

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 01/11

Janvier 2011

- 1) Période d'essai – contrat de travail non signé par le salarié dès l'engagement – Mais accord du salarié quant au contenu dudit contrat, documenté par email – clause d'essai valable – licenciement non abusif
page 2

- 2) Licenciement d'une femme enceinte à un moment où elle ne connaissait pas son état de grossesse – Possible d'obtenir la nullité du licenciement plusieurs mois après à condition d'être relevé de la déchéance des délais de recours d'ores et déjà expirés.
page 5

- 3) Heures supplémentaires : En principe, le salarié doit rapporter la preuve de l'accord de l'employeur à leur prestation – Mais pas dans le domaine du transport routier où l'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs vaut accord implicite pour la prestation des heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission.
page 7

- 4) En cas de deux licenciements successifs, l'un avec préavis, l'autre avec effet immédiat – le second n'effaçant pas le premier - le point de départ du délai de forclusion de 3 mois dans lequel l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail dépend du licenciement attaqué.
page 11

1. Période d'essai – contrat de travail non signé par le salarié dès l'engagement - Mais accord du salarié quant au contenu dudit contrat, documenté par mail – clause d'essai valable – licenciement non abusif

**Arrêt de la Cour d'appel du 13 janvier 2010, troisième chambre sociale,
No 35842 du rôle**

Faits

A, au service de la société à responsabilité limitée B depuis le 13 février 2008, fut licencié avec un préavis de 15 jours en date du 21 mars 2008. Il demanda les motifs du licenciement le 2 avril 2008, motifs qui lui furent communiqués le 11 avril 2008.

Le contrat de travail, signé par la société employeuse avait été envoyé au salarié.

En réponse, dans son courriel du 19 février 2008, le salarié avait indiqué : « le contrat est bon pour moi ».

Le salarié fit exposer que son employeur ne lui aurait pas fait signer de contrat de travail dès le début de la relation de travail, de sorte qu'en l'absence d'un tel contrat écrit aucune période d'essai n'aurait été valablement stipulée et le contrat de travail aurait dû être qualifié de contrat à durée indéterminée. Il soutient dès lors que l'employeur aurait dû appliquer lors du licenciement une période de préavis de 2 mois.

Le Tribunal du travail

Le Tribunal du travail, considérant que le contrat de travail contenant la clause d'essai était valablement établi et que l'employeur a valablement pu licencier A avec un préavis de 15 jours, a dit que le licenciement de A, intervenu en date du 21 mars 2008, est régulier, dit non fondée la demande de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en dommages-intérêts.

A a régulièrement relevé appel du prédit jugement.

La Cour d'appel

Les arguments du salarié

Le salarié soutient, à l'appui de son recours, qu'il n'y avait pas de contrat de travail écrit comportant de clause d'essai au moment où il a commencé à travailler le 13 février 2008, de sorte que par application de l'article L.121-5 du code du travail le contrat liant les parties devrait être qualifié de contrat à durée indéterminée sans clause d'essai valable.



Pour l'appelant, il en résulterait que le licenciement aurait dû intervenir avec le respect d'un préavis de 2 mois ; que la lettre de motivation aurait dû être précise, ce qui ne fut pas le cas, et que l'employeur aurait dû prouver la réalité et le sérieux des motifs invoqués, ce qu'il s'est abstenu de faire.

Les arguments de l'employeur

L'employeur conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris par adoption des motifs des premiers juges.

Les arguments de la Cour

La Cour rappelle que l'objet de la période d'essai est de permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et au salarié d'apprécier si les conditions de l'emploi lui conviennent.

La période d'essai se situe partant nécessairement au commencement de la relation de travail.

Elle a pour effet d'écarter pendant une durée limitée les règles légales encadrant la rupture du contrat de travail. En effet chacune des parties est, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, libre de rompre le contrat sans formalité et sans motif, si elle estime l'essai non concluant.

Finalement, la période d'essai doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

En effet, aux termes de l'article L.121-5.(1) alinéa 2 du code du travail, la clause d'essai doit, sous peine de nullité, être constatée dans le contrat de travail au plus tard, au moment de l'entrée en service du travailleur ; et l'alinéa 4 d'ajouter « à défaut d'écrit constatant que le contrat a été conclu à l'essai, il est réputé conclu pour une durée indéterminée ; la preuve contraire n'est pas admissible ».

Si le législateur a prévu l'exigence d'une disposition expresse de l'essai dans le contrat de travail, c'est non seulement dans le but de faciliter la preuve de son existence, mais également dans celui de garantir que la période d'essai a bien été fixée par accord des parties, dans son principe et dans sa durée, dès l'engagement du salarié [Jurisclasseur droit du travail sous période d'essai].

En l'espèce, si le salarié a bien commencé à travailler pour la société B le 13 février 2008 et si, à ce moment, il n'avait pas signé le contrat de travail écrit, signé cependant par la société employeuse, prévoyant une période d'essai, pour une raison qui n'a d'ailleurs toujours pas été explicitée en instance d'appel. Force est de constater qu'il résulte très clairement tant des pièces versées que des renseignements fournis que les parties étaient dès le début, donc dès le 13 février 2008, d'accord sur l'existence d'une relation de travail et d'une période d'essai, puisque le salarié, auquel le contrat contenant la période d'essai litigieuse a été envoyé, indique dans son courriel en réponse du 19 février 2008 à l'adresse de l'employeur « le contrat est bon pour moi » même si cette dernière ne s'est pas concrétisée par la signature du contrat par le salarié, période d'essai qu'il a partant exécutée en connaissance de cause et de son plein gré depuis le début de la relation de travail du 13 février 2008.

Admettre le contraire, à savoir admettre que faute d'écrit signé par le salarié prévoyant dès le début de la relation de travail une période d'essai, en présence de l'accord des parties sur cette période d'essai et le début d'exécution de la période d'essai par le salarié, cette dernière serait nulle, ouvre la porte à tous les abus de la part du salarié qui, pour une raison ou une autre, ne signe pas tout de suite le contrat comprenant la période d'essai mais qui est d'accord avec cette dernière et commence à l'exécuter, se trouve lié, contre la volonté des parties, par un contrat à durée indéterminée dès son entrée en fonction.

Le jugement est partant à confirmer sur ces points.



2. Licenciement d'une femme enceinte à un moment où elle ne connaissait pas son état de grossesse – Possible d'obtenir la nullité du licenciement plusieurs mois après à condition d'être relevé de la déchéance des délais de recours¹ d'ores et déjà expirés.

Ordonnance d'appel du 28 octobre 2010

Faits

B releva que par lettre recommandée datée du 31 août 2009, elle a été licenciée moyennant un délai de préavis de quatre mois prenant cours le 1^{er} septembre 2009 et expirant le 31 décembre 2009.

Elle aurait découvert uniquement en date du 7 novembre 2009 qu'elle était en état de grossesse au moment de son licenciement.

Le Tribunal du travail

Par requête déposée le 23 juillet 2010, B. a fait convoquer devant le Président du Tribunal du travail son employeur, la société à responsabilité limitée A s.à r.l., pour voir constater, sur base des articles L.337-1 et L.124-12.(4) du code du travail, la nullité du licenciement intervenu à son égard, ordonner sa réintégration dans les services de son employeur avec effet au 1^{er} janvier 2010 et ordonner le maintien de sa rémunération.

Par décision rendue le 19 juillet 2010, la Présidente de la juridiction du travail l'a relevée de la déchéance résultant de l'expiration des délais lui impartis par l'article L.337-1.(1), alinéas 2 et 4 du code du travail.

Par ordonnance du 17 août 2010, le Président du Tribunal du travail a déclaré la demande fondée, constaté la nullité du licenciement et ordonné le maintien de B au sein de la s.à r.l. A à partir du jour du licenciement.

La Cour d'appel

Par requête datée du 27 septembre 2010, et déposée le même jour au greffe de la Cour, la s.à r.l. A a interjeté appel contre cette ordonnance.

L'ordonnance entreprise ayant été notifiée le 19 août 2010 à l'appelante, l'appel a été interjeté dans le délai légal et est recevable.

¹ Lorsqu'un délai est prévu pour entamer une instance, exercer un recours, son expiration entraîne le plus souvent pour la partie une forclusion, c'est-à-dire la déchéance de la faculté d'agir, de former un recours. Sous certaines conditions, le juge peut accorder un relevé de la forclusion, ce qui équivaut en pratique à ne pas opposer à la partie concernée l'expiration desdits délais d'action.

Quant au délai pour informer l'employeur de la grossesse

L'article L.337-1.(1) du code du travail dispose :

« Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée. »

Le texte de loi indique clairement que le délai de huit jours pour informer l'employeur de la grossesse court à compter de la signification du congé.

Il est constant en cause que dans la présente affaire, la salariée n'a informé l'employeur de sa grossesse que le 23 novembre 2009, soit près de trois mois après le licenciement du 31 août 2009.

Par ordonnance du 19 juillet 2010, B a été relevée de la déchéance résultant de l'expiration des délais lui impartis par l'article L.337-1 du code du travail.

Il échet par conséquent de constater que, dès lors qu'il résulte du certificat médical que la date du début de la grossesse se situe avant la notification du congédiement, ne fût-ce que d'un jour comme en l'espèce, et que la grossesse a été portée à la connaissance de l'employeur, même en exécution d'une décision de relevé de déchéance critiquable mais non appellable, le magistrat saisi ne peut que constater la nullité du licenciement intervenu en application de l'article L.337-1.(1) alinéa 4.

Il suit des considérations qui précèdent que l'ordonnance déferée est à confirmer en ce que le Président du Tribunal du travail a déclaré le licenciement intervenu nul et sans effet et ordonné le maintien des relations de travail.

Quant à la date de la réintégration

La société appelante expose que c'est à tort que le Président du Tribunal du travail a annulé le licenciement prononcé au 31 août 2009 et réintégré l'intimée à partir de cette date, avec toutes les conséquences financières que cela comporte, alors que les délais impartis dans le cadre de la présente affaire n'incombent pas à la partie appelante, de sorte que la date à partir de laquelle l'intimée devrait être réintégrée doit être la date du prononcé, c'est-à-dire le 17 août 2010.

Cette requête, d'un point de vue de la pure équité, n'est certes pas dénuée de fondement, mais il ne saurait y être fait droit, la loi ne prévoyant pas cette possibilité.

En effet, l'article L.124-12.(4) du code du travail, auquel renvoie l'article L.337-1 alinéa 4, dispose que « dans les cas de nullité du licenciement prévus par la loi, la juridiction du travail doit ordonner le maintien du salarié dans l'entreprise lorsqu'il en fait la demande ... ».

3. Heures supplémentaires : En principe, le salarié doit rapporter la preuve de l'accord de l'employeur à leur prestation – Mais pas dans le domaine du transport routier où l'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs vaut accord implicite pour la prestation des heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission.

Arrêt de la Cour d'appel du 18 novembre 2010, numéro 34263 du rôle

Faits

A a travaillé en qualité de chauffeur professionnel pour la société anonyme B du 20 octobre 2003 au 30 avril 2007. Il prétend avoir presté durant cette période de nombreuses heures supplémentaires, qui malgré d'itératives mises en demeure ne lui auraient pas été payées respectivement dont la majoration ne lui aurait pas été payée intégralement.

En date du 18 septembre 2007, A a agi contre son ancien employeur, la société anonyme B, devant le Tribunal du travail de Luxembourg, afin d'obtenir le paiement de ses arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires pour la période du 1^{er} janvier 2004 au 30 avril 2007.

Jugement du Tribunal du travail de Luxembourg

Les juges de première instance ont déclaré la demande prescrite pour les montants qui correspondaient à la période antérieure au 18 septembre 2004, dans la mesure où un salarié ne peut réclamer des salaires que sur les trois dernières années écoulées².

Pour le surplus, ils ont déclaré la demande du salarié non fondée.

Appel du salarié

Le salarié demande à la Cour, de dire sa demande fondée pour le montant de 14.648,75 euros sinon de nommer un expert aux fins de déterminer, pour la période du 18 septembre 2004 au 30 avril 2007, sur base de la convention collective de travail pour le transport professionnel de marchandises par route ainsi que des disques tachygraphiques, des bulletins de salaire ainsi que toutes autres pièces, le nombre d'heures prestées et non rémunérées, le nombre d'heures supplémentaires prestées et non rémunérées.

Si ces demandes ne pouvaient pas être acceptées, il demande à la Cour de nommer un expert aux fins de déterminer s'il lui était matériellement possible d'exécuter les missions lui confiées par l'employeur en respectant les délais impératifs fixés par celui-ci et dans la négative, de déterminer le nombre d'heures excédant la durée légale nécessaire pour lui permettre d'effectuer les missions lui confiées dans les délais lui imposés.

² Article 2277 du code civil : Se prescrivent par trois ans les actions en paiement des rémunérations de toute nature dues au salarié.

Position de la Cour d'appel

La Cour relève que l'employeur conteste avoir donné son accord quant à la prestation d'heures supplémentaires.

La Cour recherche ensuite les dispositions légales applicables : La durée de travail des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier est d'une part régie par la loi du 21 décembre 2007 portant transposition de la directive 2002/15/CEE du Parlement européen et du Conseil du 12 mars 2002 relatif à l'aménagement du temps de travail des personnes exécutant des activités mobiles de transport routier, ses dispositions ayant par ailleurs été intégrées dans le code du travail dans les articles L.214-1. à L.214-9.

L'article L.214-2 (2) définit la notion de temps de travail comme toute période comprise entre le début et la fin du travail, durant laquelle le salarié mobile est à son poste de travail, à la disposition de son employeur et dans l'exercice de ses fonctions ou de ses activités.

La durée de travail des salariés exécutant des activités mobiles de transport routier est d'autre part régie par la convention collective de travail pour les transporteurs professionnels de marchandises par route du 9 mai 2006 déclarée d'obligation générale par règlement du 1^{er} décembre 2006.

La notion de temps de travail, ici appelée *amplitude*, y est également définie comme la période de temps entre le début et la fin du travail.

Tant la loi que la convention collective énumèrent ensuite les différentes tâches qui composent le temps de travail :

- le temps nécessaire à la prise en charge ou à la remise du véhicule, si le véhicule n'est pas repris ou laissé au lieu de travail habituel ;
- le temps consacré à la préparation et à la consigne du véhicule ainsi que celui consacré aux travaux administratifs (travaux de comptabilité, et de décompte, remise des recettes, signatures des registres du véhicule et remise des documents de service) ;
- les heures de conduite effective ;
- les travaux d'entretien, de contrôle et de réparation du véhicule dans la mesure où ils sont effectués, sur demande de l'employeur, par le conducteur lui-même ou si en faisant cela il réalise des travaux d'appoint ;
- le temps consacré au chargement et au déchargement dans la mesure où la présence du conducteur est nécessaire ;
- le temps pendant lequel il est à disposition de son employeur à son poste de travail et durant lequel il est prêt à accomplir éventuellement les travaux qui lui incomberaient, toutefois sans assurer une prestation effective;

- le temps passé par le chauffeur comme convoyeur à côté du conducteur ou dans une couchette dans un véhicule en marche;
- les pauses prescrites par la loi

étant précisé que l'amplitude ne doit pas dépasser 12 heures et le total des amplitudes consécutives ne devant pas dépasser le nombre de 6.

La loi ne donnant aucune définition des heures supplémentaires, il convient de se référer à la définition de l'article 7 de la convention collective qui considère comme heures supplémentaires :

- a) toutes les heures de travail qui dépassent le temps de travail hebdomadaire fixé par les parties (sur base de la semaine de 40 heures) ;
- b) toutes les heures qui dépassent l'amplitude fixée par les parties.

Au vu de ces dispositions, la Cour estime que c'est à tort que le Tribunal du travail a appliqué le principe général³ selon lequel le salarié ne saurait mettre en compte des heures supplémentaires au gré de sa seule volonté, mais qu'il doit en justifier la nécessité et rapporter la preuve de l'accord de l'employeur.

Les heures supplémentaires prestées dans le domaine du transport routier sont en effet générées par la nature particulière du travail à accomplir qui est partiellement tributaire des aléas du trafic routier. L'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs, laquelle n'est pas mise en doute en l'espèce, est par conséquent incompatible avec un défaut d'accord pour la prestation d'heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission. (Cour, 09.01.1997, N° 18839 du rôle Triolux/ Bitorf).

Afin d'établir qu'il a effectivement presté les heures supplémentaires dont il réclame paiement, A a remis à la Cour un classeur contenant les disques tachygraphiques relatifs aux périodes concernées, ainsi qu'une farde de 88 pièces contenant les rapports hebdomadaires par rapport tant aux heures de travail qu'aux kilomètres parcourus, ainsi qu'un relevé détaillé des heures effectuées.

Il offre ensuite de prouver par toute voie de droit et notamment par voie d'expertise qu'entre le 18 septembre 2004 et le 30 avril 2007 il a presté à la demande et pour le compte de son employeur la société B les heures de travail supplémentaires plus amplement reprises sur le relevé versé par ses soins.

³ En effet, il est de jurisprudence constante qu'il appartient au travailleur, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires [notamment, par les relevés mensuels de l'horloge de pointage (Cour d'appel, 21 novembre 1991, Laboratoire dentaire Reuter c/Ferdinand)], mais encore qu'il les a prestées moyennant accord de son employeur (Cour d'appel, 12 mars 1980, Tribunal du travail 26 novembre 1992, N°3529/92 du rôle). Toutefois, la présence de l'employeur sur le lieu de travail en même temps que le salarié prétendant au paiement d'heures supplémentaires permet d'admettre l'accord de l'employeur avec la prestation des heures supplémentaires par ledit salarié (Cour d'appel, 24 mai 2007, N°29251 du rôle).

La Cour considère que cette offre de preuve, du fait que A y a annexé le détail des heures de travail prestées, est suffisamment précise.

L'employeur s'y oppose au motif où qu'il n'y aurait lieu d'ordonner une expertise que dans les cas où des constatations ou une consultation ne pourraient suffire à éclairer le juge, arguant que l'expertise ne pourrait en aucun cas être ordonnée pour pallier à l'absence de commencement de preuve de la partie qui la requiert.

Les disques tachygraphiques ainsi que les relevés journaliers et hebdomadaires des heures de travail et des kilomètres parcourus versés par A sont en effet du moins de nature à indiquer que le chauffeur du camion en question a effectué les distances y inscrites et que les trajets aux dates et heures y indiqués ont été accomplis dans le cadre des missions attribuées au chauffeur par l'employeur avec son consentement.

Ces pièces, une fois évaluées par un expert qui dispose de l'outil informatique nécessaire pour procéder notamment à l'exploitation des disques tachygraphiques, permettront dès lors de déterminer d'abord le nombre d'heures effectivement prestées et ensuite le nombre d'heures supplémentaires au vu de l'article 7 de la convention collective.

Comme A verse en outre les bulletins de salaire de la période de référence, l'expert pourra de même se prononcer sur le solde redû du chef de paiement d'heures supplémentaires.

La Cour est donc d'accord à nommer un expert avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon, dans un rapporté détaillé, écrit et motivé :

« de déterminer sur base des disques tachygraphiques ainsi que des relevés journaliers et rapports hebdomadaires des heures de travail et kilomètres parcourus, le nombre total d'heures de travail prestées par A pour le compte de la société anonyme B pendant la période du 18 septembre 2004 au 30 avril 2007, de déterminer sur base des mêmes pièces le nombre d'heures supplémentaires conformément à l'article 7.1. de la convention collective de travail pour les transports professionnels de marchandises par route du 9 mai 2006 [...] de dresser le décompte entre parties et plus particulièrement déterminer le solde devant revenir de ce chef à A en tenant compte, sur base des bulletins de salaire versés, des montants et majorations d'ores-et-déjà payés de ce chef par l'employeur, tenant de même compte des adaptations indiciaires du salaire échues entre le 18 septembre 2004 et le 30 avril 2007 ».

4. En cas de deux licenciements successifs, l'un avec préavis, l'autre avec effet immédiat - le second n'effaçant pas le premier - le point de départ du délai de forclusion de 3 mois dans lequel l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail dépend du licenciement attaqué.

Arrêt de la Cour d'Appel du 28 octobre 2010, numéro 35027 du rôle

Les faits

Au service de la société A SA depuis le 1^{er} juillet 2002, le salarié B fait l'objet d'un licenciement avec préavis le 19 juillet 2007 suivi le 29 octobre 2007 d'un licenciement avec effet immédiat, dont il conteste tant la précision que la régularité par requête déposée auprès du Tribunal du travail de Luxembourg le 22 mai 2008.

Devant le Tribunal du travail

L'employeur estime que le salarié A a introduit sa demande trop tard⁴ et que celle-ci n'est donc pas recevable.

Par un jugement du 8 mai 2009, le Tribunal du travail écarte le moyen de la forclusion du salarié et en présence de deux licenciements successifs, examine la régularité des deux congédiements en commençant par celui avec effet immédiat qui a définitivement mis fin aux relations de travail.

Il considère que la motivation du licenciement avec effet immédiat était suffisamment précise mais que les fautes invoquées n'étaient pas de nature à rendre immédiatement impossible les relations de travail pour conclure au caractère abusif de ce licenciement.

Quant au licenciement avec préavis, le tribunal a retenu le caractère imprécis de la motivation et en a déduit qu'il était également abusif.

De ce jugement, la société A a régulièrement relevé appel en date du 22 juin 2009.

Devant la Cour d'Appel

La société A est d'avis que la forclusion du salarié aurait dû être analysée par rapport aux deux licenciements attaqués; elle estime que le point de départ du délai de 3 mois de la forclusion, ou de 1 an selon le cas, dépendrait de chacun des licenciements attaqués.

⁴ Le délai d'action pour agir en licenciement abusif est de 3 mois ; ce délai peut être interrompu par une réclamation introduite par le salarié contre le licenciement ; une telle réclamation donne droit à un nouveau délai d'action de 1 an pour introduire l'action en justice contre le licenciement intervenu



Elle estime que les premiers juges auraient analysé la forclusion uniquement en ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat.

Le salarié B demande la confirmation du jugement du Tribunal du travail.

Il relève avoir protesté contre le licenciement avec préavis du 19 juillet 2007 par courrier du 26 septembre 2007, respectivement du 4 octobre 2007 et contre le licenciement avec effet immédiat du 29 octobre 2007 par lettre du 6 novembre 2007, de sorte que son action ne serait pas forclosée et le jugement serait à confirmer sur ce point.

La Cour rappelle que l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de 3 mois à partir de la notification du licenciement ou, le cas échéant, de sa motivation.

Ce délai de forclusion, dans l'hypothèse où le salarié est licencié avec préavis, a demandé les motifs du licenciement et obtenu les motifs dans le délai légal d'un mois comme en l'espèce, court à partir de la notification de la motivation. Il court dans l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat à partir de la notification de ce dernier.

La réclamation écrite introduite par le salarié auprès de l'employeur a pour effet d'interrompre le délai de forclusion de trois mois et de faire courir un nouveau délai de forclusion d'une année.

S'il est vrai, comme l'a relevé la juridiction du travail, que c'est le licenciement avec effet immédiat intervenu en cours de préavis qui a mis définitivement fin aux relations de travail, force est de constater qu'il n'a cependant pas remplacé le licenciement avec préavis, ni anéanti ses effets en ce sens que celui-ci serait à considérer comme n'ayant pas existé, mais il a seulement mis fin prématurément à un contrat de travail qui devait venir à échéance à l'expiration du délai de préavis.

Partant, en cas de deux licenciements successifs, l'un avec préavis, l'autre avec effet immédiat - le second n'effaçant pas le premier comme il vient d'être dit - le point de départ du délai de forclusion trimestriel dans lequel l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail dépend du licenciement attaqué.

Dans le présent cas, B a fait l'objet de deux licenciements consécutifs, l'un avec préavis le 19 juillet 2007 et l'autre avec effet immédiat en date du 29 octobre 2007. Il résulte de la requête introductive d'instance déposée le 22 mai 2008 que la demande en indemnisation est basée sur les deux licenciements.

B a émis des contestations à l'égard du licenciement avec préavis par courrier du 4 octobre 2007, (pièce versée en instance d'appel que l'employeur a occultée) soit dans le délai légal de trois mois, et à l'égard du licenciement avec effet immédiat en date du 6 novembre 2007, donc également dans le délai légal de 3 mois, de sorte que l'action introduite par le salarié par requête du 22 mai 2008 devant la juridiction du travail, a été introduite régulièrement par rapport aux deux licenciements dans le nouveau délai d'action d'une année.

La Cour tient à relever que les deux courriers du 4 octobre 2007 et du 6 novembre 2007 constituent bien, contrairement au soutènement de l'employeur, des courriers de contestations des licenciements respectifs encourus.

Le premier argument soulevé par l'employeur n'est partant pas fondé et la Cour estime, bien que pour d'autres motifs, qu'il faut confirmer le jugement de première instance en ce qu'il a écarté le moyen titré de la forclusion et déclaré la requête du 22 mai 2008 recevable.

C'est ainsi à bon droit que le juges de première instance ont retenu qu'en présence de deux licenciements successifs, il y avait lieu d'examiner la régularité des deux licenciements, chacun des licenciements intervenus étant susceptible d'avoir causé un préjudice spécifique, et ont procédé en premier à l'examen de la régularité du licenciement avec effet immédiat qui a définitivement mis fin à la relation de travail.

C'est encore à bon escient qu'ils ont retenu que la lettre de licenciement avec effet immédiat était suffisamment précise et ont considéré, après une analyse exhaustive et correcte des différents motifs invoqués par l'employeur, que ces derniers ne constituaient pas des fautes graves de nature à rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail et ont partant déclaré ce dernier abusif.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

Quant au licenciement avec préavis, la Cour confirme le jugement en ce qu'il a retenu que la motivation ne répondait pas au critère légal et jurisprudentiel de précision; en effet les termes y employés tels que « *manque de professionnalisme et de rigueur* », « *effets officiels et privés* » et « *moyens de paiement* » sont formulés de façon trop vague.