

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 23/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du huit février deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00931 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Christine KOVELTER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 24 juin 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Jean LUTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à D-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit KOVELTER,

appellant par incident,

comparant par Maître Stephan Wonnebauer, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée du 28 mai 2020, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « *Montagearbeiter* ».

Par courrier recommandé du 30 novembre 2020, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de deux mois.

Par courrier recommandé du 22 décembre 2020, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix en date du 1er avril 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après SOCIETE1.)) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre dire abusif le licenciement du requérant suivant courrier recommandé du 22 décembre 2020 et condamner à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis : 3.745,16 euros
- indemnité pour préjudice matériel : 2.150,00 euros
- indemnité pour préjudice moral : 2.150,00 euros
- solde du salaire de décembre 2020 : 554,84 euros
- solde de congés non pris : 845,70 euros

Le requérant réclamait en outre les intérêts légaux sur ces montants à partir de la demande en justice jusqu'à solde et l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.250 euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La défenderesse concluait, principalement, à l'irrecevabilité de la requête pour cause de forclusion et, subsidiairement, à son rejet quant au fond.

A titre reconventionnel, SOCIETE1.) demandait la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 594,32 euros, du chef de rémunération indûment perçue.

Par jugement rendu le 29 avril 2022, le tribunal a déclaré recevables les demandes principale et reconventionnelle, avant de statuer comme suit :

« déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 22 décembre 2020,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.745,16 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 554,84 euros à titre d'arriéré de salaire pour le mois de décembre 2020 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 567,32 euros à titre d'indemnité pour jours de congés non pris avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

ordonne l'exécution provisoire du jugement à intervenir pour autant qu'il porte sur la condamnation au paiement d'un montant de 1.122,16 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance. »

Par exploit du 24 juin 2022, SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 16 mai 2022.

L'appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que la requête introductive d'instance est irrecevable, en raison de la forclusion édictée par l'article L. 124-11 (2) du Code du travail.

Comme en première instance, SOCIETE1.) soulève, en premier lieu, l'irrecevabilité de la requête introductive d'instance, au motif que PERSONNE1.) n'aurait pas agi dans un délai de trois mois à partir de la notification de la lettre de licenciement du 22 décembre 2020.

En ordre subsidiaire, l'appelante demande à la Cour de dire, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement avec effet immédiat du 22 décembre 2020 est justifié et que l'intimé est à débouter de ses demandes pécuniaires.

En ordre plus subsidiaire encore, l'appelante conteste les montants réclamés par la partie adverse et demande la condamnation de cette dernière à lui payer la somme de 2.504,18 euros outre les intérêts légaux, réclamée en première instance dans le cadre d'une demande reconventionnelle.

L'appelante fait valoir que l'intimé n'avait pas été dispensé de prêter son travail pendant la durée du préavis découlant du licenciement avec préavis suivant lettre recommandée du 30 novembre 2020.

Cependant, à partir du 15 décembre 2020, l'intimé ne serait tout simplement plus venu travailler « *sans donner un quelconque signe de vie* ».

Il ne se serait « *pas manifesté le premier jour de son absence pour informer l'employeur de son empêchement* ».

L'intimé ne lui aurait pas davantage fait parvenir un certificat médical attestant de son incapacité de travail « *ou une quelconque autre pièce* », au plus tard le troisième jour de son absence, au mépris des dispositions de l'article L. 121-6 du Code du travail.

L'employeur souligne qu'il n'a pas non plus reçu une information constatant une mise en quarantaine de l'intimé.

PERSONNE1.) n'aurait d'ailleurs jamais informé la partie appelante, de quelque manière que ce soit, par écrit ou verbalement, d'un placement en quarantaine.

Les pièces y relatives ainsi que la lettre de contestation datée du 7 janvier 2021 lui auraient été présentées, pour la première fois, après l'introduction de l'instance, dans le cadre de la communication des pièces.

Cette version des faits serait confirmée par l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), secrétaire et standardiste de la société appelante.

Son audition comme témoin est offerte en preuve, pour autant que de besoin.

Aucun élément probant n'établirait le contraire.

Les offres de preuve adverses devraient être déclarées irrecevables, sinon infondées, pour défaut de pertinence.

L'appelante fait valoir qu'il résulte des pièces versées aux débats que la lettre de licenciement du 22 décembre 2020 a été reçue par l'intimé en date du 30 décembre 2020.

De ce fait, l'intimé aurait été forclos, au moment du dépôt de la requête introductive d'instance, en date du 1er avril 2021, le délai de trois mois, prévu par l'article 124-11 du Code du travail, ayant été dépassé.

Le défaut de réception de la lettre de contestation du 7 janvier 2021, invoquée par l'intimé, aurait été soulevé par l'appelante dès la première instance (cf. note écrite remise au tribunal du travail).

L'affirmation de l'intimé selon laquelle il aurait déposé le courrier dans la boîte aux lettres de l'appelante serait tout simplement mensongère, étant donné que l'appelante ne disposerait d'aucune boîte aux lettres à son siège social.

La « *prétendue correspondance WhatsApp* », invoquée par l'intimé, n'aurait jamais été échangée entre parties.

Les messages en question auraient été fabriqués pour les besoins de la cause.

Quant aux revendications de la partie adverse relatives à l'indemnité pour congé non pris et à l'arriéré de salaire, il conviendrait de les examiner « *ensemble avec la demande reconventionnelle* ».

Si la partie PERSONNE1.) pourrait prétendre à l'indemnité pour congé non pris et à l'arriéré de salaire réclamé, il n'en resterait pas moins que l'intimé aurait présenté 205,75 heures de d'absences pour lesquels il aurait été payé indûment, ce qui donnerait un trop payé de 2.567,14 euros.

Après compensation avec les montants réduits à l'intimé, il en résulterait un solde de 657,28 euros en faveur de l'appelante.

L'intimé conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, sauf en ce qui concerne le volet relatif à l'indemnisation du préjudice matériel.

Sur ce dernier point, l'intimé relève appel incident et réclame de ce chef des dommages et intérêts d'un montant de 2.150 euros.

L'intimé soutient que l'envoi de sa lettre de protestation, datée du 7 janvier 2021, aurait interrompu le délai de forclusion dont se prévaut l'appelante.

L'envoi susmentionné est offert en preuve par l'audition d'un témoin.

L'auteur de l'attestation adverse devrait être écarté comme témoin, au motif qu'il représenterait l'appelante en justice et que son témoignage serait dépourvu d'objectivité.

L'intimé fait valoir que PERSONNE2.) était le gérant de la société appelante du 16 février 2018 au 8 novembre 2018.

Selon l'intimé, l'appelante aurait été dûment informée du placement en quarantaine, de sorte que la protection légale contre le licenciement devrait recevoir application dans le cas présent.

L'information y relative aurait été délivrée à l'employeur par voie de messages *WhatsApp*.

Pour autant que de besoin, un expert nommé par la Cour pourrait déterminer si cet échange a eu lieu.

Une absence de quatre jours, telle qu'invoquée par l'employeur pour justifier le licenciement litigieux, serait en tout état de cause d'une gravité insuffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'intimé conteste encore la demande reconventionnelle de l'appelante dans son principe et dans son *quantum*.

Appréciation de la Cour

Il est relevé à titre liminaire que la Cour n'a pas à se prononcer sur le moyen d'irrecevabilité de l'appel tiré de l'acquiescement au jugement, soulevé par l'intimé dans un premier corps de conclusions, étant donné que l'intimé a formellement renoncé à ce moyen dans son deuxième corps de conclusions.

L'appel, introduit dans les formes et délais de la loi, est recevable.

L'article 124-11 (2) du Code du travail dispose ce qui suit : « *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive 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* » (...) *Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale* ».

La disposition légale citée ci-dessus a été édictée dans un souci de protection de l'employeur afin de garantir que celui-ci soit fixé dans un délai rapproché sur le sort et les conséquences éventuelles du licenciement qu'il prononce.

Ce délai de trois mois, dont il est rappelé qu'il s'impose sous peine de forclusion - de sorte qu'il ne peut être suspendu et qu'il ne peut être interrompu que par une lettre de contestation introduite conformément aux dispositions citées ci-dessus - prend cours le jour où le salarié s'est vu remettre la lettre de licenciement ou le jour où il a été avisé du licenciement.

Il ressort de l'avis de réception de la lettre de licenciement (cf. pièce n° 2 de la demande II de l'appelante) que l'intimé a reçu la lettre de licenciement en date du 30 décembre 2020.

Pour que le délai dont il s'agit puisse être valablement interrompu, il faut que le salarié ait « *introduit* » une réclamation écrite « *auprès de son employeur* », autrement dit que ce dernier ait reçu la lettre de réclamation, et cela dans le délai susvisé de trois mois.

En cas de contestation, il appartient au salarié de prouver que sa réclamation écrite a été « *introduite auprès de l'employeur* » dans les trois mois, autrement dit que ce dernier a reçu ladite réclamation dans les trois mois.

En l'espèce l'appelante affirme n'avoir « *jamais reçu la prétendue lettre (de contestation) du 07.01.2021* ».

Force est de constater que l'intimé reste en défaut de prouver ou d'offrir en preuve, face aux contestations de son ancien employeur, que ce dernier aurait reçu la lettre de contestation dans les trois mois ayant suivi la réception de la lettre de licenciement.

Pareille réception de la lettre de réclamation par l'employeur ne ressort nullement de l'attestation testimoniale dressée par PERSONNE4.) (cf. pièce n° 11 de la farde III de l'intimé) ni de l'offre de preuve par témoin présentée pour autant que de besoin par l'intimé.

Il ressort par ailleurs de l'attestation testimoniale établie le 6 mars 2023 par PERSONNE2.) (cf. pièce n° 1 de la farde II de l'appelante) que la société appelante ne dispose d'aucune boîte aux lettres ; que le courrier adressé à cette dernière est réceptionné dans la station-service située au rez-de-chaussée de l'immeuble, et que l'auteur de l'attestation testimoniale, dont les fonctions au sein de la société appelante étaient ceux de réceptionniste et de secrétaire, n'a jamais reçu aucune lettre de l'intimé par laquelle celui-ci aurait contesté son licenciement.

PERSONNE2.) ajoute que le gérant de la société appelante n'a pas non plus reçu pareille lettre.

Il est relevé à cet égard que PERSONNE2.) n'est pas le représentant de la société appelante ; qu'il doit être considéré comme tiers au litige et que son attestation a été établie en bonne et due forme, conformément au prescrit de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il suit de là que PERSONNE1.) était forclos d'agir en justice pour entreprendre son licenciement et réclamer des indemnités de ce chef, par une requête déposée le 1^{er} avril 2021.

Il y a partant lieu de déclarer irrecevables les demandes formées par PERSONNE1.) contre SOCIETE1.) en relation avec son licenciement qu'il prétend abusif, par réformation du jugement entrepris.

En conséquence, il y a lieu de déclarer irrecevable l'appel incident, par lequel PERSONNE1.) demande à la Cour de lui allouer le montant de 2.150 euros, à titre de dommages et intérêts pour réparation du préjudice matériel consécutif à son licenciement.

La forclusion qui entache la demande visant à voir déclarer le licenciement abusif et à obtenir des indemnités en relation avec le licenciement ne s'étend pas à la demande en paiement d'un arriéré de salaire ou d'une indemnité pour

congé non pris, puisque le sort d'une telle demande est indépendant de la décision à intervenir sur la question du caractère abusif ou non du licenciement.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de toiser le sort de la demande principale de PERSONNE1.) pour autant qu'elle tend au paiement d'une indemnité de congé non pris, d'un montant de 567,32 euros, et d'un arriéré de salaire de 554,84 euros, outre les intérêts légaux, ainsi que le sort de la demande reconventionnelle de SOCIETE1.) tendant au paiement du montant de 594,32 euros, outre les intérêts légaux, à titre de remboursement d'heures payées en trop à PERSONNE1.), après compensation avec les deux créances susvisées de ce dernier.

C'est à juste titre que les juges de première instance ont constaté que la fiche de salaire du mois de novembre 2020 renseigne un solde d'heures de congé non prises de 33,33 heures ; qu'il convient d'y ajouter le congé auquel l'intimé aurait droit pour la période du 1^{er} au 22 décembre, soit 12,32 heures, ce qui donne un total de 45,65 heures et que, sur base d'un taux horaire de 12,4277 euros, il en résulte une indemnité de 567,32 euros.

Il convient également d'approuver les juges de première instance en ce qu'ils ont retenu que PERSONNE1.) avait droit à un arriéré de salaire de 554,84 euros pour la période du 1^{er} au 22 décembre 2020.

Il n'est pas établi, au vu des décomptes unilatéraux produits par l'appelante (cf. pièces 3 de la farde II de l'appelante) que l'intimé se serait vu payer en trop les heures dont l'appelante réclame actuellement le remboursement.

Ainsi que la juridiction du premier degré l'a d'ailleurs constaté à juste titre, la partie appelante n'a pas procédé, de ce chef, à une retenue sur salaire entre juin et décembre 2020.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) les montants de 567,32 euros et 554,84 euros repris ci-dessus, outre les intérêts légaux et qu'il a débouté la première de sa demande reconventionnelle tendant au remboursement d'heures payées en trop.

L'appelante conclut encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel, tandis que l'intimé conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Faute pour l'appelante de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, celle-ci est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, que pour l'instance d'appel.

Comme l'intimé succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure doit être rejetée, tant pour la première instance, par réformation de la décision attaquée, que pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel principal recevable,

déclare l'appel incident irrecevable,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

déclare irrecevables les demandes de PERSONNE1.) pour autant qu'elles tendent à voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat, intervenu suivant courrier recommandé du 22 décembre 2020, à l'obtention d'une indemnité compensatoire de préavis et à l'obtention de dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit recevables et fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris, d'un montant de 567,32 euros, et d'un arriéré de salaire de 554,84 euros, outre les intérêts légaux, et condamné la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en conséquence,

déboute les parties au litige de leurs demandes respectives et réciproques en allocation d'une indemnité de procédure,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose, à raison de trois quarts, à PERSONNE1.) et, à raison d'un quart, à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, avec distraction de ceux relatifs à l'instance d'appel au profit de Me Jean LUTGEN et de Me Stephan WONNEBAUER sur leurs 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.