



INFOS JURIDIQUES

Flash sur le Droit du travail

NEWSLETTER

N° 3/2014

mars 2014

1

1. Licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service – il appartient à l'employeur de faire le choix du salarié touché par le licenciement, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit et que le motif invoqué n'était qu'un prétexte pour se défaire d'elle – l'employeur bénéficie du pouvoir de direction qui l'autorise à prendre les mesures que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise.

4

2. Le relevé de déchéance est une mesure d'équité prévue par la loi afin de ne pas pénaliser le justiciable qui, sans qu'il y ait eu faute de sa part, s'est trouvé dans l'impossibilité d'agir en justice.

5

3. L'employeur n'a pas le droit d'inspecter les emails privés de ses salariés.

Dans un récent jugement du tribunal correctionnel, les juges ont analysé dans quelle mesure l'employeur a commis une faute en ouvrant des emails d'une salariée licenciée.

6

4. Un deuxième licenciement avec effet immédiat peut intervenir au cours du préavis d'un premier licenciement.

Un licenciement avec effet immédiat jugé abusif ne donne pas lieu à réparation du dommage matériel si le licenciement avec préavis est considéré comme régulier.

- 1. Licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service – il appartient à l'employeur de faire le choix du salarié touché par le licenciement, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit et que le motif invoqué n'était qu'un prétexte pour se défaire d'elle – l'employeur bénéficie du pouvoir de direction qui l'autorise à prendre les mesures que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise.**

Arrêt de la Cour d'appel du 06.03.2014 (n°38545 du rôle)

Les faits

B a été aux services de la société à responsabilité limitée A s.à r.l. (ci-après : la société A), spécialisée dans la réparation de téléphones portables, suivant contrat de travail à durée indéterminée du 29 septembre 2008 en qualité de technicien de maintenance.

Suivant lettre recommandée du 30 novembre 2009, il a été licencié avec un préavis de deux mois à partir du 1^{er} décembre 2009 jusqu'au 31 janvier 2010.

La lettre de motivation du 20 janvier 2010 est de la teneur suivante :

« Monsieur,

La présente pour vous aviser que la société A s.à r.l, établie à L- [...], m'a prié de fournir les motifs gisant à l'appui du licenciement.

Ils sont exclusivement d'ordre économique.

La situation financière de l'entreprise est des plus préoccupantes depuis trois ans et l'année 2009 n'a fait qu'empirer la situation financière oblitérée de l'entreprise. Cette situation a été exposée aux salariés au cours de réunions informatives et la délégation du personnel est avisée de ces difficultés. Vous n'êtes donc pas sans savoir que les pertes de la



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.

société en 2006 étaient de 212.718,75€, en 2007 de 24.562,46€, et en 2008 de 70.827,80€.

Les bilans de la société sont joints en annexe et font partie intégrante de la présente motivation.

À cette situation oblitérée préoccupante est venue se greffer une chute drastique du volume de réparations. Vous n'êtes pas sans ignorer que votre employeur s'est spécialisé dans la réparation des téléphones. Or, le volume des réparations a chuté. Ainsi, si en 2008 la moyenne mensuelle de réparations était de 11.500 pièces, celle-ci a chuté à 10.400 pièces en 2009 avec la plus grave chute se situant le dernier trimestre, soit 8.900 par mois. Cette perte de plus de 20% du volume des réparations évidemment a de nouveau un impact négatif sur la situation financière déjà oblitérée de l'entreprise qui n'a pas eu d'autres choix que de prendre des mesures internes de réorganisation et de procéder à une compression des effectifs pour réduire le coût salarial et le surnombre des salariés par rapport au volume de travail.

Ainsi, la suppression d'effectifs a eu lieu dans les différents départements concernés en tenant compte de l'activité résiduelle de chaque département, et du nombre de salariés affectés aux départements.

En fonction de critères généraux de rentabilité, pour la réparation d'un téléphone et de critère de rentabilité du personnel affecté à la réparation, il a été conclu que le volume de travail de votre département ne nécessitait plus que 9 salariés sur les 11 que comptait le département. [...] ».

Le jugement du Tribunal du travail

B a fait convoquer son ancien employeur devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer du chef de son licenciement qu'il qualifia d'abusif des dommages et intérêts de 35.000€ (25.000€ de dommage

matériel et 10.000€ de dommage moral) ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500€.

B réduisit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 3.965,28€ et celle en indemnisation de son préjudice moral à 6.057,93€. Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Le Tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 30 novembre 2009 et a condamné la société A au paiement du montant de 5.465,28€, soit 3.965,28€ à titre de préjudice matériel et 1.500€ à titre de préjudice moral. Il l'a également condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 750€.

Le Tribunal du travail a considéré qu'indépendamment de la question de savoir si les bilans étaient ou non annexés à la lettre de motivation du 20 janvier 2010, le contenu de celle-ci répond, dans son ensemble, aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Au fond, le tribunal a retenu que l'affirmation de la société A suivant laquelle l'année 2009 n'a fait qu'empirer la situation financière oblitérée de l'entreprise était contredite par les pièces versées en cause. Dans ce contexte, la chute du nombre de réparations entre 2008 et 2009, à la supposer établie, ne serait pas de nature à justifier, à elle seule, la suppression du poste du requérant.

Dès lors l'offre de preuve présentée par la société A qui reprendrait le contenu de la lettre motivation serait irrecevable pour défaut de pertinence.

En ce qui concerne la demande en indemnisation, le tribunal a retenu une période de référence de six mois et a évalué le dommage matériel de B à 3.965,28€ en fonction de la différence entre les salaires qu'il aurait touchés auprès de son ancien employeur s'il n'avait pas été licencié et les indemnités de chômage qu'il a perçues en France.

Compte tenu de l'ancienneté d'un peu plus d'un an au sein de la société A, le tribunal a fixé le dommage moral à 1.500€.

La motivation des juges de la Cour d'appel

La société A conclut, par réformation, à entendre déclarer le licenciement régulier, partant à débouter B de ses demandes en indemnisation, sinon à voir réduire les montants indemnitaires à de plus justes proportions.

a. Quant à la précision des motifs du licenciement :

La société A fournit des données chiffrées sur la diminution du volume des réparations. Ainsi, si en 2008 la moyenne mensuelle de réparations était de 11.500 pièces, celle-ci aurait chuté à 10.400 pièces en 2009 avec la plus grave chute se situant au dernier trimestre 2009, soit 8.900 par mois.

Elle explique qu'au vu de cette perte de plus de 20% du volume des réparations, elle a décidé la suppression d'effectifs dans les différents départements concernés en tenant compte de l'activité résiduelle de chaque département et du nombre des salariés affectés aux départements. En fonction de critères généraux de rentabilité pour la réparation d'un téléphone et de rentabilité du personnel, il aurait été conclu que le volume de travail du département de maintenance de B ne nécessiterait plus que 9 salariés sur les 11 salariés y affectés auparavant.

Il se dégage du contenu de cette lettre que la société A n'invoque pas seulement la mauvaise situation financière générale de l'entreprise mais décrit plus particulièrement, chiffres à l'appui, les difficultés constatées dans le département dont relève B, en l'occurrence une diminution importante des commandes de réparations de téléphones ainsi que les mesures de réduction des effectifs envisagées pour y remédier. De la sorte il était permis à B d'apprécier le caractère légitime ou non des motifs invoqués et d'en rapporter la fausseté.

Dans la mesure où les bilans sociaux n'ont été indiqués qu'à titre de preuve pour appuyer les motifs économiques

invoqués par la société A, leur manque-
ment – à supposer qu'ils n'étaient pas
jointés à la lettre de motivation – ne sau-
rait tirer à conséquence quant à la pré-
cision de celle-ci.

**En ce qui concerne encore la motivation
en relation avec la suppression du poste
de B, il y a lieu de relever que dans le
cadre d'un licenciement fondé sur les
nécessités de fonctionnement de l'en-
treprise ou du service, il appartient au
chef d'entreprise qui est seul respon-
sable des risques assumés et qui béné-
ficie du pouvoir de prendre les mesures
que paraît commander la situation don-
née de l'entreprise, de faire le choix des
personnes touchées par les mesures,
sauf à la personne licenciée de prouver
qu'elle a été victime d'un abus de droit
et que le motif invoqué n'était qu'un pré-
texte pour se défaire d'elle.**

Il ne peut partant pas être reproché à
la société A de ne pas préciser dans la
lettre de licenciement les raisons qui
l'ont emmenée à supprimer le poste de
B plutôt que celui d'un autre salarié.

Il y a partant lieu de confirmer le juge-
ment entrepris en ce qu'il a retenu que
la lettre de motivation répond, dans son
ensemble, aux critères de précision re-
quis par la loi et la jurisprudence.

b. Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement :

Il résulte de l'examen du tableau récapit-
ulatif des réparations des années 2008 à
2010 que le nombre de réparations effec-
tuées à partir du mois d'avril 2009 jusqu'au
mois d'août 2009 – à l'exception du mois
de juin 2009 – s'est dégradé d'environ 10
% par rapport aux réparations effectuées
pendant la période correspondante de
l'année 2008 et que cette dégradation par
rapport à l'année précédente s'est for-
tement accentuée pendant les mois de

septembre à novembre 2009 (12.324 répa-
rations en septembre 2008 contre 10.353
réparations en septembre 2009 ; 14.926
réparations en octobre 2008 contre 9.619
réparations en octobre 2009 ; 10.210 ré-
parations en novembre 2008 contre 7.730
réparations en novembre 2009).

Ce chiffre de 7.730 réparations du mois
où le licenciement est intervenu est le
chiffre le plus bas des années 2008 et
2009.

Il se dégage des courriels versés en
cause que les pronostics pessimistes
faits par la société A en septembre 2009
quant à la baisse du volume de ses répa-
rations due à la perte notamment de son
client E se sont avérées véridiques au
début du mois de novembre 2009 alors
qu'un courriel interne du 3 novembre
2009 fait état de ce que « *quasiment plus
rien qui rentre : 540 rép. sur 2 jours ce
que nous faisons habituellement en une
journée (...)* ».

Il résulte également d'un courriel in-
terne du 24 novembre 2009 que « *la
facturation est actuellement de 155 k
(et nous sommes quasiment à la fin du
mois) contre 277 k le mois précédent, il
est donc inutile de dire que notre situa-
tion va très vite se dégrader* ».

**L'employeur, seul responsable des
risques assumés par son entreprise,
bénéficie du pouvoir de direction qui
l'autorise à prendre les mesures que
lui paraît commander l'intérêt de l'en-
treprise.**

Il n'appartient pas au juge de se substi-
tuer à l'employeur dans l'appréciation de
l'opportunité des mesures à prendre. Or,
l'intérêt de l'entreprise justifie que l'em-
ployeur prenne des mesures et les cas
échéant des mesures de licenciement
en cas de dégradation d'une branche
d'activités, le résultat global dût-il en-
core être positif.

**Il résulte des données qui précèdent
qu'au mois de novembre 2009, la dé-
gradation des activités du département
des réparations auquel était affecté B
était continue et qu'une progression de
la dégradation était à prévoir.**

Le motif économique invoqué par la so-
ciété A est partant fondé en l'occurrence
et le faible bénéfice de 4.516,20€ que
l'entreprise a dégagé en 2009, bénéfice
d'ailleurs dû selon toute vraisemblance
à une forte diminution des achats de
marchandises, reste sans incidence.

B fait encore valoir qu'il a été embauché
le 29 septembre 2008, nonobstant
que l'employeur connaissait sa situation
économique défavorable et de ce fait au-
rait fait preuve d'une légèreté blâmable.

Dans la mesure où il résulte du tableau
reprenant l'évolution du nombre de ré-
parations qu'en septembre 2008, le vo-
lume des réparations s'élevait à 12.324
réparations pour atteindre leur niveau le
plus haut en octobre 2008 de 14.926 ré-
parations, il ne saurait être reproché à la
société A d'avoir embauché du nouveau
personnel pour faire face à un surcroît
de commandes, même si par après la
situation s'est détériorée à cet égard.

Une légèreté blâmable dans le chef de la
société A n'est dès lors pas établie.

Il suit des développements qui pré-
cèdent que la société A a rapporté la
preuve du caractère réel et sérieux des
motifs économiques invoqués à l'ap-
pui du licenciement. En l'absence d'un
licenciement abusif, les demandes de
B en dommages et intérêts du chef de
préjudice matériel et moral ne sont pas
fondées.

2. Le relevé de déchéance est une mesure d'équité prévue par la loi afin de ne pas pénaliser le justiciable qui, sans qu'il y ait eu faute de sa part, s'est trouvé dans l'impossibilité d'agir en justice.

Arrêt de la Cour d'appel du 27.02.2014 (n°40756 du rôle)

L'avocat de la salariée A a déposé une requête en date du 13 janvier 2014 au nom et pour le compte de celle-ci.

Article 1^{er} de la loi du 22 décembre 1986 relative au relevé de la déchéance résultant de l'expiration d'un délai imparti pour agir en justice :

« Si une personne n'a pas agi en justice dans le délai imparti, elle peut, en toutes matières, être relevée de la forclusion résultant de l'expiration du délai si, sans qu'il y ait eu faute de sa part, elle n'a pas eu, en temps utile, connaissance de l'acte qui a fait courir le délai ou si elle s'est trouvée dans l'impossibilité d'agir ».

La salariée A demande à être relevée de la déchéance résultant de l'expiration du délai pour relever appel d'un jugement n° 4408/2013 du 25 novembre 2013 du Tribunal du travail de Luxembourg dans le litige l'opposant à son employeur la société anonyme SOC SA.

Un litige similaire oppose B, un collègue de A à la même société. A et B ont le même avocat.

La requérante expose que le prédit jugement lui a été notifié par la voie du greffe en date du 28 novembre 2013, de sorte que le délai d'appel expirait le 7 janvier 2014 à minuit¹.

Elle soutient qu'elle avait cependant déjà auparavant chargé son avocat de relever appel de ce jugement.

En effet, aussi bien A que B ont décidé d'interjeter appel dans le litige les opposant à leur employeur SOC SA.

L'étude d'avocat avait téléphoné à l'étude de l'huissier de justice en date du 3 janvier 2014 afin de savoir si l'huissier serait en mesure de signifier deux actes d'appel à la société anonyme SOC SA pour le 7 janvier 2014 au plus tard, l'un émanant de A, l'autre de B.

L'étude de l'huissier avait promis une signification en temps utile pourvu qu'elle reçoive les actes d'appel pour le 6 janvier 2014 avant 12.00 heures. L'avocat avait transmis à l'huissier de justice par courriel en date du 6 janvier 2014 à 11 heures 11 les deux actes d'appel l'un de A, l'autre de B dirigés tous les deux contre la société anonyme SOC SA.

Par courriel du 6 janvier 2014 à 11 heures 17, l'huissier de justice a accusé bonne réception dudit mail et a indiqué faire le nécessaire dans les meilleurs délais.

Par courriel du 8 janvier 2014 l'huissier a envoyé à l'avocat une copie du seul acte d'appel signifié émanant de Monsieur B. Constatant l'absence de la signification de l'acte de la salariée A, l'avocat a immédiatement contacté l'huissier qui s'est rendu compte qu'il avait oublié la signification de l'acte d'appel émanant de A.

La salariée soutient qu'elle a fait toutes les diligences nécessaires pour donner, en temps utile, instruction orale et écrite à l'huissier de justice de signifier l'acte d'appel avant le 8 janvier 2014. Elle se trouvait donc dans l'impossibilité d'agir en raison de la défaillance de l'huissier de justice.

L'employeur ne conteste pas les affirmations de la partie requérante et ne s'oppose pas à la demande en relevé de forclusion.

La partie requérante a agi dans les quinze jours à partir du moment où l'impossibilité d'agir avait cessé. La requête est partant recevable.

Tant l'avocat que le justiciable doivent pouvoir compter sur la diligence de l'huissier de justice pour accomplir dans les délais un acte relevant de son monopole légal. L'huissier de justice, en ne signifiant pas l'appel dans le délai légal, a mis la partie requérante dans l'impossibilité de relever utilement appel.

La requérante peut invoquer la carence de l'huissier de justice que son avocat avait chargé de la signification de l'acte d'appel comme impossibilité d'agir pour obtenir un relevé de la déchéance, à la condition que son avocat ait, de son côté, tout entrepris pour s'assurer de la disponibilité de l'huissier pour effectuer la signification dans un très bref délai et attirer son attention sur l'urgence particulière de la signification à effectuer.

Le relevé de déchéance est une mesure d'équité prévue par la loi afin de ne pas pénaliser le justiciable qui, sans qu'il y ait eu faute de sa part, s'est trouvé dans l'impossibilité d'agir.

Comme en l'espèce aucune faute ou négligence ne peut être reprochée à A et que celle-ci se trouvait dans l'impossibilité d'agir dans les délais légaux, la demande en relevé de déchéance est à déclarer fondée.

La Cour dit que le délai d'appel ouvert à A contre le jugement n° 4408/2013 du 25 novembre 2013 du Tribunal du travail de Luxembourg commence à courir à la date de la présente décision.

¹ Art. 150 du Nouveau Code de procédure civile :

L'appel relevé des décisions des tribunaux du travail est porté devant la Cour d'appel.

L'appel doit être interjeté sous peine de forclusion dans un délai de quarante jours à partir de la notification du jugement, s'il est contradictoire, et, si le jugement est rendu par défaut, dans un délai de quarante jours à partir du jour où l'opposition n'est plus recevable.

3. L'employeur n'a pas le droit d'inspecter les emails privés de ses salariés.

Dans un récent jugement du tribunal correctionnel, les juges ont analysé dans quelle mesure l'employeur a commis une faute en ouvrant des emails d'une salariée licenciée.

Jugement du tribunal correctionnel numéro 905/2014 du 20.03.2014

Les faits

Une salariée travaillait depuis 2010 pour une société à responsabilité limitée en tant que responsable de l'audit interne au sein de la société.

Son contrat de travail a été résilié par l'employeur en octobre 2011, avec le préavis légal de deux mois. La salariée a été dispensée de travailler pendant son préavis et en même temps l'accès au lieu de travail et à ses emails lui a été refusé à partir de cette date.

Après son licenciement la salariée est informée du fait que ses emails ont été consultés par l'employeur.

En cause étaient plus précisément trois messages dont un était sans intitulé, le second portait l'intitulé « Privé - Drink nouvel an » et le troisième était intitulé « Private confidential ».

La salariée porte alors l'affaire devant le tribunal correctionnel au moyen d'une citation directe².

Les cités directs sont la société employeuse et deux des responsables de la société.

La salariée demande au tribunal correctionnel de condamner les cités ;

- au pénal pour avoir violé le secret des correspondances, la loi relative à la protection des personnes à l'égard du traitement des données à caractère personnel et la loi sur la protection de la vie privée ;

- au civil, au paiement d'un montant total de 14.000€ pour l'indemniser du préjudice moral subi.

Quand et comment l'employeur peut-il contrôler les messages électroniques de ses salariés?

La Commission nationale pour la protection des données³ répond à cette question dans ce sens :

L'employeur doit respecter le secret des correspondances :

Tout courriel entrant ou sortant depuis un poste de travail mis à la disposition par l'employeur est présumé être reçu ou envoyé dans le cadre de la relation professionnelle, c'est-à-dire que le destinataire ou l'expéditeur est réputé être l'employeur.

Mais, il s'agit d'une présomption simple : le message peut avoir le caractère d'une correspondance privée. Il faut alors qu'il soit signalé comme tel.

Dans ce cas, l'employeur ne peut pas ouvrir les courriels électroniques personnels de ses salariés, sous peine de violer le secret des correspondances, ce qui constitue une infraction pénale. La jurisprudence retient aussi que cette interdiction de lire les messages privés s'applique même dans le cas où l'employeur aurait interdit une utilisation non professionnelle des outils informatiques.

Contrôle des messages professionnels :

Tout ce qui n'est pas identifié comme « personnel » est réputé être professionnel, de sorte que l'employeur peut y accéder.

Ce dernier peut tout à fait obtenir des données de trafic et de journalisation comme le volume, la fréquence, la taille, le format de leurs pièces jointes. Ces informations sont contrôlées sans identifier la personne concernée.

Dans l'hypothèse où des irrégularités sont constatées, il peut dans une seconde phase passer à l'identification des personnes concernées et contrôler le contenu des courriels professionnels.

Recommandations de la CNPD sur l'utilisation de la messagerie :

Distinguer les courriels privés des courriels professionnels

Pour éviter que l'employeur ne porte atteinte à la confidentialité des messages personnels, la CNPD propose :

- l'installation d'une double boîte de messagerie séparant les messages personnels et les messages professionnels ;
- l'archivage par le salarié des messages personnels dans un dossier appelé « personnel » ;
- les salariés indiquent la nature privée et personnelle dans l'objet des messages et incitent leurs correspondants à faire de même.

La décision du tribunal correctionnel

Le tribunal relève dans son jugement d'abord que, suite à la rupture d'un contrat de travail et le départ d'un salarié d'une entreprise, les emails professionnels doivent pouvoir être redirigés vers les responsables de la société afin qu'ils en assurent le suivi.

² La citation directe est une procédure simple qui permet à une personne qui estime être victime d'une infraction de saisir directement le tribunal correctionnel et de requérir la condamnation au pénal de la personne citée, ainsi que le cas échéant l'attribution de dommages et intérêts pour le préjudice éventuellement subi.

³ www.cnpd.lu

Mais pour ce qui est des emails strictement privés, ceux-ci ne doivent pas être ouverts.

En l'espèce, le tribunal constate que le premier email ne contient pas de titre et que l'expéditeur vient d'une banque avec laquelle l'employeur était en relation d'affaires. Les personnes responsables de l'ouverture du message pouvaient ainsi légitimement penser qu'il s'agissait d'un email professionnel.

Quant au second email, intitulé « Privé - Drink Nouvel An », le tribunal estime qu'on peut en déduire de cet intitulé qu'il s'agissait d'une invitation officielle destinée à plusieurs personnes alors que rien dans le titre du message ne laisse

penser qu'il s'agit d'un email privé destiné exclusivement à la plaignante. En outre, l'expéditeur du message travaillait pour une entreprise avec laquelle l'employeur était en relation d'affaires. Le tribunal retient alors qu'il y a un doute quant à affirmer que l'employeur a agi avec l'intention d'attenter au secret des correspondances privées et de violer la loi en matière de protection des données et protection de la vie privée. Cela d'autant plus que ce mail semblait avoir été envoyé à une multitude de destinataires.

Le dernier message était intitulé « Private confidential ». Il a été expédié à partir d'un institut bancaire avec lequel

l'employeur était également en relation professionnelle. L'employeur explique que c'était pour assurer le suivi et la continuité du travail qu'il a ouvert ce message. Le tribunal admet cette explication et en déduit qu'il y a pour le moins un doute quant à affirmer que l'employeur a voulu attenter à la vie privée de la salariée en ouvrant ce mail.

Le tribunal correctionnel arrive pour finir à la conclusion qu'aucune infraction pénale n'est établie à l'encontre des cités.

De ce fait le tribunal correctionnel n'est pas compétent pour apprécier la demande civile de la plaignante.

4. Un deuxième licenciement avec effet immédiat peut intervenir au cours du préavis d'un premier licenciement.

Un licenciement avec effet immédiat jugé abusif ne donne pas lieu à réparation du dommage matériel si le licenciement avec préavis est considéré comme régulier.

Arrêt de la Cour d'appel du 06.02.2014 (n°39390 du rôle)

Les faits

A, employé en tant que monteur d'ascenseur par la société B depuis le 1^{er} décembre 2008, a été licencié une première fois avec préavis pour fautes professionnelles en date du 14 août 2009.

Le 29 septembre 2009, il fut licencié une deuxième fois avec effet immédiat pour absence injustifiée.

A a contesté ces deux licenciements.

La position du Tribunal du travail

a. Concernant le licenciement avec effet immédiat :

A prétend que le licenciement avec effet immédiat est intervenu en période de maladie et que l'employeur avait été informé de son état de maladie antérieu-

rement au dépôt du courrier recommandé contenant la lettre de licenciement.

Par un premier jugement du 7 novembre 2011, le Tribunal du travail de Diekirch a, avant tout autre progrès en cause, ordonné à l'entreprise des Postes et Télécommunications (PT) de communiquer toutes les pièces permettant d'établir l'heure de dépôt de l'envoi de la lettre de licenciement en date du 29 septembre 2009.

En réponse, les PT ont indiqué ne pas pouvoir fournir d'informations à ce sujet.

Entre-temps, le salarié a versé ladite lettre recommandée portant le tampon de la poste précisant comme heure de dépôt le 29 septembre à 18h59.

Or, A avait envoyé un courriel informant son employeur de sa maladie et de la durée probable de celle-ci à 14h23 le même jour.

Ainsi le Tribunal en a-t-il conclu que l'employeur était informé de la maladie du salarié avant l'envoi du courrier de

licenciement. Par conséquent, le salarié A bénéficiait de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

Article L.121-6 Code du travail (extrait) :

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

Le licenciement avec effet immédiat a donc été considéré comme abusif. Le Tribunal a accordé au salarié une indemnité compensatoire de préavis pour la période allant du 30 septembre 2009 au 14 octobre 2009.

b. Concernant le licenciement avec préavis :

L'employeur B tend à prouver la réalité des fautes reprochées au salarié A par témoins.

Le Tribunal estime que les déclarations des témoins entendus ont permis à l'employeur d'établir une partie des motifs invoqués à l'appui du licenciement. Il a de ce fait déclaré régulier le licenciement avec préavis, de sorte que le salarié ne pouvait prétendre à aucune indemnisation du fait de ce licenciement.

Le deuxième licenciement avec effet immédiat ayant été déclaré abusif, le Tribunal a déclaré la demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral partiellement fondée à hauteur de 125€. Par contre, il l'a débouté le salarié de sa demande en réparation de son préjudice matériel car la fin du contrat de travail était d'ores et déjà fixée au 14 octobre 2009 en vertu du licenciement avec préavis déclaré régulier.

A a interjeté appel de cette décision.

La position de la Cour d'appel

La Cour rappelle que, en présence de deux licenciements successifs, l'un avec préavis et l'autre avec effet immédiat, le second n'efface pas le premier. Il y a donc lieu d'examiner la régularité des deux licenciements mais surtout d'analyser en premier lieu la régularité du licenciement avec effet immédiat qui a mis définitivement et prématurément fin au contrat de travail qui normalement devait se terminer à la fin du délai de préavis.

a. Concernant le licenciement avec effet immédiat :

N'ayant pas été saisie par les parties sur la régularité du licenciement avec effet immédiat, la Cour ne se prononce que sur le licenciement avec préavis.

Le jugement du tribunal ayant déclaré le licenciement immédiat abusif s'impose aux parties comme à la Cour.

b. Concernant le licenciement avec préavis :

La Cour affirme que pour évaluer les préjudices tant matériel que moral éven-

tuellement subis par le salarié suite à ce licenciement avec effet immédiat abusif, il incombe au juge saisi d'analyser la régularité du licenciement avec préavis.

Ce faisant, la Cour confirme la position du tribunal selon laquelle, grâce aux dépositions des témoins, l'employeur a rapporté la preuve de la réalité et du sérieux des motifs de licenciement avec préavis.

La Cour rappelle que, dans l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat abusif précédé d'un licenciement avec préavis régulier, comme c'est le cas en l'espèce, il convient de tenir compte dans l'appréciation de l'étendue des préjudices matériel et moral invoqués par le salarié que la relation de travail prenait de toute façon fin au terme du délai de préavis, c'est-à-dire 15 jours après le licenciement avec effet immédiat déclaré abusif. Cette circonstance fixe les limites des préjudices.

Par conséquent, la Cour estime que le préjudice matériel invoqué par le salarié est inexistant.

En revanche, elle estime que l'indemnisation accordée par les juges de première instance (125€) au titre du préjudice moral n'est pas suffisante et l'augmente à 500€.