

INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du Travail

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 07/12

Septembre 2012

1. Licenciement avec effet immédiat abusif notifié à un moment où le salarié bénéficiait d'une protection contre le licenciement en raison de la saisine de la commission mixte dans le cadre de la procédure de reclassement pour inaptitude au dernier poste de travail
page 3
2. Licenciement avec préavis - imprécision des motifs : licenciement abusif
page 6
3. Le règlement européen 44/2001 sur la compétence judiciaire ne s'applique pas lorsque tant le salarié que l'employeur, ont leur domicile ou leur siège social au Luxembourg et que le salarié d'autre part, a effectué son travail presque exclusivement au Grand-Duché de Luxembourg
Page 8



La présente publication constitue un résumé d'un certain nombre de décisions de justice qui, d'un point de vue formel, ont été simplifiées et vulgarisées de sorte qu'en cas de divergences d'interprétation, seul le texte original fait foi.



1. Licenciement avec effet immédiat abusif alors que notifié à un moment où le salarié bénéficiait d'une protection contre le licenciement en raison de la saisine de la commission mixte dans le cadre de la procédure de reclassement pour inaptitude au dernier poste de travail

Arrêt de la Cour d'appel du 12 juillet 2012 numéro du rôle 37727

Les faits :

Le salarié B a été engagé au service de la société A suivant contrat de travail à partir du 21 avril 2006, en qualité de maçon et s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat par courrier recommandé le 14 mai 2010.

Par requête déposée le 16 septembre 2010, B a fait convoquer devant le Tribunal du travail son ancien employeur pour voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat.

Par jugement du 29 avril 2011, le Tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 14 mai 2010 avec effet immédiat prononcé à l'égard de B sur base de l'article L.551-10¹ du Code du travail et a condamné la société A à payer à B la somme de totale de 6.171 euros , soit 4.671 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et 1.500 euros du chef de dommages-intérêts pour préjudice moral subi, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 16 septembre 2010, jour de la demande, jusqu'à solde.

Selon le Tribunal, il est en effet établi que la commission mixte avait été saisie par le contrôle médical le 10 mai 2010 en ce qui concerne l'incapacité du requérant d'exercer son dernier poste auprès de la défenderesse et que la société A a procédé au licenciement du requérant le 14 mai 2010.

Comme la commission mixte avait prévu de décider du transfert du dossier du requérant lors de sa séance du 4 juin 2010, le Tribunal a retenu que la société A n'était pas en droit de procéder au licenciement du requérant avant le 4 juin 2010 et que le licenciement du 14 mai 2010 est partant irrégulier au regard des dispositions de l'article L. 551-10, paragraphe (1) et que ce licenciement est à déclarer abusif et donne en conséquence droit à indemnisation.

En date du 1^{er} juin 2011, la société A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

¹ Art. L. 551-10. Du Code du travail

(1) Sans préjudice des dispositions des articles L.125-1, paragraphe (1) et L.125-4, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale en application de l'article L. 552-2 et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement interne conformément à l'article L.552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé.

(2) Les dispositions de l'article L.121-7 ne s'appliquent pas en cas de reclassement interne.

(3) Les procédures en cas de reclassement externe ne sauraient porter préjudice à l'application de l'article L.121-6.



Devant la Cour d'appel :

Les arguments des parties

La société A demande de déclarer le licenciement de B régulier et de le débouter de l'intégralité de ses prétentions indemnitaires et de la décharger des condamnations intervenues.

La société A conteste avoir été informée de la saisine de la commission mixte et estime que cette preuve n'aurait pas été rapportée par le salarié. Les juges de première instance se seraient à tort basés sur un courrier du 18 mai 2010, envoyé par courrier simple, pour retenir que l'employeur avait été informé d'une telle saisine au moment du licenciement.

L'employeur, dans l'ignorance des démarches de son salarié, aurait été en droit de le licencier pour absence injustifiée de 4 jours. Un mois auparavant le salarié aurait déjà omis de signaler la prolongation de son arrêt-maladie respectivement n'aurait pas envoyé le certificat médical dans le délai légal pour la période allant du 15 avril au 9 mai 2011, de sorte que son licenciement serait justifié.

Le salarié B demande la confirmation du jugement entrepris. Il réitère et maintient ses moyens invoqués en première instance et admet avoir envoyé le certificat médical pour la période du 10 au 14 mai 2010 seulement sous pli simple en date du 10 mai 2010. Il conteste la gravité des motifs invoqués ainsi que le fait que son absence aurait constitué une gêne pour l'employeur.

Le contrat a été résilié par un licenciement qu'il demande de déclarer abusif, parce qu'intervenu en violation de l'article L.551-10 du Code du travail.

La décision de la Cour d'appel

La Cour constate que les dispositions de l'article L.551-10 du Code du travail prévoient que le licenciement n'est pas autorisé entre le jour de la saisine de la commission mixte et le jour de la notification de la décision de celle-ci.

Il résulte des pièces du dossier qu'avant le licenciement avec effet immédiat B avait été en congé de maladie prolongé depuis 2009, ce qui avait donné lieu à la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la Sécurité Sociale, tel que cela résulte du courrier d'information du médecin-conseil de cette administration du 6 mai 2010 adressé à la société A, par lequel une copie du document portant saisine lui est transmis, ainsi que d'un courrier de la même date au président de la commission mixte selon lequel le médecin conseil estime que B n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qu'il est susceptible de présenter une incapacité pour exercer son dernier poste de travail. Par courrier du 18 mai 2010, le Ministère du Travail et de l'Emploi informe la société A et B que la commission mixte décidera du transfert du dossier au médecin de travail compétent lors de sa séance prévue pour le 4 juin 2010.

Il peut être présumé, que la société A a été informée au plus tôt le lendemain du premier courrier du 6 mai 2010 de la saisine et que B et l'employeur ont encore été informés de cette saisine par courrier de la commission du 18 mai 2010.

En effet, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte de reclassement par le Contrôle médical de la sécurité sociale et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours par le travailleur contre la décision de reclassement interne, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement toisé.



Décider le contraire reviendrait à mettre à zéro la protection légale et d'ordre public contre le licenciement résultant de ces dispositions, alors que l'information y prévue ne dépend ni de l'employeur ni du salarié et que la décision mettant fin à cette protection est prise par un tiers à savoir la commission mixte.

Il y a par conséquent lieu à confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif pour être intervenu en période de protection légale.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir, tout comme l'ont fait à juste titre les juges de première instance et pour des motifs que la Cour adopte, que l'employeur n'a pas été en droit de procéder au licenciement du requérant le 14 mai 2010, qui est partant irrégulier comme contraire aux dispositions du Code du travail, c'est-à-dire contraire à la loi et est à déclarer abusif et donne en conséquence droit à indemnisation et ce peu importe si l'employeur a été valablement informé de la saisine de la commission ou non.

Les juges de première instance ont à bon escient alloué au salarié irrégulièrement licencié le montant réclamé de 4.671 euros à ce titre correspondant à une indemnité de préavis de deux mois. Le Tribunal du travail a encore évalué à bon escient l'indemnité pour dommage moral eu égard à l'ensemble des éléments du dossier à 1.500 euros. Ce montant suffit amplement pour les angoisses que le salarié a eues à propos de son avenir professionnel et de sa subsistance mais aussi pour réparer l'atteinte portée à son honneur.



2. Licenciement avec préavis – imprécision des motifs : licenciement abusif

Arrêt de la Cour d'appel du 5 juin 2012, numéro 36910 du rôle

Les faits

B a été engagé par la société A le 11 mars 2002 en qualité d'ouvrier.

Le 30 septembre 2008, il a fait l'objet d'un licenciement avec préavis, qu'il a contesté devant le Tribunal du travail.

Son licenciement a été déclaré abusif, en raison du manque de précision de la lettre de motivation.

L'employeur a relevé appel de cette décision. A ses yeux, les faits invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, réels et sérieux de manière à justifier un licenciement.

Il verse en cause un certain nombre d'attestations testimoniales et offre de prouver par témoins les faits invoqués à l'appui du licenciement de B.

Position de la Cour d'appel

La Cour rejoint les juges de première instance qui ont dit que : « En l'espèce, la lettre de motivation explique qu'il a été constaté depuis mai 2008 que le rendement du requérant était catastrophique. L'entreprise aurait subi des pertes importantes notamment sur trois chantiers auxquels le requérant et son équipe auraient été affectés. Sur l'un de ces chantiers, la perte aurait été de 37% du montant du marché. La productivité du requérant serait en-dessous de la productivité moyenne de ses collègues sur les chantiers de façades isolantes. Il résulterait de l'analyse des heures prestées sur les trois chantiers indiqués dans la lettre que le requérant et son équipe mettaient en moyenne 3,45 heures/m² en matière de travaux de façade isolante, tandis que le rendement moyen des ouvriers de l'entreprise serait de 1,50 heure/m² dans ce domaine. L'employeur reproche finalement au requérant un désintérêt complet, un manque de coopération et un non-respect des ordres de son supérieur hiérarchique C.

L'employeur estime que les pertes subies par l'entreprise sur trois chantiers sont en relation avec un manque de rendement dans le chef du requérant et de son équipe. **Il ne fournit cependant que peu d'informations quant à l'analyse des chantiers litigieux permettant de conclure que les pertes subies étaient réellement dues à des retards dans le travail des ouvriers et non pas à l'évolution du coût des matériaux, aux spécificités des chantiers visés ou, le cas échéant, à des erreurs de planification. Il n'est pas non plus précisé quelle était la part de responsabilité du requérant dans le mauvais rendement de son équipe dont il est fait état. Il résulte d'ailleurs de la lettre de motivation que le requérant n'était pas le chef d'équipe et qu'il travaillait sous les ordres de C qui, suivant les explications fournies à l'audience, a également été licencié pour insuffisance professionnelle. »**



Les juges estiment donc que la lettre de motivation du 5 novembre 2008 ne correspond pas aux critères de précision requis par la loi.

Les faits invoqués n'étant pas suffisamment précis, même s'ils étaient établis par l'offre de preuve présentée par l'employeur, ils ne pourraient pas justifier le licenciement. L'offre de preuve est dès lors à écarter.

Le jugement de première instance est, en conséquence, à confirmer dans la mesure où il a déclaré le licenciement avec préavis de B abusif.

Eu égard aux éléments de la cause, à l'âge du salarié et à son ancienneté de services dans l'entreprise, les juges de première instance ont fixé les dommages et intérêts pour préjudice matériel au montant de 1 919,03 euros et le préjudice moral à la somme de 2 000 euros.

La Cour d'appel confirme ces montants.



3. Le règlement européen 44/2001 sur la compétence judiciaire ne s'applique pas lorsque tant le salarié que l'employeur, ont leur domicile ou leur siège social au Luxembourg et que le salarié d'autre part, a effectué son travail presque exclusivement au Grand-Duché de Luxembourg

Arrêt de la Cour d'appel du 5 juillet 2012, no 38262 du rôle

Les faits

Le salarié A a été engagé auprès de l'employeur, la société B par contrats de travail à durée déterminée successifs à partir du 18 mars 2008.

A a fait convoquer son employeur devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir requalifier le contrat de travail à durée déterminée conclu entre parties le 9 avril 2010 en contrat à durée indéterminée, voir dire que la fin des relations de travail entre parties à la suite de l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée est à considérer comme licenciement abusif avec effet immédiat et que A a droit à une indemnité compensatoire de préavis ainsi qu'à des dommages et intérêts du chef de licenciement abusif.

Le jugement du Tribunal du travail

Par un jugement du 19 janvier 2012, le Tribunal du travail de Luxembourg est déclaré territorialement incompétent pour connaître des demandes de A et de B

Par exploit du 8 février 2012, A a régulièrement relevé appel du jugement du 19 janvier 2012 et demande de le réformer.

L'arrêt de la Cour d'appel

A estime que le Tribunal du travail de Luxembourg est territorialement compétent pour connaître de sa demande et demande le renvoi devant la juridiction de première instance autrement composée.

B demande la confirmation du jugement entrepris.

Dans les contrats de travail du 18 mars 2008 et 9 avril 2010 les parties ont convenu au point 4), que « le lieu de travail de A est Wiltz », le lieu d'exploitation de l'entreprise se trouvant à Wiltz, et non à Mamer, lieu où se trouve le siège social.

Dans l'acte d'appel, A reconnaît que son lieu principal de travail était Wiltz même s'il a travaillé hors de l'arrondissement judiciaire de Diekirch.

L'article 47 du Nouveau code de procédure civile détermine, en cas de conflit entre employeur et salarié, comme juridiction compétente celle du lieu de travail, à moins qu'il ne soit établi que le lieu de travail s'étendait sur tout le territoire du Grand-Duché.



L'article 19 du règlement CEE du Conseil 44/2001 du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale dispose que :

« Un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut être attrait :

1) devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile, ou

2) dans un autre État membre:

a) devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, ou

b) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur.».

En l'espèce toutefois, le problème de compétence à solutionner ne relève pas de la compétence internationale, étant donné que A et B d'une part, ont leur domicile ou leur siège social au Luxembourg et que A d'autre part, a effectué son travail presque exclusivement au Grand-Duché de Luxembourg.

L'article 19 du règlement CEE du Conseil 44/2001 du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale n'est dès lors pas applicable au présent litige, le problème de compétence ne relevant pas de deux États différents de la Communauté Economique Européenne.

C'est dès lors à juste titre, pour les motifs que la Cour adopte, que les juges de première instance se sont déclarés incompétents pour connaître des demandes principale et reconventionnelle de A et de B et qu'il y a lieu à confirmation du jugement du 19 janvier 2012.

