

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix décembre deux mille quinze.

Numéro 41949 du rôle

Présents:

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 LUXEMBOURG PSF s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Michèle WANTZ d'Esch-sur-Alzette du 4 juillet 2014,

comparant par Maître Charles KAUFHOLD, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**1)B**, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit WANTZ,

comparant par Maître Samira BELLAHMER, avocat à la Cour à Luxembourg,

**2) L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit WANTZ,

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

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 13 octobre 2015

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

Aux services de la société à responsabilité limitée A PSF s.à r.l. depuis le 1<sup>er</sup> octobre 2008, B a été licenciée par lettre recommandée du 31 décembre 2012 avec un préavis de deux mois s'étendant du 1<sup>er</sup> janvier 2013 au 28 février 2013 avec une dispense de travailler pendant le délai de préavis.

Suite à sa demande en communication des motifs par lettre recommandée datée du 14 janvier 2013 et postée le 30 janvier 2013, l'employeur lui a communiqué les motifs du licenciement suivant lettre recommandée du 27 février 2013, lettre qu'il a réexpédiée le 4 mars 2013 suite au retour du premier courrier.

Par requête du 19 juin 2013, 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'elle qualifia d'abusif les montants de 20.000 euros pour préjudice matériel et de 20.000 euros pour préjudice moral. Outre la remise de l'attestation patronale, elle réclama également une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience des plaidoiries, les parties demandèrent au tribunal de ne se prononcer, dans un premier temps que sur le moyen de la salariée tiré de la tardivité de la notification des motifs du licenciement par l'employeur.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demanda la condamnation de la partie mal-fondée au litige à lui rembourser la somme de 24.330,68 euros du chef des indemnités de chômage versées à la salariée.

B fit valoir que le licenciement est abusif du fait que l'employeur a omis de lui adresser la lettre de motivation à son adresse exacte endéans le délai d'un mois et n'a dès lors pas respecté les prescriptions de l'article L.124-5 du code du travail. Il s'y ajouterait que l'employeur était au courant de son changement d'adresse intervenu en décembre 2011, tel que résultant notamment de ses fiches de salaires émises après le 11 décembre 2011.

La société A résista au motif que c'est la date de la remise à la poste de la lettre de motivation, en l'occurrence le 27 février 2013 et non pas la date de la réception de la lettre par la salariée le 5 mars 2013 qui doit être prise en compte pour apprécier si le délai d'un mois à partir de la demande de motifs a été respecté. Le fait que la lettre de motivation a été envoyée à l'ancienne adresse de la requérante serait sans incidence.

Par jugement contradictoire du 26 mai 2014, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et a sursis pour le surplus sur les demandes d'B et de l'ETAT.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que la notification de la lettre de motivation avec préavis à l'ancienne adresse d'un salarié, à laquelle ce dernier ne peut pas la réceptionner, est irrégulière si le salarié, comme en l'espèce, avait auparavant dûment informé son employeur du changement d'adresse intervenu.

Le tribunal constata, au vu de la fiche de salaire de janvier 2012, que la requérante avait informé sans tarder son employeur de sa nouvelle adresse à la suite de son déménagement en décembre 2011. La nouvelle adresse figurait également sur la lettre de demande de motifs adressée par la requérante à son employeur.

Le tribunal constata pour le surplus qu'après que le courrier envoyé à l'ancienne adresse lui avait été retourné, la notification de la lettre de motivation à la nouvelle adresse de la requérante le 4 mars 2013 était tardive.

De ce jugement, la société A a régulièrement interjeté appel suivant exploit du 4 juillet 2014.

L'appelante conclut, par réformation, à entendre déclarer la demande de l'intimée non fondée, sinon à poser à la Cour Constitutionnelle la question suivante :

*« L'article 124-5 du code du travail pris en ses alinéas 1 à 4 est-il conforme à l'article 10bis paragraphe premier de la Constitution consacrant le principe de l'égalité devant la loi et au besoin l'article 111 de la Constitution, en ce que l'employeur qui n'a pas émis les motifs demandés dans le délai d'un mois serait forclos de voir analyser le bien-fondé du licenciement suivant les alinéas 1 à 3, tandis que le salarié, même sans avoir demandé la communication des motifs sera*

*toujours admis à en voir analyser le bien-fondé suivant l'alinéa 4 du même article ?*

Elle demande en ordre subsidiaire à voir poser à la Cour de Justice de l'Union Européenne la question préjudicielle de « *la conformité de l'article L.124-5 du code du travail et plus particulièrement, de la sanction prévue en son alinéa 3, à la Charte de l'Union Européenne des droits fondamentaux et plus particulièrement en son article 7 consacrant le principe de proportionnalité* ».

Elle demande dans ce cas, de surseoir à statuer.

B conclut à la confirmation du jugement entrepris par adoption de ses motifs.

L'ETAT agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi demande, pour le cas où le volet indemnitaire de la demande principale serait renvoyé devant les premiers juges, de renvoyer également sa demande incidente en paiement du montant de 24.330,68 euros du chef des indemnités de chômage avancées à B pendant la période de mars 2013 à mars 2014 devant les premiers juges.

La question litigieuse soumise à la Cour est d'abord celle du respect par la société A du délai d'un mois prévu à l'article L. 124-5 du code du travail pour communiquer à la salariée les motifs du licenciement.

L'article L.124- 5 est de la teneur suivante :

*« (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. »*

Il est constant en cause que, suite au licenciement intervenu le 31 décembre 2012, B a demandé la communication des motifs par courrier daté du 14 janvier 2013, expédié le 30 janvier 2013 et réceptionné par l'appelante le 31 janvier 2013. Par lettre recommandée du 27 février 2013 envoyée à la même adresse que celle à

laquelle la lettre de licenciement avait été adressée, la société A a communiqué à B les motifs du licenciement.

Selon l'appelante, du fait que l'intimée a « *apparemment refusé de réceptionner le courrier de motifs à l'adresse à laquelle elle avait pourtant accepté de réceptionner le courrier de licenciement, quelques semaines auparavant* », les services postaux lui ont renvoyé la lettre de motivation. Elle se serait immédiatement rendue compte qu'il s'agissait de l'ancienne adresse de la salariée et aurait adressé à nouveau, le 4 mars 2013, la lettre de communication des motifs à l'intéressée à son adresse de l'époque.

La société A soutient qu'à la date d'émission, le 27 février 2013, de la lettre de communication des motifs, voire même à celle où elle est arrivée à l'adresse de la salariée, le délai prévu par la loi était respectée, même si au moment de la réception effective de cette lettre par la salariée, le délai prévu par la loi était effectivement dépassé.

En ordre principal, la société A estime que la lettre de communication des motifs a été émise dans les délais et qu'elle respecte partant, le délai prévu par la loi. Elle soutient que le législateur en exigeant « *l'énonciation* » par l'employeur des motifs pertinents, de même que la « *formulation* » de la motivation visée par l'article L.124-5 du code de travail, indique clairement que c'est l'émission des motifs qui doit se situer dans le délai d'un mois visé par ledit article.

L'appelante est encore d'avis que l'exigence que la notification des motifs doit avoir été utilement reçue par le salarié dans le délai d'un mois visé par l'article L.124-5 du code du travail va au-delà de la lettre du texte.

Elle insiste sur le fait que c'est à tort que l'intimée veut faire croire qu'après la date du 11 décembre 2011, elle n'aurait plus reçu de courrier envoyé à son ancienne adresse, alors que pourtant elle avait encore reçu le courrier de licenciement à cette adresse. Dès lors elle ne serait pas crédible en affirmant qu'elle n'aurait plus réceptionné le courrier de motivation envoyé à la même adresse.

L'appelante donne enfin à considérer que pour mesurer les conséquences d'un éventuel dépassement du délai d'un mois, il y a lieu également de tenir compte de l'enchaînement causal à l'origine du dépassement en question.

B, de son côté, soutient que l'argumentation de son ancien employeur est irrelevante, étant donné qu'il lui incombe, en tout état de cause, en vertu des textes légaux d'ordre public, de communiquer les motifs du licenciement tant dans le délai imparti par la loi qu'à l'adresse exacte et actuelle de la salariée.

Selon B, son ancien employeur n'avait pu se méprendre quant à sa nouvelle adresse, étant donné qu'elle la lui avait été signalée dès son déménagement en décembre 2011. A titre de preuve de la connaissance par l'employeur de sa nouvelle adresse, elle invoque ses fiches de salaire et sa demande de communication des motifs renseignant sa nouvelle adresse. Elle s'oppose à tout sous-entendu quant à ses prétendues intentions cachées de vouloir tirer un « avantage » quelconque de la situation.

L'article L.124-5 du code du travail impose à l'employeur de communiquer dans le délai d'un mois, sous peine de voir déclarer le licenciement abusif, les motifs du licenciement au salarié, par lettre recommandée.

Il va sans dire que cette communication est privée de tout effet juridique si elle n'a pas été dûment notifiée au salarié et si celui-ci n'a pas pu en prendre connaissance.

Or, en l'espèce, la société A n'établit pas qu'elle a communiqué à B les motifs de son licenciement dans le délai légal d'un mois prévu par l'article L.124-5 du code du travail. En effet, la supposition faite par l'employeur que la salariée a « *refusé de réceptionner* » la lettre de motivation lui envoyée par lettre recommandée du 27 février 2013 à la même adresse que le courrier de licenciement qu'elle avait pourtant réceptionné quelques semaines auparavant est démentie par le retour de la lettre recommandée du 27 février 2013 sur laquelle figure la mention « *n'habite, n'existe plus à l'adresse indiquée* ».

Il résulte encore des éléments de la cause qu'B n'habitait plus à l'adresse indiquée depuis plus d'une année et qu'elle avait dûment informé son employeur de son déménagement, puisque sa nouvelle adresse figurait déjà sur la fiche de salaire de janvier 2012.

Il en suit que la lettre recommandée de communication des motifs du 27 février 2013 était dépourvue de tout effet juridique, à défaut pas son destinataire d'avoir utilement pu en prendre connaissance.

C'est dès lors à juste titre que les premiers juges ont retenu que la notification de la motivation du licenciement avec préavis à l'ancienne adresse de la salariée à laquelle elle ne pouvait réceptionner la lettre était irrégulière et que la notification subséquente de la même lettre à la nouvelle adresse de la salariée était tardive.

En ordre subsidiaire, la société A fait valoir qu'B n'a fait valoir aucun élément concret suivant lequel la réception de la communication des motifs le 5 mars 2013 aurait constitué une quelconque atteinte à ses droits de la défense. Pareille

démarche, serait absolument contraire à des exigences de réalisme et d'équité sociale. Elle soutient que derrière l'exigence de forme suivant laquelle est déclaré d'office abusif, quels que soient les motifs à la base et leur valeur essentielle, tout licenciement, si l'employeur n'a pas utilement réagi par rapport à la demande de communication des motifs lui faite, peuvent se cacher des injustices flagrantes contraires à toute gestion convenable.

B résiste en faisant valoir qu'il ne s'agit pas d'une question de forme mais de prescription laquelle est d'ordre public, de sorte que nul n'est censé y déroger et que l'article 173 alinéa 2 du NCPC n'est pas applicable.

Conformément aux conclusions de l'intimée, le délai d'un mois prévu à l'article L.124-5 du code du travail ne constitue pas une simple règle de forme mais une prescription qui touche le fond du droit dans la mesure où le non respect du délai a pour conséquence de rendre le licenciement abusif. Les dispositions de l'article 173 du NCPC ne sont dès lors pas applicables en l'espèce.

La société A fait encore valoir que l'article L.124-5 fait apparaître un déséquilibre flagrant entre d'un côté le salarié, qui, même en n'usant pas de la faculté légale de demander des motifs, pourra toujours, par après, contester le bien-fondé du licenciement en arguant du caractère non pertinent des motifs à sa base, et de l'autre côté, l'employeur dont le licenciement est d'office jugé abusif, si les motifs ne sont pas émis suivant les formalités y prévues. En se fondant sur l'article 10 bis de la Constitution luxembourgeoise, l'appelante invoque le principe de l'égalité devant la loi.

Elle demande dès lors de saisir la Cour constitutionnelle de la question préjudicielle de la conformité de l'article 124-5 du code du travail à l'article 10 bis de la Constitution.

B au contraire est d'avis qu'il n'est nullement question de disproportion ou de déséquilibre entre l'employeur et la salariée, mais simplement d'une application des textes de lois y afférents.

La mise en œuvre de la règle constitutionnelle d'égalité, règle que la société A prétend avoir été violée, suppose tout d'abord que les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans une situation comparable.

L'employeur, tenu à une obligation de motivation dans un délai déterminé, en vue de permettre au salarié d'exercer éventuellement une action en justice, se trouve

dans une autre situation que le salarié qui entend exercer une action en justice en raison de son licenciement.

La question de constitutionnalité soulevée étant donc manifestement dénuée de tout fondement, il n'y a pas lieu de saisir la Cour Constitutionnelle de la question préjudicielle proposée par l'appelante.

La société A fait encore valoir que la sanction prévue à l'article L.124-5 du code du travail en cas de dépassement du délai d'un mois ne saurait valoir, car elle serait de toute évidence absolument disproportionnée et contreviendrait au principe de proportionnalité admis comme principe général en droit interne et consacré en droit européen à travers la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, applicable en l'espèce, étant donné qu'au moment de la conclusion du contrat de travail litigieux, la salariée de nationalité française n'habitait pas encore à Luxembourg, mais avait son adresse à X.

B de son côté conteste que le droit européen soit applicable et qu'il se substitue en la matière au droit national, de même qu'elle conteste qu'il y ait non respect du principe de proportionnalité, en l'occurrence une inadéquation des moyens par rapport au but recherché.

Les Etats membres de l'Union Européenne quand ils mettent en œuvre des mesures de l'Union ou agissent dans le champ d'application du droit de l'Union doivent dans la mesure du possible, appliquer les règles de l'Union dans le respect des exigences relatives à la protection des droits fondamentaux prévus par l'ordre juridique communautaire.

Comme la réglementation nationale inscrite à l'article L.124-5 du code du travail n'interfère pas dans le domaine de l'Union européenne et que la circonstance qu'B ait à un moment donné eu une adresse en France n'implique à son tour pas cette interférence, la société A se prévaut à tort d'une violation de la Charte des droits fondamentaux.

Il n'y a dès lors pas lieu non plus de saisir la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle de conformité des dispositions de l'article L.124-5 du code du travail « *au principe de proportionnalité contenu dans la Charte de l'Union européenne des droits fondamentaux et plus particulièrement en son article 7* ».

Dans la mesure où la sanction prévue par l'article L.124-5 du code du travail répond à des impératifs de garantir au salarié le droit de connaître dans un délai rapproché de son licenciement avec préavis les griefs l'ayant motivé,

l'argumentation de l'appelante tirée de la violation d'un principe de droit interne de proportionnalité des moyens employés par rapport au but recherché ne saurait pas davantage valoir.

L'appelante est enfin d'avis que la solution des premiers juges est contraire à l'exigence d'un procès équitable telle que celle-ci se dégage de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales. On permettrait en effet aux salariés de voir toujours analyser le bien-fondé des motifs du licenciement même sans avoir fait quelque effort pour obtenir la communication de ces motifs. En revanche, concernant l'employeur, celui-ci serait forcé à voir opérer cette analyse par le juge du fond en raison plus précisément d'une question de forme et d'un dépassement aléatoire d'un délai de communication des motifs. Selon l'appelante, la solution trouvée instaure par ailleurs une discrimination « manifeste » contraire à l'article 14 de la Convention.

La Cour ne saurait suivre l'appelante dans son argumentation, alors qu'il ne s'agit pas en l'espèce d'une question de procès équitable ou non, mais d'une question d'application de règles différentes touchant au fond du droit des parties. Etant donné que les parties au litige ne se trouvent pas dans des situations identiques, voire similaires, il n'y a pas discrimination « manifeste ».

Il suit des développements qui précèdent qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu qu'à défaut de notification valable des motifs du licenciement dans le délai prévu par l'article L.124-5 du code du travail, le licenciement avec préavis intervenu le 31 décembre 2012 à l'égard d'B est abusif.

#### **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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

**confirme** le jugement entrepris ;

renvoie les parties en prosécution de cause devant le tribunal du travail de Luxembourg ;

condamne l'appelante à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction à Maître Georges PIERRET qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.