

Arrêt N° 41/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre mars deux mille vingt-deux.

Numéro CAL-2020-00944 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Paul VOUEL, conseiller,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à B-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 28 juillet 2020,

comparant par la société anonyme GROZINGER & PARTNERS, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1331 Luxembourg, 57, boulevard Grande-Duchesse Charlotte, représentée par Maître Dieter GROZINGER DE ROSNAY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

la société anonyme SOC 1) INTERNATIONAL S.A., anciennement SOC 1) LUXEMBOURG s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 décembre 2021.

A a été engagée par la société à responsabilité limitée SOC 1A) LUXEMBOURG SARL, actuellement la société SOC 1) LUXEMBOURG SARL (ci-après SOC 1)), suivant contrat de travail signé le 29 février 2000, avec effet au 6 mars 2000.

Ce contrat a été remplacé par un second contrat de travail signé le 26 septembre 2005, avec effet rétroactif au 1^{er} septembre 2005.

Par courrier recommandé du 12 septembre 2019, la requérante a été licenciée moyennant un préavis de six mois qui a débuté le 15 septembre 2019 pour expirer le 14 mars 2019.

Par courrier daté du 17 septembre 2019, A a demandé les motifs de son licenciement.

Par courrier daté du 17 octobre 2019, SOC 1) a communiqué les motifs du licenciement.

Par requête déposée au greffe le 25 février 2020, A a fait convoquer SOC 1) devant le tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de s'entendre déclarer irrégulier et abusif son licenciement avec préavis et s'entendre condamner à lui payer la somme de 231.959,50 euros + p.m. se décomposant comme suit :

- arriérés de salaires :
 - 13^e mois 2019 et 2020 6.763,02 euros + p.m.
 - bonus annuel 2019 et 2020 15.000,00 euros + p.m.
- indemnité compensatoire de préavis : 40.578,12 euros + p.m.
- indemnité de départ : 40.578,12 euros + p.m.
- indemnité compensatoire de congés non pris : 7.818,52 euros + p.m.
- préjudice matériel : 94.169,64 euros + p.m.
- préjudice moral : 27.052,08 euros + p.m.

avec les intérêts légaux à partir de la date de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux de l'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir.

A a requis en outre la condamnation de la défenderesse à continuer de payer la « pension extra-légale » dont la demanderesse bénéficie auprès de SWISS LIFE, et ce, jusqu'à ses 57 ans, sinon à transférer les droits de la requérante à son nouvel employeur, sinon à payer à la requérante la somme de 12.487,29 euros + p.m. en vertu de cette pension.

La requérante a encore demandé la condamnation de la partie défenderesse à lui remettre le certificat de travail prévu par le Code du travail, le formulaire valant demande de l'attestation U1, l'original de la fiche de retenue d'impôts relative à l'année 2020, et enfin le certificat de rémunération pour l'année en cours et ce, dans un délai de cinq jours à compter de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard et par document.

La requérante a enfin sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et des dommages et intérêts d'un montant de 5.000 euros, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

La défenderesse a soulevé, en premier lieu, l'irrecevabilité de la demande pour cause de forclusion.

La demande aurait été introduite plus de trois mois après la communication des motifs du licenciement, de sorte qu'elle serait irrecevable au regard de l'article L. 124-11 (2) du Code du travail.

La partie A a conclu à la recevabilité de la demande.

Il n'y aurait pas forclusion, une réclamation écrite ayant été présentée par courrier du 17 septembre 2019, laquelle aurait interrompu le délai de trois mois courant à partir de la notification du licenciement et fait courir « *un nouveau délai d'une année* », conformément à l'article L. 124-11 (2) du Code du travail.

Selon la demanderesse, le salarié aurait le choix de faire débiter le délai de trois mois soit au moment de la notification du licenciement soit au moment de la notification des motifs du licenciement.

Elle aurait contesté le licenciement dès la notification du licenciement parce qu'elle aurait appris les motifs du licenciement auparavant, et notamment lors d'une réunion du 12 septembre 2019.

Les débats ont été limités, dans un premier temps, au point de savoir si la demande était recevable au regard des dispositions de l'article L. 124-11 (2) du Code du travail.

Par jugement rendu le 26 juin 2020, le tribunal a déclaré irrecevables pour cause de forclusion « *les demandes de A en licenciement irrégulier et abusif et en indemnisation des préjudices matériel et moral subis pour licenciement irrégulier et abusif* ».

Le tribunal a refixé l'affaire pour continuation des débats quant aux autres demandes de A.

Pour statuer ainsi, il a considéré qu'il ressort clairement de l'article L. 124-11 (2) du Code du travail que le délai de forclusion de trois mois court à partir de la notification de la motivation du licenciement, au cas où le salarié demande les motifs et où l'employeur lui répond dans le délai légal.

Il a ajouté « *à titre superfétatoire* » que l'affirmation de la requérante selon laquelle la défenderesse lui aurait communiqué les motifs du licenciement lors d'une entrevue du 12 septembre 2019 restait à l'état de pure allégation et que la réclamation formulée dans le courrier du 17 septembre 2019 n'avait partant « *pas pu interrompre le délai de forclusion qui n'avait pas encore commencé à courir, ni, par conséquent, pu faire courir un nouveau délai d'une année* ».

« *Dès lors, à défaut (...) de réclamation postérieure à la notification en date du 21 octobre 2019 (...) des motifs du licenciement, interruptive du délai de trois mois* », la requérante aurait été forclosée, le 25 février 2020, à agir en justice afin de faire déclarer abusif son licenciement.

Par exploit du 28 juillet 2020, A a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié en date du 6 juillet 2020.

L'appelante demande à la Cour de déclarer ses demandes recevables, par réformation du jugement entrepris.

Selon la partie appelante, le délai de forclusion de trois mois, prévu par l'article L. 124-11 (2) du Code du travail, commencerait à courir, au choix du salarié, soit au moment de la notification du licenciement, soit au moment de la notification de sa motivation « *dès lors que le salarié a demandé à se voir communiquer les motifs* ».

Tel serait le sens du bout de phrase suivant : « *à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation* ».

Dans l'hypothèse où le salarié présente une réclamation avant la notification de la motivation, celle-ci ferait courir le délai de prescription d'un an prévu par ce même article.

En l'occurrence, l'intimée aurait communiqué verbalement à l'appelante les motifs de son licenciement dès avant la notification du licenciement, de sorte que l'appelante aurait été « *parfaitement fondée à en contester le bien-fondé dès la notification du licenciement* ».

L'appelante n'aurait jamais manifesté la « *volonté de choisir la motivation comme point de départ du délai de forclusion de trois mois* ».

Elle aurait, bien au contraire, « *manifesté de manière univoque son intention de choisir la notification du licenciement comme point de départ du délai de forclusion de trois mois, pour faire courir un nouveau délai de forclusion d'un an à compter de sa réclamation datée du 17 septembre 2019, par laquelle elle conteste tant la régularité que les motifs de son licenciement* ».

L'interprétation retenue par les juges de première instance priverait d'effet la réclamation adressée à l'employeur antérieurement à la notification des motifs du licenciement.

« *Rien dans les textes de la loi ni les travaux parlementaires* » ne justifierait une telle interprétation.

L'interprétation proposée par l'appelante serait conforme au souci du législateur de protéger l'employeur en lui permettant d'être fixé rapidement sur « *le sort et les conséquences éventuelles du licenciement* ».

L'intimée conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

Lors de la réunion du 12 septembre 2019, l'intimée aurait simplement remis à l'appelante une copie de sa lettre de licenciement.

Les courriels échangés par la suite auraient eu pour but de préparer la « *réattribution des tâches* » de l'appelante.

Il résulterait clairement de l'article L. 124-11 (2) du Code du travail que lorsque le salarié demande les motifs du licenciement et que l'employeur lui répond dans le délai d'un mois, le délai de forclusion de trois mois commence à courir au moment de la notification de la motivation.

Tel serait le cas en l'espèce, l'appelante ayant demandé la communication des motifs du licenciement suivant courrier du 17 septembre 2019 et ce dernier ayant répondu par courrier du 17 octobre 2019.

L'intimée conteste formellement avoir communiqué les motifs du licenciement avant le courrier du 17 octobre 2019.

L'appelante n'aurait pas pu valablement contester le licenciement avant la communication des motifs, en l'occurrence par son courrier du 17 septembre 2019, dans lequel celle-ci demande la communication des motifs, et ce courrier n'aurait pas pu faire courir un délai d'une année pour agir en justice.

Le délai de forclusion de trois mois aurait dès lors commencé à courir à la date de la notification des motifs du licenciement et serait venu à expiration bien avant le dépôt de la requête litigieuse.

En disposant que le délai de forclusion court « *à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation* », le législateur aurait fait usage de la conjonction de coordination « *ou* » qui marquerait « *une alternative exclusive* » ; il n'aurait nullement conféré au salarié une liberté de choix quant au point de départ du délai.

Il conviendrait partant de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la demande irrecevable.

Appréciation de la Cour

L'article L. 124-11 (2) du Code du travail se lit comme suit : « *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).*

Ce délai est valablement interrompu, en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

Il ressort de ces dispositions que le législateur a distingué trois hypothèses dans le cadre du licenciement avec préavis pour ce qui concerne le point de départ du délai de forclusion de trois mois.

Au cas où le salarié licencié ne demande pas les motifs de son licenciement, ce point de départ coïncide avec la date de la notification du licenciement.

Au cas où le salarié licencié demande les motifs de son licenciement et où l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai prend cours à la date de la notification des motifs.

Au cas où le salarié licencié demande les motifs de son licenciement et où l'employeur ne lui répond pas dans le délai légal d'un mois, le délai prend cours à la date de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article 124-5 (2) du Code du travail.

Quant au « *délai d'une année* » susmentionné, celui-ci suppose une réclamation écrite adressée à l'employeur après communication des motifs du licenciement, le salarié n'étant jusqu'alors pas en mesure de juger en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une telle réclamation.

En l'espèce, il est constant en cause que l'appelante a adressé à l'intimée une demande de communication des motifs de son licenciement, suivant courrier daté du 17 septembre 2019, reçu le 19 septembre 2019, et qu'elle s'est vu notifier les motifs de son licenciement, suivant courrier daté du 17 octobre 2019, reçu le 21 octobre 2019, de sorte que le délai légal d'un mois pour communiquer les motifs du licenciement a été respecté.

La Cour relève à titre superfétatoire qu'il n'est pas établi que l'appelante aurait reçu communication des motifs de son licenciement avant la notification par courrier daté du 17 octobre 2019.

L'appelante n'a, par la suite, adressé aucune réclamation à son employeur.

En conséquence, le délai de forclusion de trois mois à pris cours à la date de la notification des motifs du licenciement.

C'est partant à bon droit que la juridiction du premier degré a décidé que A était forclosé à agir en justice, par requête déposée en date du 25 février 2020 et qu'elle a déclaré irrecevables « *les demandes de A en licenciement irrégulier et abusif et en indemnisation des préjudices matériel et moral subis pour licenciement irrégulier et abusif* ».

Il suit de là que l'appel est infondé.

L'appelante conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel, tandis que l'intimée conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure doit être rejetée.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celle-ci est pareillement à débouter de sa demande formée sur cette base légale.

PAR CES MOTIF :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute A et la société à responsabilité limitée SOC 1) LUXEMBOURG SARL de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, sur ses affirmations de droit,

renvoie l'affaire en prosécution de cause devant la juridiction du premier degré.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.