

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°76/21 - VIII - Travail

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

**Audience publique du huit juillet deux mille vingt-et-un**

Numéro CAL-2020-00557 du rôle.

Composition:

Valérie HOFFMANN, président de chambre;  
Monique HENTGEN, président de chambre;  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller;  
Fabio SPEZZACATENA, greffier assumé.

**Entre:**

**PERSONNE1.),** demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant HUISSIER DE JUSTICE1.), en remplacement de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE2.) de (...) du 17 avril 2020,

**comparant par Maître AVOCAT1.),** avocat à la Cour, demeurant à (...),

**et:**

la société anonyme **SOCIETE1.),** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit acte HUISSIER DE JUSTICE1.),

**comparant par Maître AVOCAT2.),** avocat à la Cour, demeurant à (...),

-----

## LA COUR D'APPEL:

Par requête du 3 janvier 2019, PERSONNE1.) (ci-après « le salarié ») a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « l'employeur ») devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir condamner son ancien employeur à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants de 12.581,40 euros à titre de dommage matériel et de 6.290,70 euros à titre de dommage moral. Il a encore demandé la condamnation de l'employeur au paiement de divers montants à titre d'heures supplémentaires, de prime annuelle, d'indemnité compensatoire pour congés non pris et d'utilisation de l'image du salarié sans son accord. En outre, il a demandé à voir ordonner à l'employeur sous peine d'astreinte de retirer ses images présentes sur son site internet ou tout autre support lui appartenant et de lui communiquer la carte d'impôt en original. Finalement il a sollicité une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Par un jugement rendu en date du 5 novembre 2019, le tribunal du travail, après avoir donné acte aux parties au litige qu'elles entendaient réserver le volet de l'affaire relatif au licenciement, a toisé les demandes non relatives au congédiement et refixé l'affaire à une audience ultérieure pour continuation des débats en ce qui concerne le volet relatif au licenciement, tout en réservant les demandes en obtention d'une indemnité de procédure, ainsi que les frais et dépens de l'instance.

Par un jugement rendu en date du 10 mars 2020, le tribunal a déclaré la demande du salarié en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif irrecevable pour cause de forclusion au motif que, à supposer que le salarié ait effectivement posté sa demande de motifs le 13 août 2018 et que l'employeur ait reçu ce courrier le 29 août 2018, le délai de forclusion de trois mois pour introduire l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail a pris cours à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5(2) du Code du travail, à savoir en l'espèce le 13 septembre 2018, de sorte que le salarié avait jusqu'au 13 décembre 2018 pour introduire son action en justice.

L'employeur a été condamné à payer au salarié le montant de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il a été débouté de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Par exploit d'huissier de justice du 17 avril 2020, le salarié a régulièrement relevé appel du jugement rendu le 10 mars 2020. Il demande à la Cour, par réformation, de déclarer sa demande en réparation recevable, de déclarer le licenciement abusif et de condamner l'employeur au paiement des montants de 12.581,40 euros à titre de dommage matériel et de 6.290,70 euros à titre de dommage moral, ou tout autre montant même supérieur à dire d'expert, ou à évaluer ex aequo et bono par la Cour, avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde, majorés de trois points à partir du troisième mois qui suivra celui de la signification de la décision à intervenir. En outre, il demande l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Le salarié fait exposer à l'appui de son appel qu'il a été engagé par l'employeur en qualité de mécanicien suivant contrat de travail à durée indéterminée avec prise d'effet au 12 mai 2014, que l'employeur n'aurait pas rempli toutes ses obligations légales durant l'exécution du contrat de travail, que suite à la notification d'une mise

à pied pour faute grave le 2 juillet 2018 en raison de « *la non-représentation à son poste le samedi 30 juillet malgré l'instruction de s'y présenter...* », l'employeur lui aurait notifié par courrier recommandé avec avis de réception du 12 juillet 2018 un licenciement avec préavis en mentionnant « *Le motif de votre licenciement est lié à votre comportement envers votre employeur* », ajoutant que le délai de préavis commençait à courir le 10 juillet 2018 pour se terminer le 15 septembre 2018. Suite à la réception de la lettre de licenciement, le conseil du salarié aurait adressé le 10 août 2018 un courrier recommandé avec avis de réception à l'employeur aux fins de contester le licenciement, alors que l'employeur avait d'ores et déjà indiqué dans la lettre de congédiement les motifs fondant le licenciement, conformément aux termes de l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

Le licenciement serait intervenu pour des motifs que l'employeur avait déjà indiqués à plusieurs reprises par écrit, dans un SMS du 30 juin 2018 au soir, dans la mise à pied et dans le courrier de licenciement. Il en résulterait que l'employeur a licencié le salarié en raison du comportement de ce dernier à son encontre, ce qui aurait été confirmé par l'employeur tout au long de la procédure, dans les documents de fin de contrat et lors des plaidoiries de première instance. Considérant qu'il disposait déjà des éléments suffisants pour contester valablement les termes de son licenciement, le salarié aurait donc en toute connaissance de cause contesté son licenciement par l'intermédiaire de son mandataire par courrier daté du 10 août 2018. Le courrier contestant le licenciement et ses motifs aurait évoqué par simple clause de style une demande de motifs complémentaires. L'employeur, estimant lui-même que le motif avait déjà été donné, n'aurait pas donné suite à ladite demande et aurait confirmé postérieurement par écrit que le seul et unique motif gisant à la base du licenciement était bien celui indiqué et contesté par le salarié.

Le salarié fait valoir que le courrier de contestation du licenciement daté du 10 août 2018 serait à analyser en un courrier de contestation des motifs énumérés dans la lettre de licenciement et aurait ainsi valablement interrompu le délai de forclusion de trois mois et fait courir un nouveau délai de forclusion d'une année, de sorte que sa demande en réparation serait recevable.

Le licenciement avec préavis serait abusif alors que, principalement, l'employeur ne pourrait recourir à un licenciement avec préavis postérieurement à une mise à pied du salarié ; subsidiairement, parce qu'il ne reposerait sur aucun motif précis, réel et sérieux.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré la demande du salarié en réparation du préjudice prétendument subi du chef du licenciement irrecevable pour cause de forclusion. Interjetant appel incident, il demande à la Cour de déclarer non fondée la demande du salarié en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance et de condamner le salarié au paiement d'une indemnité de procédure de 3.500 euros pour la première instance ainsi qu'aux frais et dépens de la première instance. En outre, il sollicite une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur relève que le salarié est en aveu d'avoir reçu la lettre de licenciement en date du 12 juillet 2018. Il conteste que ce soit le courrier du 10 août 2018 qui ait été posté le 13 août 2018 et dont l'employeur aurait été avisé le 16 août 2018, au vu du fait que le salarié verserait un autre courrier recommandé daté du 13 août 2018 qui pourrait très bien être celui posté le 13 août 2018. Il ne serait dès lors pas démontré qu'une réclamation interrompant le délai d'action de trois mois et ouvrant un nouveau

délai d'un an ait valablement eu lieu. Même à admettre que le salarié ait valablement demandé la communication des motifs du licenciement et que l'employeur ne les ait pas transmis, son action encourrait néanmoins la forclusion dès lors que la réclamation interrompant le délai d'action ne pourrait être adressée à l'employeur qu'à l'expiration du délai d'un mois qui lui est accordé pour fournir les motifs et que toute réclamation préalable serait inopérante.

A titre subsidiaire, il fait valoir qu'en l'absence de demande de motifs dans le délai légal, il n'avait pas à en fournir et que le salarié ne rapporte pas la preuve du caractère abusif de son licenciement. Par ailleurs, l'article L.124-10 du Code du travail ne disposerait pas que le licenciement avec préavis postérieur à une mise à pied soit d'office abusif et le salarié ne subirait pas de préjudice de ce fait, le licenciement avec préavis lui étant plus favorable que le licenciement avec effet immédiat. A titre tout à fait subsidiaire, l'employeur conteste les préjudices matériel et moral allégués par le salarié tant dans leur principe que dans leur quantum.

Le salarié réplique qu'il appartient à l'employeur de démontrer que le contenu du courrier recommandé allégué par le salarié, envoyé par son conseil, ne correspond pas au courrier invoqué.

L'employeur estime qu'il ne lui incombe pas de rapporter une preuve négative d'absence de réception de courrier, mais que la preuve de l'envoi du courrier du 10 août 2018 appartient au salarié. En cas d'envoi de deux courriers recommandés, le salarié devrait disposer de deux accusés de réception. Les pièces versées par le salarié ne seraient pas pertinentes.

#### Quant à la forclusion

L'article L.124-11(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.

En l'occurrence, le courrier du 10 août 2018 est libellé comme suit : « *En premier lieu, conformément à l'article L.124-5 du Code du travail, je vous prie de bien vouloir m'indiquer les motifs gisant à la base de ce licenciement dans un délai d'un mois à compter de la présente. Pour autant que de besoin, je vous informe que mon mandant conteste d'ores et déjà formellement non seulement la régularité formelle de son licenciement mais encore son bien-fondé.* »

Il est ensuite développé que l'employeur a méprisé les prescriptions de l'article L.124-10 (5) du Code du travail.

Finalement, le mandataire du salarié indique que « ***la présente vaut donc contestation et désapprobation pure et simple des motifs figurant dans la lettre de licenciement de mon mandant, qui se réserve d'ores et déjà le droit de saisir la juridiction du travail compétente aux fins de faire déclarer son licenciement abusif et obtenir des dommages et intérêts. La présente vaut réclamation au sens de l'article 124-11 (2) du Code du Travail.*** »

Au vu des termes clairs et non équivoques de ce courrier, il convient de constater que le salarié a demandé les motifs de son licenciement avec préavis conformément à l'article L.124-5 du Code du travail et qu'il ne s'agit pas d'une simple clause de style.

Il résulte de deux factures de « Post » actuellement versées par le salarié que le mandataire de celui-ci a, en date du 10 août 2018, déposé deux courriers recommandés adressés à l'employeur.

Il résulte encore du *track and trace* que le courrier déposé le 10 août 2018 (vendredi) est arrivé le 13 août 2018 (lundi) au bureau d'échange, que le client, absent, a été avisé le 16 août 2018 de retirer l'envoi et que le courrier a finalement été remis le 29 août 2018 à PERSONNE2.). Il n'est pas contesté que cette dernière travaille auprès de l'employeur.

Le salarié a dès lors établi à suffisance qu'il a envoyé le courrier daté du 10 août 2018 à l'employeur. Ce dernier reste en défaut de préciser et justifier quels autres courriers lui auraient été adressés par le mandataire du salarié en lieu et place du prédit courrier.

Il est en outre constant en cause que l'employeur n'a pas répondu à la demande du salarié en communication des motifs de son licenciement.

Si, comme en l'espèce, le salarié licencié demande les motifs du licenciement mais que l'employeur ne lui répond pas dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion de trois mois pour introduire l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5 (2) du Code du travail, à savoir à l'expiration du délai d'un mois accordé à l'employeur pour énoncer les motifs du licenciement au salarié qui en a fait la demande. L'employeur ayant été avisé le 16 août 2018 de la lettre recommandée de la demande des motifs, le délai de forclusion de trois mois a pris cours à partir du 16 septembre 2018.

Il en découle que la réclamation formulée par le salarié dans sa demande de motifs du 10 août 2018 n'a pas pu interrompre le délai de forclusion qui n'avait pas encore commencé à courir, ni, par conséquent, faire courir un nouveau délai d'une année. Etant donné que le salarié 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,

interruptive du délai de trois mois, la forclusion était acquise au moment de l'introduction de la demande, le 3 janvier 2019, de sorte que celle-ci a, à juste titre, été déclarée irrecevable. Le jugement entrepris est dès lors à confirmer sur ce point.

Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure et aux frais et dépens

Dans la mesure où en première instance le salarié a eu partiellement gain de cause concernant sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, il paraît inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'il a exposées pour la défense de ses intérêts en première instance, de sorte que le jugement est à confirmer en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 500 euros.

Eu égard à l'issue du litige en première instance, le jugement est encore à confirmer en ce qu'il a débouté l'employeur de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamné aux frais et dépens de l'instance.

Aucune des parties n'ayant établi l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il y a lieu de les débouter de leur demande afférente pour l'instance d'appel.

Les frais de l'instance d'appel sont à imposer au salarié qui succombe dans son appel.

**PAR CES MOTIFS:**

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

partant, confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître AVOCAT2.), sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Fabio SPEZZACATENA.