Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-sept juin deux mille dix

Numéro 34851 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier;

Entre:

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Josiane GLODEN, en remplacement de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 3 avril 2009,

comparant par Maître Régis SANTINI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, ouvrier, demeurant à F-,

intimé aux fins du prédit exploit GLODEN,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 5 février 2009, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, statuant dans le cadre d'une demande dirigée par B contre son ancien employeur, la société anonyme A S.A., après avoir rejeté les moyens de la défenderesse tirés de l'incompétence territoriale de la juridiction saisie et de la forclusion de la demande, a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 12 septembre 2005 et condamné la société à payer au requérant à titre de réparation des préjudices matériel et moral les montants respectifs de 7.728,95 € et 750 €, de même que la somme de 176 € indument retenue sur le salaire du mois d'octobre 2003, ordonné l'exécution provisoire quant à ce dernier volet de la condamnation et sursis à statuer sur la demande en paiement des heures supplémentaires et en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que selon l'article 2 du contrat de travail, le lieu de travail principal était l'adresse d'exploitation de l'entreprise située à Rodange de sorte qu'il était territorialement compétent pour connaître de la demande. Il a rejeté l'exception de forclusion de la demande étant donné que la lettre de licenciement était datée au 12 septembre 2005 et la lettre de motivation au 10 octobre 2005 - cette dernière lettre ayant, d'après l'employeur, été envoyée à titre spontané sans que le salarié n'eût fait une demande tendant à se voir communiquer les motifs – de sorte que la lettre de réclamation du 15 décembre 2005 contre le licenciement avait été introduite dans le délai de trois mois, faisant ainsi courir un nouveau délai d'un an. Il a décidé que cet échange de courrier faisait présumer que l'employeur s'était vu adresser par le salarié une demande concernant la motivation du licenciement de sorte que le délai de trois mois n'avait partant commencé à courir qu'à partir de la motivation du licenciement (10 octobre 2005) et non pas à partir de sa notification (12 septembre 2005). La juridiction du travail a déclaré abusive la résiliation pour ne pas avoir reposé sur une motivation précise. Elle a tenu compte dans la fixation du préjudice matériel d'une période de référence de quatre mois à courir à partir de la fin du préavis.

Par exploit d'huissier du 3 avril 2009, la société A a régulièrement interjeté appel contre le jugement et elle reprend ses moyens tirés de l'incompétence ratione loci de la juridiction du travail d'Esch-sur- Alzette et de la forclusion de la demande. Elle soutient qu'il appartenait au salarié qui n'avait pas demandé à se voir communiquer les motifs du licenciement d'établir le caractère abusif de ce dernier et conteste en ordre plus subsidiaire les montants alloués. Elle sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 €.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement en ce qui concerne les exceptions de procédure invoquées et au fond à se voir allouer à titre de réparation du préjudice matériel la somme de 9.847,72 €, de même que les autres montants accordés par le tribunal. Il réclame une indemnité de procédure de 750 €.

I.L'exception d'incompétence territoriale

L'appelante fait valoir qu'il y a lieu à application de l'article 47 alinéa 3 du NCPC aux termes duquel *lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand - Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg,* étant donné que B, en tant que chauffeur routier prestait ses services sur toute l'étendue du territoire. Ce dernier de soutenir que même s'il a presté des services à l'étranger et sur tout le territoire grand-ducal, le lieu principal de travail restait toutefois l'adresse d'exploitation de l'entreprise située à Rodange. L'appelante de soutenir que le siège social ne comprend que ses bureaux, que les remorques sont stationnées dans un autre endroit qu'au siège social, que le chauffeur ne ramenait pas toujours le camion au siège d'exploitation, mais l'emmenait à son adresse en France.

C'est cependant à bon droit que le tribunal du travail s'est déclaré territorialement compétent pour connaître de la demande étant donné que le fait pour un chauffeur de circuler sur l'intégralité du territoire du Grand-Duché de Luxembourg ne rend pas, en application de l'article 47 alinéa 3 du NCPC, territorialement compétente la juridiction du travail de Luxembourg, le lieu de travail respectivement principal devant, en l'espèce, être considéré comme étant celui du siège de la société, centre névralgique à partir duquel sont organisées les activités de ses salariés. Les affirmations de l'appelante telles que reprises à l'alinéa précédent, dernière phrase, sont, abstraction faite de leur pertinence juridique, de simples suppositions non établies en l'espèce. La compétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette est partant fondée sur base de l'article 47 alinéa 1er du NCPC.

II. La forclusion

Aux termes de l'article L.124-11.(2) du Code du travail,

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.

Contrairement à ce qu'a retenu la juridiction de première instance, il n'y a pas lieu de *présumer* que le salarié a demandé à l'employeur, en application de l'article L. 124-11. (2) dernière phrase du Code du travail, à se voir communiquer les motifs du licenciement du 12 septembre 2005.

Il n'est en effet pas établi que l'intimé ait envoyé un courrier de demande de motifs à l'employeur. Le fait même que ce dernier lui a, tel qu'il le soutient, de façon spontanée, adressé le 10 octobre 2005 une lettre de motivation du licenciement alors même que le salarié ne lui en avait pas fait la demande ne saurait, en l'absence de tout autre indice, faire *présumer* que l'employeur s'est vu adresser un tel courrier. Le salarié ne soutient d'ailleurs pas lui avoir envoyé un tel courrier, mais fait valoir que *« le doute devrait lui profiter ».*

S'agissant cependant d'une obligation qu'il lui appartient d'établir pour voir faire courir les délais de forclusion à une date autre que celle de la notification du licenciement, et restant en défaut de ce faire, le délai de forclusion a partant commencé à courir non pas à partir de la motivation du licenciement - le texte légal vise le cas où l'employeur, invité par le salarié à lui communiquer les motifs du licenciement avec préavis les lui communique dans le délai d'un mois - mais à partir de la notification du licenciement avec préavis du 12 septembre 2005.

L'intimé soutient qu'il a respecté le délai légal de trois mois visé à l'article L.124-11. du Code du travail, étant donné que la lettre de licenciement date certes du 12 septembre 2005 mais qu'il ne l'a réceptionnée qu'après le 15 septembre 2005 de sorte que sa lettre de réclamation du 15 décembre 2005 aurait été envoyée dans ledit délai de trois mois à partir de la notification du licenciement qui, pour avoir été respecté, a fait courir un nouveau délai d'un an en-déans lequel il a déposé la requête.

L'article L.124-11.(2) du Code du travail fait courir le délai de trois mois à partir non pas de l'envoi de la lettre recommandée portant licenciement, mais à partir de sa *notification.* Opposant l'exception de forclusion à la demande, il appartient à l'employeur d'établir que le salarié n'a pas réclamé en- déans le délai de trois mois, son obligation première étant d'établir avec précision la date à laquelle le salarié a pris connaissance de la lettre moyennant sa notification.

Cette preuve n'est pas rapportée en l'espèce, alors même que la copie de la lettre datée au 12 septembre 2005 indique qu'elle a été envoyée en

recommandé avec un accusé de réception. L'appelante reste cependant en défaut de verser toute pièce attestant des dates d'envoi et de notification dudit courrier.

Dans ces conditions, les déclarations de l'intimé qui habitait au moment des faits en France selon lesquelles il ne s'est vu notifier la lettre de licenciement qu'après le 15 septembre 2005 ne sont pas a priori dénuées de tout fondement.

C'est partant à bon droit que B soutient avoir respecté le délai de trois mois en réclamant contre le licenciement le 15 décembre 2005, de sorte que la requête qu'il a déposée le 4 mai 2006, partant en-déans le délai d'un an qui a commencé à courir à partir du 15 décembre 2005, est recevable.

Le jugement du tribunal du travail est dès lors, quoique pour d'autres motifs, à confirmer.

III. La régularité du licenciement

L'article L.124-5.(3) du Code du travail dispose que le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) *(i.e. à savoir de demander les motifs du licenciement)* conserve le droit d'établir par tous moyens que le licenciement est abusif.

Il est admis que le salarié licencié qui n'a pas demandé la précision des motifs du licenciement au sens de la disposition de l'article 22 de la loi du 24 mai 1989 concernant le contrat de travail ne peut faire grief à l'employeur de ne pas avoir fourni avec précision les motifs du licenciement dans une lettre postérieure au licenciement dès lors que cette lettre n'avait pas, à défaut de demande formelle en ce sens, pour objet de constituer une telle réponse circonstanciée de la part de l'employeur. (…) En vertu de la disposition de l'alinéa 3 de l'article 22 précité, il incombait dans la situation de l'espèce au salarié licencié de prouver qu'il a été licencié abusivement,» (Cour 16.06.1994 numéro 15043 du rôle Letsch c/ Garage Rudy Reuter).

L'intimé conclut au caractère abusif du licenciement en raison de l'imprécision de la lettre lui adressée le 10 octobre 2005.

Le moyen tiré de l'imprécision étant à écarter, il appartient à l'intimé d'établir le caractère abusif du licenciement. Restant en défaut de ce faire, sa demande en réparation du préjudice est à rejeter.

Le jugement est partant à réformer.

Les indemnités de procédure

B n'a pas droit à une indemnité de procédure au vu du sort réservé à l'appel et aux dépens.

Il serait par contre inéquitable de laisser à charge de la société l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en instance d'appel de sorte qu'il convient de lui allouer, sur base de l'article 240 du NCPC, la somme de 1.000 €.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant :

dit régulier le licenciement avec préavis du 12 septembre 2005,

dit non fondées les demandes de B en allocation de dommages-intérêts du chef de licenciement abusif,

décharge pour autant que de besoin la société anonyme A S.A. des condamnations prononcées de ce chef à sa charge,

rejette la demande de B basée sur l'article 240 du NCPC,

le condamne à payer à la société anonyme A S.A. une indemnité de procédure de 1.000 €, et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Régis Santini, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.