

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze juillet deux mille dix-huit

Numéro 44442 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine dite Nanou TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 9 janvier 2017,

comparant par Maître Ana ALEXANDRE, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1.), ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(...), déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du ... 2015, représentée par son curateur Aziza GOMRI,

intimée aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparant par Maître Sandra MAROTEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

A.) a été au service de la société à responsabilité limitée SOC1.) en tant que serveuse (femme à tout faire) du 1^{er} octobre 2013 au 4 décembre 2014, date à laquelle elle a été licenciée avec effet immédiat.

La société SOC1.) a été déclarée en état de faillite par jugement du 9 mars 2015.

A.) a produit au passif de la faillite la déclaration de créance no 13 pour le montant de 32.944,96 EUR, qui se compose

- d'une indemnité compensatoire de préavis de 3.992,60 EUR
- de dommages et intérêts pour préjudice moral 5.000,- EUR
- de dommages et intérêts pour préjudice matériel 23.952,36 EUR

La déclaration de créance a été intégralement contestée par le curateur de la faillite, au motif que le caractère abusif du licenciement n'était pas établi. Le débat sur les contestations devant le tribunal d'arrondissement siégeant en matière commerciale a donné lieu au renvoi du litige devant le tribunal du travail (cf. jugement no 30/16 du 16 janvier 2016).

Par requête déposée au greffe le 11 février 2016, A.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg la masse de la faillite de la société à responsabilité limitée SOC1.), représentée par son curateur, pour voir admettre au passif de la faillite sa déclaration de créance d'un montant de 32.944,96 EUR.

Par jugement contradictoire du 28 novembre 2016, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec effet immédiat du 4 décembre 2014 régulier et les demandes de A.) non fondées et l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Pour décider ainsi, le tribunal a retenu que la salariée ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement prévue par l'article L. 121-6 du Code du travail, puisqu'elle était restée en défaut d'établir qu'elle avait satisfait aux prescriptions de l'article en question pour pouvoir bénéficier de la protection légale. Les juges de première instance ont encore estimé que la lettre de licenciement était d'une précision suffisante et que le fait, pour la salariée, de ne pas avoir informé son employeur de la prolongation de son congé de maladie et de l'avoir laissé sans nouvelles du 1^{er} au 4 décembre 2014 constituait une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Par exploit d'huissier de justice du 9 janvier 2017, A.) a interjeté appel contre ce jugement pour, par réformation, voir déclarer le licenciement litigieux abusif et pour se voir allouer les montants de 3.992,60 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 5.000,- EUR à titre de réparation du préjudice moral et de 6.498,91 EUR à titre de préjudice matériel, ces montants augmentés des intérêts légaux avec majoration du taux d'intérêt légal de trois

points à l'expiration du troisième mois suivant la signification de l'arrêt à intervenir.

Elle fait valoir, à l'appui de son appel, qu'elle se trouvait en congé de maladie depuis le 31 octobre 2014 lorsqu'elle a été licenciée, qu'elle avait déjà remis trois certificats médicaux à son employeur pour les périodes du 31 octobre au 17 novembre 2014, du 17 au 22 novembre 2014 et du 23 au 30 novembre 2014. Le quatrième certificat médical était censé couvrir la période du 1^{er} au 15 décembre 2014. L'appelante soutient à ce propos avoir averti son employeur dès le 1^{er} décembre 2014 de la prolongation de son état d'incapacité de travailler et lui avoir adressé, par recommandé du 2 décembre 2014, le certificat en question, de sorte que son employeur était forcément en possession de ce certificat à la date du licenciement. Elle estime, dès lors, avoir satisfait aux conditions de l'article L. 121-6 du Code du travail pour bénéficier de la protection contre le licenciement accordée aux salariés durant leur incapacité de travail. Le licenciement prononcé à son encontre nonobstant la protection édictée par l'article précité serait, par conséquent, abusif. Elle réitère, en outre, ses moyens relatifs à l'imprécision de la lettre de licenciement, laquelle équivaldrait à une absence de motivation, et au manque de gravité des griefs invoqués par l'employeur à la base du licenciement.

Le curateur de la faillite SOC1.) soulève, en premier lieu, la forclusion de la demande de la salariée sur base de l'article L. 124-11(2) du Code du travail. Il expose que le délai initial de trois mois aurait valablement été interrompu, le 10 décembre 2014, par une lettre de contestation de la part de A.), mais que le nouveau délai d'un an aurait expiré le 11 décembre 2015, sans que la salariée n'introduise une action en justice durant cette année.

En ordre subsidiaire, elle demande la confirmation pure et simple du jugement entrepris. En ordre plus subsidiaire encore, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la partie intimée conteste le montant réclamé par A.) et demande à voir ramener les montants à de plus justes proportions.

Quant au moyen de forclusion, l'appelante conteste la recevabilité de ce moyen puisqu'il n'aurait pas été soulevé en première instance et que l'employeur aurait conclu au fond de sorte que ce moyen serait actuellement couvert.

Le curateur de la faillite conteste avoir pu prendre position au fond en première instance puisque malgré le fait qu'il avait averti la requérante de ce qu'il ne pourrait se présenter à l'audience, celle-ci aurait fait retenir et plaider l'affaire. Il renvoie au jugement entrepris, qui préciserait à ce sujet que « *la partie défenderesse, comparant initialement par Maître Aziza GOMRI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience* ». Il fait valoir qu'une renonciation au moyen de forclusion ne saurait, par conséquent, lui être opposée, une telle renonciation ne se présument pas.

Motifs de la décision

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. 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 ».

Les délais de procédure, dont les délais de forclusion, ont pour objet d'enfermer les activités procédurales des plaideurs dans un espace de temps déterminé : en l'occurrence, il s'agit de protéger l'employeur contre des actions tardives de la part de salariés licenciés.

L'appelante fait valoir que le moyen de forclusion serait couvert puisque la société SOC1.) aurait conclu au fond, avant de soulever ce moyen.

La forclusion d'une action judiciaire peut être soulevée en tout état de cause, donc même la première fois, comme en l'espèce, en instance d'appel. La forclusion tirée de l'article L. 124-11(2) du Code du travail n'est pas d'ordre public, la partie qui pourrait s'en prévaloir peut renoncer à ce moyen. Cette renonciation est, le plus souvent déduite, par la jurisprudence, lorsqu'une partie prend position quant au fond du litige sans soulever la forclusion.

Tel n'est pas le cas en l'espèce. Il ressort du jugement entrepris que « *la partie défenderesse, comparant initialement par Maître Aziza GOMRI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg* » a fait défaut à l'audience à laquelle l'affaire fut plaidée. Etant absente lors de cette audience, la partie défenderesse n'a pas pu prendre position quant au fond du litige et, partant, renoncer au moyen de forclusion tiré de l'article L. 124-11(2) du Code du travail. Ce moyen a été développé en instance d'appel par le curateur de la faillite SOC1.) avant tous autres développements, de sorte qu'il est recevable.

A.) a été licenciée avec effet immédiat le 4 décembre 2014 ; sa lettre de contestations datée du 10 décembre 2014 a valablement interrompu le premier délai de trois mois. Durant le nouveau délai d'une année, la société à responsabilité SOC1.) a été déclarée en état de faillite (9 mars 2015), de sorte qu'après cette date, l'action de la salariée à l'encontre de son ancien employeur était suspendue en vertu de l'article 452 du Code de commerce. La salariée a produit, le 20 août 2015, au passif privilégié de la faillite de la société SOC1.) une déclaration de créance du chef d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral. Il est reconnu qu'une déclaration de créance constitue une réelle demande en justice, ou du moins, sans être une assignation, produit les mêmes effets qu'une assignation (cf. A. Cloquet, Les Nouvelles, t. IV, no 2322).

Il y a, par conséquent, lieu de retenir que le second délai d'une année a été interrompu par la salariée, qui n'est pas forclosée à faire valoir ses droits en réparation des suites dommageables d'un licenciement abusif.

Afin de voir déclarer son licenciement abusif, A.) soutient, en premier lieu, que son licenciement serait contraire aux prescriptions de l'article L. 121-6(3) du Code du travail.

Les dispositions de l'article L. 121-6(3) du Code du travail interdisent à l'employeur, dûment averti de l'état d'incapacité de travail ou en possession du certificat médical attestant une incapacité de travail ainsi que la durée prévisible de celle-ci, de procéder au licenciement d'un salarié, même pour motif grave.

En l'espèce, la salariée qui était en congé de maladie depuis le 31 octobre 2014, verse un certificat médical de prolongation daté du 1^{er} décembre 2014 et couvrant la période du 1^{er} au 15 décembre 2014 ainsi que le récépissé de dépôt d'un envoi recommandé adressé à son employeur daté du 2 décembre 2014 à 18.42 heures.

Elle n'établit toutefois pas, ni n'offre en preuve qu'elle aurait informé son employeur dès le premier jour de la prolongation (1^{er} décembre 2014), ni que celui-ci aurait été en possession avant l'expiration de la journée du 3 décembre 2014 du certificat médical en question. Il y a lieu d'en déduire, à l'instar des juges de première instance, que A.) n'a pas établi avoir rempli les conditions préalables à la protection contre le licenciement prévu par l'article L. 121-6(3) du Code du travail.

L'appelante oppose, ensuite, l'imprécision des motifs pour voir déclarer abusif le licenciement intervenu.

La lettre de licenciement du 4 décembre 2014 énumère deux reproches : une absence injustifiée du 1^{er} au 4 décembre 2014 et le fait d'avoir, le 3 décembre 2014 vers minuit, tapé dans la porte de l'établissement SOC1.) et émis des menaces. L'exposé de ces griefs contient les détails nécessaires pour permettre à la salariée d'identifier les reproches qui lui ont été faits et d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle action en justice ainsi qu'aux juridictions saisies du litige de s'assurer que les motifs débattus devant elles correspondent à ceux invoqués dans le cadre de la rupture du contrat et d'apprécier leur degré de gravité.

C'est encore à bon droit que les juges de première instance ont écarté les griefs relatifs au tapage dans la nuit du 3 au 4 décembre 2014, faute d'avoir été établis par la partie employeuse. Par contre, la salariée n'établissant pas avoir fait parvenir à son employeur son certificat médical daté du 1^{er} décembre 2014, avant la date de son licenciement, il y a lieu d'en déduire que l'employeur, sans nouvelles de la part de la salariée depuis le 1^{er} décembre 2014 et face à l'obligation d'assurer le fonctionnement de son établissement, n'a pas abusé de son droit de licencier avec effet immédiat la salariée au bout de quatre jours d'absence injustifiée.

Les demandes en indemnisation ne sont, par conséquent, pas fondées et le jugement entrepris est à encore à confirmer sur ces points.

La société faillie réclame, sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, une indemnité de procédure de 1.500.- EUR pour l'instance d'appel.

Il ne paraît pas inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel en la forme,

dit que l'action en justice de A.) n'est pas forclosée sur base de l'article L. 124-11(2) du Code du travail,

di l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de la masse des créanciers de la faillite SOC1.) S.à.r.l. en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.