Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf décembre deux mille treize.

Numéro 39482 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à B-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN d'Esch-sur-Alzette du 24 décembre 2012,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

l'B, établissement public, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 juillet 2013.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête du 22 septembre 2010, A réclama à son ancien employeur, l'B (B), suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif différents montants indemnitaires pus amplement repris dans la prédite requête.

A fut engagée en date du 8 septembre 1998 comme « professeur de religion protestante au cycle secondaire ».

Par lettre du 24 février 2010 l'employeur l'informa de ce qui suit :
« Madame,
J'ai le regret de dénoncer par la présente, le contrat de travail qui vous lie à l'Ecole européenne, moyennant un préavis d'une durée de 6 mois qui prendra cours le 1er mars 2010.
La présente dénonciation est faite sous toutes réserves quant aux besoins futurs de l'école en professeurs de religion pour l'année scolaire 2010/2011.
Je reste à votre disposition pour toute information complémentaire et vous prie d'agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués. »

Estimant qu'il ne s'agissait pas d'une lettre de licenciement univoque, la salariée ne demanda ni les motifs du congédiement, ni ne contesta ce dernier dans le délais légaux.

En date du 31 mai 2010, elle reçut un courrier de la part de l'B de la teneur suivante :
« (...)
Avant de quitter l'B, nous vous prions de bien vouloir déposer (au plus tard le 2 juillet 2010) chez
Monsieur C (Bureau G-006 : bâtiment administratif)
ou
Madame D (Bureau G-207 : bâtiment administratif)
les clés et badges suivants :
Clé(s) : 208
Badge(s) 20279065
Clé de casier : Numéro de casier :
Bloc :
Numéro de clé :
Les cautions pour les badges et clés de casiers vous seront alors remboursées.

Le badge d'identification est également à remettre au moment du dépôt des autres pièces.
Merci d'avance de votre collaboration.

P.
E *DIRECTEUR »*

D'après elle, ce serait par ce courrier que l'employeur aurait clairement manifesté son intention de la licencier, de sorte qu'elle protesta par l'intermédiaire de son mandataire contre son licenciement en date du 7 juin 2010 par un courrier de la teneur suivante :

« (…)
Madame, Monsieur,
Par la présente, j'ai l'honneur de vous écrire au nom de Madame A demeurant à B-(…), qui m'a chargé de la sauvegarde de ses intérêts.
Ma mandante conteste formellement la régularité du licenciement avec effet immédiat prononcé à son encontre en date du 31 mai 2010, et le considère comme abusif sinon irrégulier.
En effet, les prétendus motifs gisant à la base du prédit licenciement ne sont pas énoncés avec la précision requise, en outre ils ne revêtent pas le caractère de gravité requis pour justifier une telle décision. Enfin lesdits motifs sont formellement contestés.
Dès lors, suite à ce licenciement manifestement abusif, ma mandante ne manquera pas de réclamer des dommages et intérêts en justice.
La présente vaut réclamation au sens de l'article 124-11 (2) du code du travail.
A titre subsidiaire et dans l'hypothèse où le licenciement intervenu devait être considéré avec préavis et conformément à l'article 124-5 du code du travail, je vous prie de bien vouloir me communiquer les motifs qui gisent à la base du prédit licenciement.
(…). »

Elle prétendit dès lors que la requête au fond introduite le 22 septembre 2010 n'encourt pas la forclusion.

L'employeur quant à lui souleva le moyen tenant à la forclusion de la demande qui n'a pas d'après lui été introduite dans les délais légaux.

Le tribunal du travail a, dans son jugement du 14 novembre 21012, constaté que A a été licenciée avec préavis le 24 février 2010, partant déclaré irrecevables pour cause de forclusion les demandes de A tendant à voir déclarer abusif son licenciement et tendant à obtenir réparation de ses dommages matériel et moral ; il a ensuite déclaré recevables les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement d'une indemnité de départ et sursis à

statuer sur les demandes de A en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en paiement d'une indemnité de départ ainsi que sursis à statuer sur la demande de A en paiement d'une indemnité de procédure.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a décidé que la lettre du 24 février 2010 contient un licenciement avec préavis clair et précis, que la salariée n'a pas demandé conformément à l'article L.124-11 du code du travail les motifs de son licenciement et qu'elle n'a pas introduit sa requête en vue d'être indemnisée du chef de licenciement abusif dans les trois mois de la notification dudit courrier de licenciement, de sorte que les demandes en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis sont irrecevables pour cause de forclusion ; il a encore décidé que la forclusion ne s'applique pas aux demandes de la salariée en paiement d'une indemnité de préavis et de départ qui son à déclarer recevables.

Par exploit d'huissier Gilles HOFFMANN de Esch-sur-Alzette du 24 décembre 2012, A a régulièrement interjeté appel dudit jugement.

Elle demande de déclarer son appel fondé, partant de réformer le jugement du 14 novembre 2012 et de voir constater que le courrier du 24 février 2010 de la partie intimée est équivoque alors que conditionné aux besoins futurs de l'employeur pour la rentrée scolaire 2010/2011, de voir partant constater que le licenciement avec préavis n'est intervenu qu'à la date du 31 mai 2010 ; par conséquent, elle demande à voir déclarer recevables ses demandes relatives au caractère abusif du licenciement et tendant à obtenir réparation de ses dommages matériel et moral subis ; elle demande finalement de renvoyer les parties devant qui de droit sinon de voir réserver à la partie appelante le droit de développer plus amplement ses arguments en cours d'instance.

L'intimée soulève pour la première fois en instance d'appel l'incompétence des juridictions luxembourgeoises pour connaître du litige.

Elle soutient qu'il s'agit d'un moyen d'ordre public qui peut être soulevé à tous les stades de la procédure et même d'office par la juridiction saisie du litige.

Pour elle, seule la Chambre de recours des B, instituée à l'article 27 de la Convention portant Statut des Ecoles Européennes, est compétente pour trancher le litige.

Elle se prévaut pour justifier son moyen d'incompétence du prédit article 27 de la Convention qui dispose :
« 1. Il est institué une chambre de recours.
2. La chambre de recours a compétence exclusive de première et de dernière instance pour statuer, après épuisement de la voie administrative, sur tout litige relatif à l'application de la présente convention aux personnes qui y sont visées, à

l'exclusion du personnel administratif et de service, et portant sur la légalité d'un acte faisant grief fondé sur la convention ou sur des règles arrêtées en application de celle-ci, pris à leur égard par le conseil supérieur ou le conseil d'administration d'une école dans l'exercice des attributions qui leur sont conférées par la présente convention. Lorsqu'un tel litige présente un caractère pécuniaire, la chambre de recours a une compétence de pleine juridiction.
Les conditions et modalités d'application relatives à ces procédures sont déterminées, selon le cas, par le statut du personnel enseignant ou par le régime applicable aux chargés de cours ou par le règlement général des écoles.
3. La chambre de recours est composée de personnalités offrant toutes garanties d'indépendance et possédant des compétences juridiques notoires.
Seules peuvent être nommées membres de la chambre de recours les personnes figurant sur une liste établie à cet effet par la Cour de justice de l'Union Européenne (anciennement Communautées Européennes) (...) ».

Elle conclut encore à l'application au cas d'espèce du Statut des chargés de cours des ECOLES EUROPEENNES recrutés entre le 1er septembre 1994 et le 31 août 2011 et plus particulièrement de l'article 3.4. de ce statut ainsi que *« des dispositions des articles 10 (...) et 80 StPEDEE du Statut du personnel détaché auprès des Ecoles Européennes »* que fixent la nature et l'étendue de la compétence de la chambre de recours.

L'intimée soutient que dans le cas d'espèce, il ne peut être contesté que la demande de A présente un caractère pécuniaire, de sorte que seule la Chambre de recours serait compétente pour connaître du litige.

Concernant la forclusion de la demande de A, elle conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

Elle maintient les mêmes arguments qu'en première instance à cet égard.

L'appelante conclut à l'irrecevabilité du moyen d'incompétence soulevé seulement en instance d'appel au motif que la fin de non recevoir tirée de l'exception d'incompétence doit être soulevée in limine litis, donc avant toute défense au fond, conformément aux prescriptions de l'article 259 du NCPC.

Elle soutient encore qu'en participant à la première instance sans la moindre réserve, l'intimée aurait renoncé à se prévaloir de l'immunité de juridiction.

Elle expose finalement que seuls sont soumis à la Chambre des recours les litiges présentant un caractère pécuniaire ce qui ne serait pas le cas en l'espèce, puisque l'objet du présent litige aurait trait à la relation de travail, matière relevant d'après l'article 3.4 du statut des chargés de cours des tribunaux du siège de l'B.

Quant à l'exception de forclusion, elle maintient l'ensemble de ses arguments présentés en première instance.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

I) Exception d'incompétence

Alors que l'appelante conclut à la compétence d'attribution des juridictions du travail saisies, l'intimée conclut pour la première fois en instance d'appel à la compétence de la Chambre des recours instituée auprès des Ecoles européennes.

Lorsqu'on se trouve en présence d'une question de compétence, ratione materiae, le moyen d'incompétence peut être soulevé en tout état de cause, et pour la première fois en appel et doit même être examiné d'office par le juge d'appel, de sorte que le premier moyen soulevé par l'intimée n'est pas fondé.

Concernant la détermination des juridictions compétentes pour connaître de la présente demande, la Cour constate que le contrat de travail de la salariée précise qu'il est régi par :

a) les dispositions de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail et par celles applicables conformément au règlement grand-ducal du 11 juillet 1989,
b) les dispositions arrêtées par le Conseil Supérieur des Ecoles européennes figurant dans le Statut des chargés de cours des Ecoles européennes recrutés à compter du 1er septembre 1994.

La salariée, engagée le 8 septembre 1998 en qualité de chargée de cours de religion est partant soumise au Statut des chargés de cours des Ecoles européennes recrutés entre le 1er septembre 1994 et le 31 août 2001 lequel dispose dans son article 3.4 sous le sous-titre « législation du siège de l'Ecole » que *« Les conditions d'engagement et de licenciement des chargés de cours, des enseignants de religion et du personnel intérimaire sont régies par la législation du pays siège de l'Ecole en matière de réglementation et de relations du travail, de sécurité sociale et de fiscalité sans préjudice des dispositions qui précèdent. Les tribunaux du siège de l'Ecole sont compétentes pour résoudre les litiges éventuels. »*

Il s'en dégage clairement que les juridictions nationales et plus particulièrement les juridictions du travail sont compétentes pour connaître du présent litige, qui a trait aux conditions de licenciement.

C'est partant à tort que l'employeur s'empare des dispositions des articles 10 et 80 du statut du personnel détaché auprès des Ecoles européennes applicables aux enseignants recrutés par le directeur comme A, pour dénier aux juridictions nationales compétence pour connaître du présent litige, dans la mesure où ces articles disposent que « *la chambre de recours a compétence exclusive de première et dernière instance pour statuer sur tout litige entre les organes de direction des écoles et les membres du personnel portant sur la légalité d'un acte leur faisant grief ;, lorsqu'un tel litige présente un caractère pécuniaire , la chambre des recours a une compétence exclusive.. »*

En effet, si les conséquences du présent litige peuvent le cas échéant être d'ordre pécuniaire selon que le licenciement est reconnu abusif ou non, il n'en reste pas moins que l'objet principal du litige consiste dans l'examen de la régularité et de la légitimité du licenciement litigieux entre les parties et non comme le prétend l'employeur un litige à caractère purement pécuniaire rentrant dans la compétence de pleine juridiction de la Chambre des recours.

Il ne s'agit pas non plus d'un acte d'administration général tel que précisé à l'alinéa premier de l'article 80 du Statut du personnel détaché auprès des Ecoles européennes attribuant à la Chambre de recours une compétence exclusive de première et de dernière instance pour statuer sur la légalité d'un tel acte faisant grief aux personnes concernées.

Il suit de l'ensemble des ces considérations que les juridictions luxembourgeoises siégeant en matière de droit du travail sont matériellement compétentes en vertu de l'article 3.4 du Statut des chargés de cours des Ecoles européennes recrutés entre le 1er septembre 1994 et le 31 août 2011 pour connaître de la demande de A.

II) <u>Quant à l'exception de forclusion</u>

Les parties restent contraires en instance d'appel quant à la date du licenciement de la salariée partant quant au point de départ du délai pour intenter l'action en résiliation abusive du contrat de travail, respectivement elles divergent sur l'interprétation à donner au courrier de l'employeur du 24 février 2010.

Pour la salariée il ne s'agirait pas d'une lettre de licenciement en raison de son libellé ambigu à ce sujet, tandis que pour l'employeur cette lettre litigieuse serait non équivoque en ce qu'elle énoncerait clairement sa volonté de rompre la relation de travail.

L'appelante maintient sa contestation à l'égard du moyen soulevé par l'intimée en première instance et réitéré en instance d'appel tenant à l'irrecevabilité de la

demande de la salariée pour cause de forclusion, soutenant qu'elle n'aurait pas été licenciée par le courrier équivoque de l'employeur du 24 février 2010 mais par celui du 31 mai 2010, de sorte que le délai de forclusion prévu à l'article L.124-11 du code du travail n'aurait pu commencer à courir qu'à partir du 31 mai 2010 et que la contestation contre le licenciement formée par elle le 7 juin 2010, soit dans le délai légal de trois mois, et la requête déposée dans le délai d'un an à compter de ladite contestation, seraient recevables.

La lettre de l'employeur du 24 février 2010 est reprise dans son intégralité ci-avant de sorte qu'il y a lieu de s'y reporter.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a, à bon droit, retenu que l'employeur a, dans la prédite lettre, en son alinéa premier, clairement et de façon non équivoque, mis fin aux relations de travail avec un préavis de six mois et que le licenciement une fois donné échappait à la volonté de son auteur qui ne peut faire revivre le contrat, le jugement est à confirmer sur ce point.

Le tribunal du travail a ensuite, à bon droit, considéré que le second alinéa de la lettre de licenciement ne remet pas en cause le certitude du licenciement intervenu, de sorte que par une application correcte de l'article L.124-11 du code du travail, il a décidé que la salariée n'avait pas demandé les motifs de son licenciement dans le délai d'un mois de la notification du licenciement et qu'elle n'avait pas introduit sa requête en vue d'être indemnisée du chef de licenciement abusif dans les trois mois de la notification dudit courrier .

Le jugement est partant à confirmer en ce que les juges de première instance ont conclu de ces considérations que les demandes de la salariée tendant au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis devaient être déclarées irrecevables pour cause de forclusion.

Le tribunal du travail ayant réservé les demandes en paiement du salaire pendant le délai de préavis, en paiement d'une indemnité de départ, qu'il a déclarées recevables, il y a lieu de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail pour que soient instruits ces chefs des demandes.

La demande de l'Ecole Européenne de Luxembourg basée sur l'article 240 du NCPC n'est pas fondée alors qu'elle n'a pas prouvé en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'ensemble des frais non compris dans les dépens.

La demande de A doit au contraire être rejetée, dès lors qu'elle succombe et est condamnée aux frais et dépens et ne peut partant pas bénéficier des dispositions de l'article 240 du NCPC.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

dit l'appel recevable,

dit que les juridictions du travail sont compétentes rationae materiae pour connaître du litige,

dit l'appel non fondé,

partant **confirme** le jugement déféré,

rejette les demandes afférentes de A et de B basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Georges PIERRET qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.