

Arrêt N° 44/19 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du sept mars deux mille dix-neuf**

Numéro 44856 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;  
Monique HENTGEN, premier conseiller;  
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;  
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**1) A.),** demeurant à L-(...), (...),

**2) B.),** demeurant à L-(...), (...),

**3) C.),** demeurant à L-(...), (...),

héritiers légaux de feu **D.)**, décédé le 12 novembre 2017, ayant, par acte d'avocat à avocat notifié en date du 8 août 2018, repris l'instance introduite par feu **D.)**,

**appelants** aux termes d'un acte d'appel de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 8 mai 2017,

**comparant par Maître Olivier LANG**, avocat à la Cour, demeurant à Hesperange,

**et:**

**la société anonyme SOC1.) LUXEMBOURG**, établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration,

**intimée** aux fins du prédit acte REYTER,

**comparant par Allen & Overy**, société en commandite simple, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J.F. Kennedy, inscrite sur la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée

aux fins de la présente procédure par **Maître Nathaël MALANDA**, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

---

### LA COUR D'APPEL:

Par requête du 27 octobre 2016, **D.)** demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.) LUXEMBOURG**, à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, au titre du préjudice matériel (5.500,- EUR) et du préjudice moral (20.000,- EUR) en tout la somme de 25.500,- EUR avec les intérêts légaux à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, sinon encore à partir de la date du jugement, jusqu'à solde.

A l'audience publique du 20 février 2017, les débats furent limités à la question de la forclusion de l'article L. 124-11 paragraphe (2) du Code du travail.

Par jugement du 27 mars 2017, le tribunal du travail déclara la demande de **D.)** irrecevable pour cause de forclusion et le condamna aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 8 mai 2017 **D.)** a régulièrement relevé appel du prédit jugement. Par réformation du jugement entrepris, il demande à la Cour de déclarer sa demande initiale recevable et de renvoyer l'affaire et les parties devant le tribunal du travail pour statuer sur le fond de la demande; sinon, par l'effet dévolutif de l'appel, de trancher le fond du litige et de déclarer abusif le licenciement intervenu et de condamner la société **SOC1.) LUXEMBOURG** au paiement du montant de 5.500,- EUR au titre du préjudice matériel et du montant de 20.000,- EUR au titre du préjudice moral, chaque fois avec les intérêts légaux à compter du licenciement, sinon du 27 octobre 2016, sinon de l'arrêt à intervenir, jusqu'à solde.

Par acte d'avocat à avocat du 8 août 2018, **A.), B.)** et **C.)**, en leur qualité d'héritiers légaux de **D.)** décédé le 12 novembre 2017, ont repris l'instance. Cette reprise d'instance est recevable pour avoir été introduite dans les formes de la loi.

Dans leurs conclusions notifiées le 14 septembre 2018, ils augmentent la demande au titre du préjudice matériel au montant de 5.599,20 EUR et ils demandent encore à voir condamner la partie intimée à leur remettre dès le jour du prononcé de l'arrêt à intervenir le décompte prévu au 2e paragraphe de l'article L.125-7 du Code du travail, pour autant que ce document n'ait pas été versé en cours d'instance, sous peine d'une astreinte de 200,- EUR par jour de retard.

**D.)** a été engagé par la société **SOC1.) LUXEMBOURG** suivant contrat de travail à durée indéterminée du 7 octobre 2002, prenant effet au 14 octobre 2002. Par courrier recommandé du 12 mai 2016, il a été licencié moyennant un préavis de

six mois prenant cours le 15 mai 2016 et expirant le 14 novembre 2016. Par lettre recommandée du 6 juin 2016, **D.)** a, par l'intermédiaire de son mandataire, d'une part, contesté la régularité du licenciement en se référant au deuxième alinéa de l'article L.124-11 (2) du Code du travail et, d'autre part, demandé les motifs de son congédiement conformément à l'article L.124-5(1) du même code. L'employeur lui a communiqué les motifs du licenciement par lettre recommandée du 30 juin 2016, courrier qui a été réceptionné par le mandataire de **D.)** en date du 1<sup>er</sup> juillet 2016. Le salarié n'a plus contesté lesdits motifs par la suite.

La juridiction de première instance a retenu que, dans la mesure où le courrier de motivation du 30 juin 2016 a été réceptionné par le mandataire du salarié en date du 1<sup>er</sup> juillet 2016 et que ce dernier ne fait pas état d'une réclamation postérieure qui seule aurait pu interrompre le délai de forclusion initial, la demande de **D.)** déposée au greffe du tribunal du travail en date du 27 octobre 2016, soit après l'écoulement du délai légal de trois mois, était irrecevable pour cause de forclusion.

Les appelants font valoir que le licenciement est abusif par le seul fait qu'il est intervenu en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 paragraphe (3) du Code du travail, et ce indépendamment de tout motif. En contestant, par courrier du 6 juin 2016, la régularité du licenciement en se référant à l'article L.124-11 (2) du Code du travail, **D.)** aurait été convaincu d'interrompre le délai de forclusion de trois mois et de faire courir un nouveau délai d'un an à compter de ce jour. La connaissance des motifs revêtant une importance dans le cadre de l'action en réparation de son préjudice moral, il aurait, par le même courrier, demandé à son employeur « *sans aucune reconnaissance et sous toutes réserves* » les motifs du licenciement.

Les appelants ne contestent pas le principe de la jurisprudence appliquée par les premiers juges (p.ex. Cour 24 janvier 2013, n° 37334), mais estiment que, dans la situation particulière, ce principe aurait fait l'objet d'une mauvaise interprétation et d'une mauvaise application. Ils soutiennent qu'il y a lieu de faire une distinction entre contestation du licenciement et contestation des motifs du licenciement. Or, en l'occurrence, le licenciement de **D.)** serait abusif indépendamment de sa motivation. Les appelants reconnaissent que **D.)** était forclos pour contester la motivation de son licenciement, mais soutiennent cependant qu'il ne le serait pas pour en contester la régularité objective au regard de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, le délai pour ce faire ayant été valablement interrompu par son courrier de contestation du 6 juin 2016.

L'intimée conclut, à titre principal, à la confirmation pure et simple du jugement entrepris; à titre subsidiaire et au cas où la Cour devait estimer que le salarié n'était pas forclos à agir, elle demande le renvoi de l'affaire devant une juridiction de première instance pour statuer sur la question de la régularité du licenciement et des demandes en réparation des préjudices matériel et moral. En tout état de cause, elle sollicite une indemnité de procédure de 500,- EUR pour chaque instance.

Se référant à un arrêt de la Cour de Cassation (Cass. 20 janvier 2005, n° 09/05, n° 2151 du registre) ainsi qu'à plusieurs arrêts subséquents de la Cour d'appel (22 novembre 2006 n° 31013; 1<sup>er</sup> février 2007 n° 31117; 8 mars 2001 n° 24681; 28 octobre 2010 n° 35027; 10 février 2011 n° 35088 et 12 janvier 2012 n° 37033) elle conclut à l'irrecevabilité de la demande pour cause de forclusion dès lors que l'appelant ne fait état d'aucune réclamation postérieure à l'expiration du délai d'un mois accordé à l'employeur pour énoncer les motifs du congédiement, qui aurait été interruptive du délai de trois mois, de sorte que la forclusion aurait été acquise au moment de l'introduction de la demande.

Les appelants répliquent que ni la Cour d'appel, ni la Cour de cassation, n'ont eu à trancher la question particulière qui se pose dans la présente affaire, dans laquelle il s'agirait d'un licenciement argué d'objectivement contraire à la loi, indépendamment de ses motifs, qui aurait fait l'objet de la contestation prévue par le premier paragraphe de l'article L.124-11 (2) du Code du travail dans les forme et délai de la loi. Il n'existerait aucune règle de droit ni de principe jurisprudentiel permettant de décider que les effets de la réclamation introduite dans les forme et délai de la loi contre le licenciement, par le courrier du 6 juin 2016, interrompant le délai de forclusion et faisant courir un nouveau délai d'un an, soient annihilés par une demande postérieure des motifs du licenciement.

#### Motifs de la décision

Il y a lieu de relever que, si dans son courrier du 6 juin 2016, **D.)** a fait contester la régularité du licenciement « qui n'est pas conforme à la loi », les raisons de cette contestation ne sont pas indiquées, de sorte qu'il n'en résulte pas clairement que le licenciement est contesté pour des raisons indépendantes des motifs dont la communication est demandée à l'employeur. Aucune réclamation n'a plus été faite par le salarié suite à la notification des motifs par l'employeur.

L'article L. 124-11 paragraphe (2) du Code du travail dispose que

*« 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 ».*

Le législateur a clairement réglementé les trois hypothèses susceptibles de se présenter à la suite d'un licenciement avec préavis; ces hypothèses ont été correctement énoncées par la juridiction de première instance et la Cour s'y réfère.

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.

A suivre le raisonnement de l'appelant concernant la distinction entre la contestation du licenciement et la contestation des motifs du licenciement, le salarié pourrait, dans un premier temps, contester la régularité du licenciement tout en en demandant les motifs, et, dans un deuxième temps, contester les motifs de ce licenciement après leur notification par l'employeur, de sorte qu'en pareil cas deux délais différents courraient à la suite du même licenciement et qu'il faudrait distinguer entre deux délais de forclusion différents selon les motifs invoqués par le salarié à l'appui de son action devant la juridiction du travail. Or, pareille hypothèse n'est pas prévue par le législateur.

C'est dès lors à juste titre et pour des motifs que la Cour fait siens que les premiers juges ont décidé que la demande de **D.)** déposée au greffe du tribunal du travail en date du 27 octobre 2016, soit après l'écoulement du délai légal de trois mois à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2016, était irrecevable pour cause de forclusion.

Dans leurs conclusions du 14 septembre 2018, les appelants font valoir que, si le *de cuius* s'est vu indemniser par l'intimée d'un montant de 7.525,75 EUR le 24 mars 2017 à titre de « rémunération non périodique » il n'a jamais reçu le décompte prévu à l'article L.125-7 du Code du travail et ils demandent la condamnation sous peine d'astreinte de la partie intimée à leur remettre ce décompte dès le jour du prononcé de l'arrêt à intervenir.

L'intimée demande à voir limiter les débats aux points du litige débattus et tranchés en première instance.

La demande nouvellement formulée en appel est dès lors irrecevable.

L'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge. (Cass. n° 60/15, 2 juillet 2015, n° 3508 du registre; Cass. n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

Faute par la partie intimée de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu de lui allouer une indemnité de procédure ni pour la première instance, ni pour l'instance d'appel.

#### **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,

donne acte à **A.), B.)** et **C.)** de leur reprise d'instance et la déclare recevable,

dit l'appel non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit irrecevable la demande des appelants relative au décompte prévu au 2<sup>e</sup> paragraphe de l'article L.125-7 du Code du travail,

dit non fondées les demandes de la société anonyme **SOC1.) LUXEMBOURG** basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile tant pour la première instance que pour l'instance d'appel,

condamne les appelants aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de la société en commandite simple Allen&Overy, sur ses affirmations de droit.

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.