Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept mai deux mille quinze.

Numéro 38998 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 :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'exploits de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 23 juillet 2012 et de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 19 mars 2013,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins des susdits exploits MULLER et KURDYBAN,

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt de disjonction du 15 juillet 2014.

B, chauffeur international, a été licencié avec préavis de deux mois, par son employeur, la société A s.à r.l., par lettre recommandée motivée du 28 mars 2011.

Relevant que la société A s.à r.l. n'a pas répondu à la demande formulée par B le 15 avril 2011 de fournir les motifs du licenciement, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement du 18 juin 2012, sur base de l'article L.124-5.(2) dernier alinéa du code du travail, fait droit à la demande d'B tendant à voir déclarer le licenciement abusif et à se voir allouer des dommages-intérêts du chef du licenciement abusif. Le tribunal a réservé les frais.

De ce jugement du 18 juin 2012, la société A s.à r.l. a relevé appel le 23 juillet 2012.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

Cet appel a pour objet de faire déclarer le licenciement non abusif et de faire débouter B de sa demande en dommages-intérêts.

Pour faire déclarer le licenciement non abusif, la société A s.à r.l. soutient qu'il n'était plus nécessaire de donner les motifs du licenciement après la demande des motifs alors que ceux-ci ont déjà été clairement exposés dans la lettre de licenciement du 28 mars 2011 et que la sanction de l'article L.124-5.(2) dernier alinéa du code du travail n'est pas prévue pour le cas où les motifs ont déjà été donnés antérieurement à la lettre de demande des motifs du salarié.

Dans un ordre subsidiaire, disant apporter des précisions complémentaires aux motifs du courrier du 28 mars 2011, la société A s.à r.l. se prévaut d'insultes et de faits d'harcèlement d'B.

La société A s.à r.l. demande la confirmation du jugement entrepris.

L'article L.124-5 du code du travail est conçu comme suit :
« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.
(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les

nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.
A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.
(3) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif. »

Antérieurement à la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, le législateur n'avait pas sanctionné le défaut de réponse de l'employeur à la demande de motifs du salarié. L'article 22 (2), alinéa 2 de cette loi, actuellement repris par l'article L.124-5.(2) dernier alinéa du code du travail, a comblé cette lacune en prévoyant expressément qu'à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai d'un mois après la notification de la lettre recommandée demandant les motifs, le licenciement est abusif.

Il est à noter qu'au cours de l'élaboration de la prédite loi le législateur a accentué la sévérité de la sanction en abandonnant la formule initiale *« qu'à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est présumé abusif.*
La preuve contraire n'est plus admise. » (cf. Trav. parl. N° 3222 pages 21, 22, 40 ; n° 3222[7]).

Il faut dès lors admettre, comme l'ont fait les premiers juges, que l'article L.124-5.(2) dernier alinéa du code du travail est clair et que la sanction de plein droit du caractère abusif du licenciement doit jouer non seulement dans le cas où l'employeur n'a jamais fourni de motifs, mais aussi dans le cas où l'employeur a fourni des motifs antérieurement à la lettre de demande de motifs du salarié.

Cette solution se justifie d'autant plus que c'est la réponse de l'employeur à la demande de motifs du salarié ou la non-réponse de l'employeur à cette demande qui fait courir le délai de forclusion de l'article L.124-11.(2) du code du travail.

Comme la société A s.à r.l. n'a pas répondu endéans le délai d'un mois après la notification de la lettre du salarié demandant les motifs du licenciement à cette lettre, le licenciement est abusif de plein droit et la société A s.à r.l. ne peut plus, pour faire dire que le licenciement n'est pas abusif, se prévaloir de la précision des motifs de sa lettre de licenciement du 28 mars 2011 ou faire état de précisions complémentaires aux motifs de la lettre de licenciement.

La société A s.à r.l. soutient que B n'a pas droit à 1.923,53 € du chef de préjudice matériel et à 1.000 € du chef de préjudice moral puisque par son comportement agressif à l'égard de ses clients, il a concouru au licenciement avec préavis.

Ce soutènement est sans fondement, le préjudice subi par B trouvant son origine dans le comportement fautif de la société A s.à r.l. qui n'a pas répondu à la demande de motifs d'B.

Par adoption des motifs des premiers juges, la société A s.à r.l., qui n'a pas fourni de motifs à l'appui de son appel, est à débouter de sa demande tendant à être relevée de sa condamnation à payer à B la somme de 773,69 € à titre de complément différentiel pour le mois de mai.

Il résulte de l'ensemble des considération qui précèdent que l'appel de la société A s.à r.l. n'est pas fondé.

La société A s.à r.l., qui est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel, est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il paraît inéquitable de laisser à charge d'B les frais irrépétibles de l'instance d'appel.

La Cour fixe ex aequo et bono à 1.000 € l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel devant revenir à B.

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,

déclare l'appel recevable,

le déclare non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société A s.à r.l. de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déclare la demande d'B en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée pour un montant de 1.000 €,

condamne la société A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel,

condamne la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel.