

Arrêt N° 43/22 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

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

Numéro CAL-2021-00596 du rôle

Composition:

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

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 30 avril 2021,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laurent LIMPACH, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 novembre 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 9 juillet 2020, A a fait convoquer la société anonyme SOC 1) S.A. (ci-après la société SOC 1)) devant le tribunal du travail de Luxembourg, principalement, pour la voir condamner à procéder à la rectification de la déclaration de sortie le concernant et à informer le Centre commun de la Sécurité sociale qu'il fait toujours partie des effectifs de la société. Il a, en outre, réclamé la condamnation de la société SOC 1) à lui payer les salaires échus depuis le 31 mai 2020. A titre subsidiaire, A a demandé au tribunal de constater que la société SOC 1) a procédé à son licenciement oral et de déclarer ledit licenciement abusif pour absence de motifs et pour avoir été prononcé en violation de l'article L.121-6 du Code du travail. Il a réclamé la condamnation de la société SOC 1) à lui payer le montant de 20.356,72 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, le montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral et le montant de 5.089,18 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Il a encore réclamé la condamnation de la société SOC 1) à lui remettre, sous peine d'astreinte, le certificat U1, l'attestation patronale et les fiches de salaire de janvier à mai 2020.

Il a finalement sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries de première instance, A a renoncé à sa demande principale ainsi qu'à sa demande en délivrance des fiches de salaire et des documents sociaux et a réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 10.200,68 euros.

A l'appui de ses demandes, A a exposé avoir été engagé par la société SOC 1) suivant contrat de travail du 31 décembre 2015, ayant pris effet au 7 janvier 2016, en qualité d'aide monteur. Il se serait vu adresser une déclaration de sortie de la part du Centre commun de la sécurité sociale avec l'information que son activité prendrait fin le 31 mai 2020, sans qu'il n'ait jamais reçu notification d'une quelconque lettre de licenciement.

Lors d'un entretien téléphonique avec l'employeur, ce dernier aurait affirmé qu'il était licencié. Par cette déclaration, l'employeur aurait manifesté sa volonté claire et non équivoque de mettre fin aux relations de travail. Ce licenciement serait *ipso facto* abusif, un licenciement oral étant considéré comme un licenciement avec effet immédiat dont les motifs font forcément défaut.

A a ensuite soutenu qu'en tout état de cause, le licenciement était abusif pour être intervenu alors qu'il aurait été incapable de travailler. Il aurait dûment informé l'employeur de sa maladie et aurait fait parvenir les certificats d'incapacité de travail à ce dernier par courrier recommandé.

La société SOC 1) n'aurait réservé aucune suite à une mise en demeure de régulariser la situation, lui ayant été adressée par A le 19 juin 2020.

A l'audience des plaidoiries de première instance, A a, à titre subsidiaire, fait valoir que le comportement de l'employeur ayant consisté à le désaffilier auprès du Centre commun de la sécurité sociale et son manque de réactivité traduisaient une volonté claire et non équivoque de mettre fin au contrat de travail. Ce comportement serait encore à assimiler à un licenciement oral *ipso facto* abusif.

Il a, en outre, fait plaider que le licenciement avec préavis n'aurait pu produire aucun effet juridique, le courrier de licenciement ayant été envoyé à une adresse où il n'aurait plus résidé depuis une année.

A titre plus subsidiaire, il a fait contester la précision et le caractère réel et sérieux du motif économique spontanément allégué par l'employeur dans sa lettre de licenciement.

Répliquant que A restait en défaut d'établir avoir été licencié oralement, la société SOC 1) a demandé à le voir débouter de ses demandes indemnitaires.

Elle a expliqué avoir licencié le salarié avec préavis en date du 19 mars 2020 par l'envoi d'un courrier recommandé à son adresse privée. Elle a contesté avoir été informée d'un changement d'adresse du salarié au mois d'avril 2019.

Le licenciement ne serait pas intervenu en période de protection en raison de la maladie du salarié, ce dernier n'ayant pas satisfait aux obligations d'information prévues à l'article L.121-6 du Code du travail.

Pour autant que le salarié entende en termes de plaidoiries contester les motifs du licenciement écrit avec préavis et réclamer une indemnisation du chef de ce licenciement, cette demande serait à déclarer irrecevable en ce qu'elle constituerait une demande nouvelle, non contenue dans la requête introductive d'instance.

A titre tout à fait subsidiaire, la société SOC 1) a contesté les montants réclamés en leur principe et leur quantum.

Elle a finalement réclamé une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Par jugement du 23 mars 2021, le tribunal du travail de Luxembourg, statuant contradictoirement, a :

- déclaré la demande recevable en la forme,
- donné acte à A qu'il renonce à sa demande principale tendant à voir rectifier la déclaration de sortie, à confirmer qu'il fait toujours partie des effectifs de la partie défenderesse et au paiement des arriérés de salaire échus depuis le 31 mai 2020,
- donné acte à A qu'il renonce à sa demande en communication des fiches de salaire des mois de janvier à mai 2020 ainsi qu'à sa demande en communication des documents sociaux,
- rejeté la pièce communiquée par Maître Lynn FRANK en date du 12 mars 2021 pour cause de communication tardive et pour cause de non-respect du principe du contradictoire,
- déclaré les demandes indemnitaires de A liées à un licenciement oral non fondées,
- déclaré irrecevable la demande subsidiaire de A tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 24 mars 2020 et à se voir indemniser de ce chef,
- déclaré non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure,
- rejeté la demande en exécution provisoire du jugement,
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction de première instance a dit que si l'employeur a notifié 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.

Elle a considéré que l'envoi de la lettre de licenciement était prouvé au vu du récépissé de dépôt d'un courrier recommandé, établi le 24 mars 2020 à 14h48 au bureau des postes de Luxembourg-Gare et indiquant comme destinataire A, demeurant à X, (...).

Le tribunal du travail a constaté que les pièces versées au dossier renseignaient trois adresses différentes de A, à savoir une adresse à X, reprise au contrat de travail et sur les fiches de salaire, une adresse à Y, où le concerné soutenait résider depuis fin mars 2019 et finalement une adresse à Z, à laquelle le Centre commun de la sécurité sociale avait envoyé la désaffiliation du salarié en avril 2020, désaffiliation réceptionnée par ce dernier, malgré le fait qu'il n'y résidait pas.

Il a ensuite écarté deux attestations testimoniales de collègues de travail du salarié, tendant à établir que ce dernier avait informé l'employeur de son changement d'adresse, au motif que les attestations étaient imprécises et étaient rédigées en des termes exactement identiques.

L'offre de preuve par l'audition de témoins, présentée par A en vue d'établir la communication du son certificat de résidence à un certain B - dont les qualités et fonctions n'avaient pas été précisées - a été rejetée pour manque de pertinence.

Le tribunal a encore noté que l'envoi recommandé RR (...)LU à l'adresse à X avait été retourné avec la mention « *avisé* ».

Considérant que le courrier de licenciement avait été régulièrement notifié à la seule adresse connue et communiquée comme étant celle du domicile ou de la résidence effective de A, qui s'était lui-même mis dans la situation de ne pouvoir réceptionner ledit courrier, le tribunal a retenu que le licenciement avait produit l'effet juridique escompté.

Il a ensuite dit qu'aucun licenciement oral prononcé par l'employeur au cours d'un entretien téléphonique n'avait été établi et que la désaffiliation du salarié avec effet au 31 mai 2020 n'était pas non plus à qualifier de licenciement oral, cette désaffiliation n'ayant été que la conséquence du licenciement avec préavis.

La demande en indemnisation du chef d'un licenciement oral, avec effet immédiat, a donc été déclarée non fondée.

La demande subsidiaire de A tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 24 mars 2020, faute pour l'employeur d'établir la matérialité des motifs indiqués spontanément dans le courrier de licenciement, a été déclarée irrecevable en ce qu'elle constituait une demande nouvelle de par sa cause par rapport au contrat judiciaire formé par la requête introductive d'instance.

De ce jugement, qui lui avait été notifié le 10 avril 2021, A a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 30 avril 2021.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelant demande, à titre principal, à la Cour de déclarer abusif le licenciement oral intervenu par téléphone à son encontre.

A titre subsidiaire, il demande à voir déclarer abusif le licenciement par courrier daté au 19 mars 2020, pour être intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

A titre plus subsidiaire, il demande à la Cour de dire que le licenciement intervenu par courrier daté au 19 mars 2020 n'a pas pu produire d'effets juridiques, pour avoir été envoyé à la mauvaise adresse et que, dès lors, sa désaffiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale et « *la non-réactivité* » de l'employeur ont constitué un licenciement oral abusif.

Il réclame la condamnation de la société SOC 1) à lui payer les montants respectifs de 10.000 euros et de 10.200,68 euros, avec les intérêts légaux à compter de la date du dépôt de la requête introductive de première instance, sinon de la date du jugement du 23 mars 2021, jusqu'à solde, à titre d'indemnisation de ses préjudices moral et matériel.

Il sollicite finalement une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et conclut à la condamnation de la société SOC 1) à tous les frais et dépens des deux instances.

A l'appui de son appel, A maintient qu'il a été licencié oralement par téléphone et que ce licenciement, intervenu avec effet immédiat et sans indication de motifs, est à déclarer abusif.

Il fait ensuite grief au tribunal du travail d'avoir déclaré irrecevable sa demande subsidiaire, tendant à voir déclarer abusif le licenciement intervenu par courrier daté au 19 mars 2020. Cette demande présenterait un lien suffisant avec la demande initiale en indemnisation du chef de licenciement oral abusif. L'appelant ajoute qu'il n'a pu contester le licenciement intervenu par courrier daté au 19 mars 2020 en temps utile, pour n'avoir pris connaissance du courrier litigieux qu'au cours de la première instance.

A fait plaider que le courrier de licenciement du 19 mars 2020 a été remis à la poste le 24 mars 2020, après la réception par l'employeur, le même jour, à 8.37 heures, d'un SMS contenant le certificat médical relatif à son arrêt de travail du 23 mars au 12 avril 2020. Le licenciement avec préavis serait donc abusif pour être intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Pour établir que son employeur avait été informé de son changement d'adresse, A verse copie d'un courriel adressé à la société SOC 1) le 1^{er} avril 2019, contenant en annexe une attestation d'assurance habitation et une déclaration sur l'honneur concernant sa nouvelle adresse. Il produit, en outre, une attestation testimoniale établie par son ancien collègue de travail, C, qui affirme qu'au mois d'avril 2019, l'appelant a remis son certificat de résidence et son assurance habitation à B, agissant en tant que chargé d'affaires pour le compte de la société SOC 1)

La société SOC 1) conclut à la confirmation du jugement entrepris, par adoption des motifs de la juridiction de première instance.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement intervenu serait déclaré abusif, elle demande à la Cour de débouter A de ses demandes indemnitaires, faute pour lui d'avoir fait des efforts suffisants pour retrouver un nouvel emploi à la suite de son licenciement.

Elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de l'appelant aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Elle maintient qu'elle n'a pas été informée du changement d'adresse de A avant l'envoi de la lettre de licenciement. Elle souligne, par ailleurs, que le carton rose de l'accusé de réception de l'envoi recommandé portait la mention « *avisé* » et « *absent* ». Le facteur aurait donc bien trouvé une boîte aux lettres au nom de A à l'adresse renseignée dans la lettre de licenciement.

L'intimée conteste, en outre, avoir reçu un SMS contenant un certificat d'incapacité de travail du salarié le 24 mars 2020 ou avoir été informée autrement de la maladie du salarié avant la notification de la lettre de licenciement.

Elle conteste finalement avoir licencié oralement A.

Appréciation de la Cour

L'ordre de subsidiarité ne liant pas le juge, la Cour devra, en premier lieu, analyser la question des effets produits par le courrier de licenciement avec préavis, envoyé le 24 mars 2020 à A demeurant à l'adresse à X, (...), avant de se prononcer sur l'existence d'un éventuel licenciement oral.

La société SOC 1) soutient avoir licencié A avec préavis par l'envoi d'un courrier recommandé daté au 19 mars 2020 à son adresse privée.

Elle verse copie du récépissé de dépôt d'un courrier recommandé, établi le 24 mars 2020 à 14h48 au bureau des postes de Luxembourg-Gare et indiquant comme destinataire A, demeurant à X, (...). Elle verse également copie de l'avis de réception, qui porte la mention « *avisé le 30 avril 2020* » et sur lequel la case « *absent* » est cochée.

A affirme ne plus avoir habité à X au moment de l'expédition du courrier litigieux, mais à Y, (...).

Aux termes de l'article L.124-3.(1) du Code du travail « *l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.* »

Tel que l'a rappelé la juridiction du premier degré, il découle de l'essence même de cette disposition légale qu'il appartient à l'employeur de porter le licenciement à la connaissance du salarié concerné, celle-ci découlant soit de la notification de la

lettre de licenciement par la voie postale soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.

Si l'employeur a notifié 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 (voir en ce sens : Cour d'appel, 8 juillet 2010, n° 34518 du rôle ; 10 juillet 2014, n° 39378 du rôle).

Il appartient, en l'espèce, à A d'établir non seulement que son adresse n'était plus à X, (...) le 24 mars 2020, mais également qu'il avait dûment informé son employeur de son changement d'adresse avant cette date.

L'appelant verse copie d'un courriel du 1^{er} avril 2019, indiquant comme destinataires D, « Q » et B et portant en annexe une « *Attestation d'assurance Contrat Habitation* » relative à un logement à F-(...) Y, (...), ainsi qu'une attestation sur l'honneur du 1^{er} avril 2019, aux termes de laquelle il déclare être domicilié à la prédite adresse depuis le 29 mars 2019.

A admettre que ce courriel ait été envoyé à la société SOC 1), il n'est cependant pas établi, à l'exclusion de tout doute et face aux contestations de cette dernière, qu'il ait effectivement été réceptionné (voir en ce sens : Cour d'appel, 21 décembre 2011, n° 31982 du rôle).

Dans une attestation testimoniale établie le 25 septembre 2020, C, ancien collègue de travail de l'appelant, affirme « *avoir été témoin des faits que Mr A a bien remis son certificat de résidence et assurances habitation en mains propres à Mr B agissant en tant que chargé d'affaires pour le compte de la société SOC 1) techniques du batiments au mois d'avril 2019* ».

Indépendamment du fait que la date exacte de la remise des documents litigieux n'est pas précisée, il ne résulte pas de la prédite attestation qu'en sa qualité de « *chargé d'affaires* », B représentait la société SOC 1) ou assumait des responsabilités en matière de gestion du personnel au sein de celle-ci. Il ne peut pas non plus être déduit de l'attestation que B ait effectivement continué les documents à un représentant de la société. Il convient encore de noter que B n'est pas indiqué comme témoin par l'appelant.

L'attestation produite n'est, par conséquent, pas pertinente et il n'y a pas lieu de procéder à l'audition de C.

Il s'ensuit que A n'a pas établi avoir informé son ancien employeur de son changement d'adresse avant l'envoi de la lettre de licenciement à l'adresse figurant dans le contrat de travail et les fiches de salaire. Il s'y ajoute qu'au vu de la mention

« *avisé* », apposée sur l'avis de réception, il faut admettre qu'une boîte aux lettres au nom de A se trouvait toujours sur les lieux.

En l'absence de preuve que l'employeur ait eu connaissance du changement d'adresse du salarié, il convient de retenir, à l'instar du tribunal du travail, que la notification du licenciement à l'adresse X, (...), était régulière. Le licenciement avec préavis a donc produit ses effets le 24 mars 2020, jour de la remise à la poste de la lettre recommandée de licenciement.

Dans l'hypothèse où il serait retenu qu'il a été licencié par courrier recommandé du 24 mars 2020, A demande à la Cour de déclarer abusif ce licenciement pour être intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a dit que la demande de A tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 24 mars 2020 et à se voir indemniser de ce chef, constituait une demande nouvelle, dans la mesure où elle se distinguait, de par sa cause, de la demande en indemnisation du chef d'un licenciement oral, contenue dans la requête introductive de première instance (voir en ce sens : Cour d'appel, 4 novembre 2004, n^{os} 28032 et 28847 du rôle ; 6 juin 2013, n^o 35956 du rôle).

Le jugement entrepris est donc à confirmer en ce que, face aux contestations afférentes de la société SOC 1), il a déclaré irrecevable la demande.

Il devient, dès lors, oiseux d'analyser si la capture d'écran de GSM produite par A est de nature à établir que l'employeur a été informé de son incapacité de travail avant l'expédition de la lettre de licenciement et si le licenciement intervenu était basé sur des motifs réels et sérieux.

Le licenciement avec préavis du 24 mars 2020 ayant mis fin aux relations de travail avec effet au 31 mai 2020, A ne saurait se prévaloir d'un prétendu licenciement oral intervenu par l'effet de sa désaffiliation ou au cours d'un entretien téléphonique concernant sa désaffiliation.

Le jugement entrepris est, par conséquent, également à confirmer en ce qu'il a déclaré non fondée la demande en indemnisation du chef d'un licenciement oral.

Comme l'appelant succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, ses demandes en obtention d'indemnités de procédure sont à rejeter, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Faute par l'intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

déboute les parties 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 Maître Laurent LIMPACH, sur ses affirmations de droit.

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.