

# INFOS JURIDIQUES

## Flash sur le Droit du Travail

---

Publication mensuelle éditée par la CSL

Nr 10/10

Novembre 2010

---

- 1) **Modification substantielle du contrat (oui) – contestation de la modification substantielle (non) – absence injustifiée du salarié après l'expiration du délai endéans lequel la modification substantielle entre en vigueur – licenciement avec effet immédiat justifié**

page 2
  
- 2) **Contrat de travail à durée déterminée - absence de définition de l'objet - requalification en contrat à durée indéterminée**

page 6
  
- 3) **Constat par le médecin du travail de l'inaptitude d'une salariée d'occuper son poste de travail suite à des actes de harcèlement moral et sexuel - Obligation de l'employeur de l'affecter dans la mesure du possible à un autre poste de travail**

page 8
  
- 4) **Notification d'un licenciement – Adresse communiquée par le salarié comme étant celle de son domicile ou de sa résidence - Notification régulière - Obligation pour le salarié d'informer son employeur de son adresse respectivement de tout changement de domicile opéré entre temps.**

page 10



## 1. Modification substantielle du contrat (oui) – contestation de la modification substantielle (non) – absence injustifiée du salarié après l'expiration du délai endéans lequel la modification substantielle entre en vigueur – licenciement avec effet immédiat justifié

**Arrêt de la Cour d'appel, 3<sup>ième</sup> chambre sociale, du 11 novembre 2010, no du rôle 34737**

### Faits

A était au service de la défenderesse suivant contrat de travail du 14 octobre 1974. Son employeur, devant faire face à des difficultés économiques, a choisi de ne pas l'intégrer au plan social dans les années 2005 et 2006, mais lui a notifié une modification substantielle de ses conditions de travail le 13 août 2007, ayant pour effet de la reclasser d'un poste de responsabilité vers un poste de simple ouvrière, entraînant une réduction de son salaire de 35 % .

La modification est intervenue à partir du 14 février 2008, à l'expiration d'un préavis de 6 mois .La salariée n'a cependant pas accepté cette modification, refusant de se présenter au travail à l'expiration de son préavis.

Le 18 mars 2008, l'employeur lui a notifié un licenciement avec effet immédiat au motif d'une absence injustifiée depuis le 3 mars 2008.

### Procédure devant le Tribunal du travail

Par requête déposée le 14 avril 2008, A a fait convoquer devant le Tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la s.à r.l. B, pour lui réclamer, suite à son licenciement découlant de son refus d'accepter la modification substantielle de ses conditions de travail, qu'elle qualifia d'abusif, divers montants indemnitaires.

Par jugement rendu contradictoirement le 24 février 2009, le Tribunal du travail a débouté A de sa demande.

Par exploit d'huissier du 2 avril 2009, A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.



## Procédure devant la Cour d'appel

### **1. Quant à l'application de l'article L.121-7, alinéa 3 du Code du travail**

#### **1.1. Arguments de la salariée (appelante)**

L'appelante demande, en ordre principal, à la Cour de dire qu'elle avait refusé la modification substantielle de ses conditions de travail et que la relation de travail a pris fin en date du 14 février 2008 suite à une résiliation à qualifier de licenciement ; de déclarer ce licenciement abusif et de condamner la partie intimée à lui payer à titre de dommages et intérêts le montant de 55.000 € et à titre d'indemnité de départ le montant de 39.432 €, ces montants avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance ;

en ordre subsidiaire, de déclarer le licenciement prononcé le 18 mars 2008 abusif et de condamner la partie intimée à lui payer à titre d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité de départ et de dommages et intérêts le montant de 114.148 € outre les intérêts ;

en tout état de cause, de condamner la partie intimée à lui payer à titre d'indemnité compensatoire de congé non pris le montant de 3.875 €.

Elle reproche au jugement attaqué de n'avoir pas appliqué les dispositions de l'article L.124-11 du Code du travail en ignorant qu'elle avait refusé la modification substantielle de ses conditions de travail, de sorte que la relation de travail avait pris fin le 14 février 2008 et qu'elle pouvait prétendre à l'octroi de son indemnité de départ légale de douze mois.

Elle fait valoir que lors de l'entretien préalable du 7 août 2007, elle avait déjà notifié à son employeur son refus de la modification qui lui était imposée ; que dès le 7 août 2007, un écrit manuscrit rédigé par le directeur du personnel a mentionné les conséquences financières de ce refus ; que dans un écrit du 10 août 2007, la société intimée lui a ensuite indiqué différentes modalités de règlement de la suppression de son poste, dont le licenciement ; que l'employeur avait donc connaissance de son refus d'accepter la modification de son contrat de travail.

Elle reproche encore au Tribunal d'avoir pris en compte un certificat de maladie pour une période postérieure au 14 février en omettant cependant de préciser que ce certificat contenait la mention expresse de la résiliation du contrat de travail ; que de plus, la désaffiliation du Centre commun de la Sécurité sociale avait été perçue par elle comme la confirmation par l'employeur de la cessation de la relation de travail.

#### **1.2. Arguments de l'employeur**

La s.à r.l. B demande la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

Elle expose que l'appelante ne l'a jamais informée de façon formelle de son refus d'accepter la modification substantielle et n'a jamais résilié le contrat de travail en démissionnant de son poste ;



que bien au contraire, elle a fait parvenir à l'employeur un certificat de maladie la couvrant jusqu'au 29 février 2008, donc au-delà la prise d'effet de la modification le 15 février 2008.

### **1.3. Raisonement de la Cour d'appel**

Il est constant en cause que la désaffiliation en date du 14 février 2008 du régime des employés privés était suivie immédiatement d'une nouvelle affiliation avec effet au 15 février 2008 au régime ouvrier.

Cette désaffiliation et cette réaffiliation étaient d'ailleurs expressément prévues par la lettre du 13 août 2007 portant notification de la modification substantielle.

Il s'ensuit que la signification que la salariée veut donner à la désaffiliation en y voyant un licenciement implicite est dépourvue de fondement.

Il résulte par ailleurs de la lecture des diverses pièces du dossier qu'à aucun moment l'appelante n'avait fait à son employeur la moindre déclaration susceptible de traduire son désaccord avec la modification proposée.

En vertu de l'article L.121-7 du Code du travail, la résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11 du même code.

Il appartient au salarié qui invoque la résiliation du contrat de travail sur cette base, de tirer les conséquences de son refus et de démissionner de son poste (cf. CSJ, 1<sup>er</sup> juin 1995, rôle no 16683, CSJ, 22 janvier 2005, rôle no 28106).

Le jugement entrepris a correctement admis que le moyen de l'appelante, qui soutient que la société B savait qu'elle n'acceptait pas la modification de ses conditions de travail, est sans pertinence ; que son absence au travail à partir du 14 février 2008 n'est pas de nature à démontrer sa démission, étant donné qu'il résulte du certificat d'incapacité de travail du 14 février 2008 qu'elle était en congé de maladie jusqu'au 29 février 2008 ; qu'au contraire, le fait d'avoir envoyé à la société B un certificat d'incapacité de travail pour la période à partir du 14 février 2008 contredit même une démission à partir de cette date.

Finalement, l'absence non excusée ni même annoncée de la salariée à partir du 3 mars 2008, loin de valoir contestation sérieuse de la modification proposée, traduit un comportement nonchalant, perçu à juste titre par l'employeur comme inadmissible.

Le jugement entrepris a dès lors pu correctement décider que l'appelante n'avait pas établi la démission de son poste, de sorte que l'article L.121-7, alinéa 3 du code du travail n'est pas applicable.

### **2) Quant à la régularité du licenciement**

Le jugement entrepris n'est pas critiqué en ce qu'il a correctement décidé que la convocation à l'entretien préalable du 12 mars 2008 était régulière.

L'appelante, qui n'a pas daigné se rendre à cet entretien et qui n'apporte aucune explication sérieuse à son absence de son poste de travail à partir du 3 mars 2008, a commis une faute grave justifiant son licenciement avec effet immédiat.

### **3) Quant aux revendications pécuniaires**

Le licenciement avec effet immédiat étant justifié, la salariée n'a pas droit à l'indemnité de départ de 12 mois qu'elle réclame.

Il en est de même de sa demande concernant les prétendus préjudices matériel et moral.

Quant à l'indemnité pour congé non pris, tant pour la période antérieure à 2008 que pour l'année 2008, l'appelante ne produit aucun moyen sérieux à l'encontre du jugement entrepris, de sorte que ce dernier est à confirmer par adoption des motifs en ce qu'il a rejeté ces demandes.



## 2. Contrat de travail à durée déterminée - absence de définition de l'objet - requalification en contrat à durée indéterminée

**Arrêt no 35232 du rôle de la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, du 6 mai 2010**

### Faits

La salariée C était aux services de la société G, sur base d'un contrat de travail intitulé « à durée déterminée avec options de renouvellement» à partir du 15 novembre 2007 en qualité d'employée de bureau.

En date du 14 avril 2008, son employeur lui adressait un courrier de la teneur suivante :

*« Mademoiselle,*

*Par la présente, nous tenons à vous informer que votre contrat de travail à durée déterminée, conclu en date du 15.11.2007 se termine en date du 14.5.2008, et nous ne le prolongeons pas. [ ... ] ».*

La salariée a alors saisi le Tribunal du travail et a fait valoir que dans la mesure où le contrat signé entre parties le 15 novembre 2007 ne remplit pas les conditions prévues par le Code du travail en matière de contrat de travail à durée déterminée, alors qu'elle était occupée en qualité d'employée de bureau, donc dans le cadre d'un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, son contrat de travail serait réputé conclu à durée indéterminée. Du fait que l'employeur l'aurait informée de la résiliation de son contrat de travail par un courrier du 14 avril 2008, réceptionné le 15 avril 2008, son délai de préavis n'aurait commencé à courir qu'à partir du 1<sup>er</sup> mai 2008 pour venir à expiration le 30 juin 2008.

Le Tribunal du travail a décidé en date du 10 juillet 2009 que l'engagement de la salariée C tombait dans la phase de démarrage de la société, et que de ce fait le contrat de travail à durée déterminée (CDD) conclu serait conforme aux exigences du Code du travail qui permet en son article L.122-1.(1).5 de conclure un CDD pour l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise. La salariée C a par conséquent été déboutée de sa demande en indemnité pour préavis non respecté.

La salariée a alors interjeté appel contre le susdit jugement et a demandé à la Cour de le réformer, de requalifier son contrat de travail en contrat à durée indéterminée et de lui allouer les montants déjà réclamés en première instance.

### Le raisonnement et la décision de la Cour d'appel

La Cour rappelle que l'article L.122-1 du Code du travail dispose:« [ 1] *Le contrat de travail à durée déterminée peut être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable; il ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.*

*[2] Sont notamment considérées comme tâche précise et non durable au sens des dispositions du paragraphe [1]:*

*[ ... ]*



*5. l'exécution d'une tâche précise et non durable en cas de survenance d'un accroissement temporaire et exceptionnel de l'activité de l'entreprise ou en cas de démarrage ou d'extension de l'entreprise. »*

Aux termes de l'article L.122-2.(1) du même code, le contrat de travail conclu pour une durée déterminée doit comporter entre autres la définition de son objet [ ... ].

Il est de jurisprudence que le recours au contrat de travail à durée déterminée est limité de par la volonté du législateur au cas d'exécution d'une tâche précise et non durable et l'indication de l'objet du contrat est de l'essence de ce type de convention. La spécification que le contrat est conclu pour une durée déterminée implique la définition de l'objet du contrat conformément aux articles L.122-1.(1) et L.122-1.(2)5 du Code du travail.

Dans le présent cas d'espèce le contrat de travail ne contient aucune allusion ni à une tâche précise et non durable ni à une éventuelle phase de démarrage de la société employeuse. Il convient d'en déduire que le contrat de travail ne respecte pas les conditions prévues par la loi et qu'il est à requalifier en contrat à durée indéterminée.

La lettre de l'employeur du 14 avril 2008 de la teneur suivante :

*« Mademoiselle,*

*Par la présente, nous tenons à vous informer que votre contrat de travail à durée déterminée, conclu en date du 15.11.2007 se termine en date du 14.5.2008, et nous ne le prolongeons pas. ( ... ) »* est partant à qualifier de lettre de licenciement avec préavis.

L'employeur, en remettant à la poste la lettre de licenciement le 14 avril 2008, a correctement fait courir le délai de préavis le 15 avril 2008.

Il s'ensuit que le préavis a couru jusqu'au 15 juin 2008, et que seule la moitié du mois de juin doit revenir à la salariée.



### 3. Constat par le médecin du travail de l'inaptitude d'une salariée d'occuper son poste de travail suite à des actes de harcèlement moral et sexuel - Obligation de l'employeur de l'affecter dans la mesure du possible à un autre poste de travail

Arrêt no 35007 de la Cour d'appel 8ième chambre du 6 mai 2010

#### Faits

La salariée A travaillait pour l'entreprise B en tant qu'opératrice affectée à une ligne de production déterminée. Elle s'est par la suite plainte d'actes de harcèlement moral et sexuel dont l'auteur était selon elle son supérieur hiérarchique et chef d'équipe. L'employeur affirme avoir mené une enquête interne suite aux plaintes de la salariée. Or l'enquête n'aurait donné aucun résultat probant.

L'employeur a par la suite été informé par le médecin du travail que l'état de santé de la salariée en question n'était plus compatible avec la poursuite de ses activités professionnelles dans son département de travail et que son état de santé ainsi que son vécu personnel du travail justifieraient un écartement de son poste de travail.

Suite à cette information, l'employeur a procédé au licenciement de la salariée au motif qu'il ne lui était pas possible de l'affecter à un autre poste, alors qu'aucun autre chef d'équipe n'était d'accord pour travailler avec la salariée A.

La salariée A a alors entamé une action en justice pour voir son licenciement déclaré abusif.

En première instance les juges ont conclu au caractère abusif du licenciement au motif que l'employeur, en se basant sur le seul fait que les chefs d'équipe prennent la décision finale quant au choix d'un candidat pour un poste et qu'en l'occurrence, aucun chef d'équipe n'a voulu travailler avec la salariée, ne saurait sérieusement prétendre avoir réellement fait un effort pour envisager sa réaffectation à un autre service.

#### Le raisonnement et la décision de la Cour d'appel

Devant la Cour, l'employeur avance qu'il n'était pas obligé d'affecter la salariée à un autre poste, alors que la lettre du médecin du travail n'avait pas été envoyée par lettre recommandée et que les voie et délai de recours n'y étaient pas indiqués comme l'exige pourtant l'article L.326-9<sup>1</sup> du Code

<sup>1</sup> Art. L. 326-9 du Code du travail (1) Lorsque le médecin du travail constate l'inaptitude du travailleur à occuper un poste de travail, il doit en informer le travailleur et l'employeur par lettre recommandée, indiquant les voie et délai de recours.

(2) Sauf dans les cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour la santé ou la sécurité du travailleur ou celles de tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail qu'après une étude de ce poste et des conditions de travail et, le cas échéant, un réexamen du travailleur après deux semaines. L'étude du poste comporte une visite du poste faite en présence du travailleur et de l'employeur si l'étude des conditions de travail l'exige.

L'étude du poste doit porter sur les possibilités de mutation et de transformation du poste, justifiées par des considérations relatives notamment à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs et comporte des propositions pour l'adaptation du poste que l'employeur devra prendre en considération, le tout dans la mesure du possible.

(3) L'employeur ne peut continuer à employer un travailleur à un poste pour lequel il a été déclaré inapte par le médecin du travail.

(4) Sans préjudice des dispositions qui précèdent, l'employeur doit dans la mesure du possible affecter le travailleur déclaré inapte pour un poste à un autre poste de travail.

(5) Si l'employeur occupe régulièrement au moins cinquante travailleurs et que le travailleur déclaré inapte pour un poste à risques a été occupé pendant au moins dix ans par l'entreprise, l'employeur est tenu de l'affecter à un autre poste pour lequel il est trouvé apte.

(6) Pour les besoins de l'application de la législation sur les travailleurs handicapés, le poste occupé conformément aux paragraphes (4) et (5) est imputé sur le contingent des postes à réserver en vertu de ladite législation.



du travail. Cette omission aurait pour sanction que l'obligation pour l'employeur d'affecter dans la mesure du possible la salariée à un autre poste de travail disparaîtrait.

La Cour a rejeté cet argument au motif que l'omission des formalités par le médecin du travail n'est pas assortie de sanctions. En outre l'employeur a bien reçu la lettre du médecin du travail étant donné qu'il l'invoque dans sa lettre de licenciement.

La Cour en déduit que l'employeur était partant tenu d'affecter dans la mesure du possible, la salariée à un autre poste de travail en vertu de l'article L.326-9 (4) du Code du travail.

L'argument déterminant de l'employeur pour ne pas affecter la salariée à un autre poste était qu'aucun chef d'équipe n'a voulu travailler avec la salariée en raison des accusations portées contre son supérieur et que les chefs d'équipe restaient maître de la décision finale du choix du candidat à un poste vacant.

La Cour a estimé que cet argument ne saurait être admis, étant donné que les chefs d'équipe doivent se conformer aux ordres de leurs supérieurs hiérarchiques, qui auraient pu imposer la présence de la salariée A dans leur équipe.

La Cour en déduit que c'est partant pour de justes motifs que les juges de première instance ont dit que l'employeur n'a pas réellement fait un effort pour réaffecter la salariée A.

La Cour confirme par conséquent le caractère abusif du licenciement de la salariée A.

---

**(7) Les travailleurs de nuit souffrant de problèmes de santé reconnus, liés au fait que ces travailleurs accomplissent un travail de nuit, sont réaffectés, dans la mesure du possible, à un travail de jour pour lequel ils sont aptes.**



#### **4. Notification d'un licenciement – Adresse communiquée par le salarié comme étant celle de son domicile ou de sa résidence - Notification régulière - Obligation pour le salarié d'informer son employeur de son adresse respectivement de tout changement de domicile opéré entre temps.**

Un changement de domicile doit être notifié par le salarié à diverses entités<sup>2</sup> :

- Son employeur ;
- la Caisse nationale de santé (CNS)<sup>3</sup> : tout changement d'adresse doit être signalé à la CNS ;
- l'Administration des contributions directes (ACD) : tout changement d'adresse doit être communiqué dans les meilleurs délais au bureau d'imposition compétent ;
- la Société nationale de contrôle technique (SNCT)<sup>4</sup> : lorsque le détenteur d'un véhicule routier change de domicile, il doit faire inscrire la nouvelle adresse sur le document d'immatriculation dans un délai d'un mois auprès de la Société nationale de contrôle technique. En cas de déménagement transfrontalier, le propriétaire qui importe son véhicule routier au Luxembourg dispose d'un délai de 6 mois à compter du jour d'établissement pour procéder aux formalités d'immatriculation de son véhicule auprès de la SNCT ;
- au Répertoire des personnes physiques<sup>5</sup>.

#### **Arrêt de la Cour d'appel du 8 juillet 2010, numéro 34518 du rôle**

#### **Faits**

A a agi devant le Tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour voir reconnaître qu'il avait fait l'objet le 14 novembre 2006 d'un licenciement oral avec effet immédiat.

Le Tribunal du travail a rejeté la demande du salarié au vu de la lettre de licenciement avec effet immédiat du 10 novembre 2006, que le salarié conteste avoir reçue, étant donné qu'elle aurait été envoyée à une adresse où il n'habitait pas.

En date du 20 novembre 2008, A a relevé appel du jugement.

<sup>2</sup> Source : [www.guichet.lu](http://www.guichet.lu)

<sup>3</sup> Formulaire en ligne sous le lien suivant : <http://www.cns.lu/assures/?p=77>

<sup>4</sup> Consulter <http://www.snct.lu/content/view/63/121/lang.french/>

<sup>5</sup> Par fax au (00352) 247 76756 ou à l'adresse Répertoire général des personnes B.P. 1583 L-1015 Luxembourg.



### Arguments du salarié

Le salarié dénie toute valeur juridique au licenciement par ce que le courrier de licenciement aurait été envoyé à une adresse où il n'aurait jamais été domicilié ni résidé, et n'aurait partant pas été régulièrement porté à sa connaissance de sorte qu'il n'aurait pu produire aucun effet juridique.

### Arguments de l'employeur

La société fait valoir que le courrier a été envoyé à la seule adresse lui communiquée jusque là par son salarié de sorte que le licenciement aurait été valablement porté à la connaissance du salarié.

L'adresse à laquelle la lettre de licenciement a été envoyée était la seule adresse connue de l'employeur qui n'a pas été informé par le salarié d'un éventuel changement d'adresse.

### Position de la Cour d'appel

Il convient d'abord d'examiner la régularité du licenciement avec effet immédiat prononcé par l'employeur par lettre du 10 novembre 2006, étant donné que ce licenciement, ayant pour effet de rompre immédiatement et définitivement les relations de travail, aurait rendu sans objet celui allégué du 14 novembre subséquent.

Les parties ne contestent pas que l'employeur a, ce 10 novembre 2006, manifesté son intention univoque de mettre fin aux relations de travail, mais elles s'opposent quant à la portée et l'efficacité de ladite résiliation.

Le salarié dénie toute valeur juridique au licenciement en ce que le courrier de licenciement aurait été envoyé à une adresse où il n'aurait jamais été domicilié ni résidé, et n'aurait partant pas été régulièrement porté à sa connaissance de sorte qu'il n'aurait pu produire aucun effet juridique. La société fait valoir que le courrier a été envoyé à la seule adresse lui communiquée jusque là par son salarié de sorte que le licenciement aurait été valablement porté à la connaissance du salarié.

L'article L.124-10. (3) du Code du travail dispose que « *La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif.* »

Il découle de l'essence même de cette disposition légale qu'il appartient à l'employeur de porter le licenciement avec effet immédiat à la connaissance du salarié concerné, celle-ci découlant soit de la notification, partant de la réception du courrier recommandé, soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.



**Si l'employeur notifie le courrier recommandé à la seule adresse que le salarié lui a communiquée comme étant celle de son domicile ou de sa résidence, la notification doit être considérée comme régulière, le salarié ayant pour obligation d'informer son employeur de son adresse respectivement de tout changement de domicile opéré entre temps.**

La Cour entend souligner la spécificité de cette affaire qui tient aux circonstances de temps et de lieu suivantes :

Le courrier envoyé le 10 novembre 2006 - les 11 et 12 novembre ayant été un samedi et dimanche - aurait difficilement pu être réceptionné par le salarié, demeurant dans le sud de la France, avant le 14 novembre 2006, étant donné qu'il se trouvait les 13 et 14 novembre 2006 sur le chemin du retour d'un voyage en Espagne et le 14 novembre au siège de la société - date du licenciement oral allégué prononcé lorsqu'il a ramené le camion - sauf éventuellement l'hypothèse d'une réception dudit courrier par un tiers qui l'en aurait alors informé. Au moment de la présence du salarié le 14 novembre 2006 au siège de la société, cette dernière n'avait de son côté pas encore été informée de ce que le courrier avait été envoyé à une adresse qui devait s'avérer être une adresse où le salarié n'était à tout le moins pas officiellement déclaré, le courrier contenant la lettre de licenciement ayant été retourné à l'expéditeur le 18 novembre 2006 avec la mention *n'habite pas à l'adresse indiquée*. Il n'est dans ces conditions pas étonnant que la société n'ait pas remis le 14 novembre 2006, comme le lui aurait permis l'article L.124-10. (3) du Code du travail, au salarié le double de la lettre de licenciement en mains propres.

Une autre particularité réside dans le fait que le salarié n'était aux services de la société que depuis le 27 septembre 2006 de sorte qu'existent peu de documents contenant une mention relative à l'adresse du salarié.

La société renvoie à la déclaration d'entrée établie le 27 septembre 2006 de laquelle il ressort que le salarié habite à *Le Moncalm, 2, rue des Chevaliers de Malt/chez Madame O à F-34290 Lattes*.

La Cour tient pour très vraisemblable que l'adresse y indiquée est celle d'une des connaissances du salarié. En effet, dans la déclaration ci-dessus, l'adresse est suivie de la mention */ chez Madame O*, détail curieusement passé sous silence par les parties litigantes. Ce détail prend cependant encore plus d'importance à lire l'attestation testimoniale de Madame P, qui, en sa qualité de secrétaire de la société, y déclare que le salarié ne lui a fourni qu'une seule et même adresse de son domicile, à savoir celle reprise ci - dessus, le témoin faisant suivre l'adresse de *[chez Madame O]*. Ici encore le salarié ne souffle mot sur l'identité de cette personne dont les coordonnées ne peuvent être parvenues à l'employeur que par l'intermédiaire de son salarié.

La Cour retient, que ce dernier a fourni à l'employeur une adresse précise, étant cependant entendu que cette adresse n'était pas la sienne, mais celle d'une de ses connaissances.

Si dès lors, l'employeur envoie un courrier à l'adresse de cette dernière, mais en n'y faisant figurer que le nom du salarié sans mentionner que l'envoi est à remettre entre les mains de cette connaissance, il ne saurait s'étonner de ce que les services postaux retournent la lettre à l'expéditeur, le destinataire n'ayant effectivement jusqu'à preuve du contraire, non établie en l'espèce, pas de domicile officiel à ladite adresse. La Cour relève au passage que les services

postaux ne sont pas tenus, tels que le sont notamment les huissiers de justice chargés de notifier un acte judiciaire, de vérifier l'exactitude de l'adresse du destinataire et de la rechercher le cas échéant.

La lettre recommandée du 10 novembre 2006 est adressée à A, l'adresse y indiquée reprise ci-dessus n'étant pas suivie respectivement précédée du nom de la connaissance du salarié.

L'employeur, en possession de cette information, se devait cependant de la faire figurer sur le courrier recommandé étant donné qu'il y avait risque évident qu'il n'arrivât pas à destination, au vu des mentions fournies par le salarié.

**Il y a lieu d'en conclure que le licenciement prononcé par lettre du 10 novembre 2006 et non régulièrement notifié à son destinataire ne saurait avoir produit aucun effet juridique, le salarié n'ayant pas été dûment mis dans la situation de pouvoir réceptionner ledit courrier et de prendre connaissance de la motivation se trouvant à la base de la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.**

Il convient partant de rechercher si l'appelant a fait l'objet, tel qu'il le soutient, le 14 novembre 2006 d'un licenciement oral qui serait à qualifier d'abusif pour avoir été prononcé en violation de l'article L.124-10. (3) du Code du travail.

La société conteste avoir licencié le salarié de manière orale et se réfère au licenciement avec effet immédiat prononcé le 10 novembre précédent et dont elle ignorait au moment du prétendu licenciement oral qu'il n'allait pas être réceptionné par le salarié et lui être retourné par après.

Le salarié à qui il appartient d'établir la réalité du licenciement oral verse une attestation testimoniale de F du 16 décembre 2006, de laquelle, il ne ressort pas que l'appelant a été licencié oralement par la société le 14 novembre 2006. Outre le fait que l'attestateur semble déduire l'existence dudit licenciement du comportement du salarié qui, après avoir ramené le camion pris en charge par un autre salarié, a retiré ses affaires personnelles dudit camion, ses déclarations ne permettent de déterminer ni la manière dont le licenciement aurait été prononcé, ni le responsable de la société qui aurait agi de la sorte.

L'offre de preuve de l'appelant tendant à établir qu'il a été licencié oralement par l'audition dudit témoin est à rejeter étant donné qu'il ne sera pas à même de fournir plus de détails que ceux dont il a d'ores et déjà fait état dans son attestation testimoniale.

L'appel du salarié tendant à voir déclarer abusif le licenciement n'est donc pas fondé.