15/02/2001

N° 15 / 01.
du 15.02.2001.

(A)

Numéro 1764 du registre.

Audience publique du jeudi, quinze février deux mille un.

Composition:

Marc THILL, président de la Cour,
Marc SCHLUNGS, conseiller à la Cour de cassation,
Jean JENTGEN, conseiller à la Cour de cassation,
Julien LUCAS, premier conseiller à la Cour d'appel,
Marie-Anne STEFFEN, conseiller à la Cour d'appel,
Nico EDON, premier avocat général,
Lily WAMPACH, greffier en chef de la Cour.

E n t r e :

la société anonyme Soc.) AG, établie et ayant son siège social à L- (...) représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce de Luxembourg sous le n° (...) .

demanderesse en cassation,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

e t :

1) B.) , employé privé, demeurant à L-

défendeur en cassation,

comparant par Maître Jean-Georges GREMLING, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu.

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi, et pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

défendeur en cassation.

==========

LA COUR DE CASSATION :

Ouï Monsieur le conseiller SCHLUNGS en son rapport et sur les conclusions de Madame l'avocat général ZIMMER ;

Vu l'arrêt attaqué, rendu le 17 février 2000 par la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail et signifié le 27 avril 2000 ;

Vu le mémoire en cassation, signifié les 16 et 17 mai 2000 par la société anonyme Sc1.) AG et déposé au greffe de la Cour le 30 mai 2000 ;

Vu le mémoire en réponse, signifié le 13 juillet 2000 par B.) et déposé au greffe de la Cour le 14 juillet 2000 ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le tribunal du travail de Luxembourg avait rejeté une demande en indemnisation de B.) au motif que le licenciement intervenu à l'égard de celui-ci était régulier tant au fond qu'à la forme ; que la Cour d'appel, estimant que ledit congédiement à défaut d'offre de preuve par la société anonyme Sc1.) AG ne reposait pas sur un motif réel et sérieux, avait par réformation alloué à B.) les montants indemnitaires qu'elle estimait justifiés ;

Sur le premier moyen de cassation,

tiré *« de la violation de la loi, voire de son application erronée, in specie de l'article 22 pris en ses paragraphes (1), (2) et (3) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, du manque de base légale et de la contradiction de motifs, en ce que l'arrêt attaqué a admis l'existence de*

par le salarié, argumentant qu'aux termes de l'article 22 (1) de la loi sur le contrat de travail << dans un délai d'un mois...le salarié peut...demander à l'employeur les motifs du licenciement >>. Selon l'article 22 (3) << le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif >>. Il résulte d'après l'arrêt de la Cour, de ces dispositions << que contrairement à ce que semble admettre l'intimée Soc.1.) *AG, la loi ne fait pas obligation au salarié de demander à l'employeur les motifs de son licenciement, le salarié ayant en tout état de cause toujours le droit d'établir que son licenciement est abusif >>. En l'espèce d'après l'arrêt* B.) *<< s'appuie sur la lettre de licenciement qui indubitablement fait état comme motif de ce licenciement de la suppression de son poste de travail, cette suppression étant cependant formellement contestée par lui >>, alors que la Cour ce faisant a méconnu l'application de l'article 22 (1) et 22 (2) de la loi du 24 mai 1989, qui prescrit que le salarié peut demander, dans le délai d'un mois à compter de la notification du licenciement, par courrier recommandé, le ou les motifs du licenciement, et que l'employeur en pareille situation est tenu d'énoncer avec précision, et par courrier recommandé au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée les motifs en question. Il est constant que le sieur B.)* *a omis suite au licenciement de requérir le ou les motifs du licenciement. Par une fausse application légale, la Cour a admis comme motif du licenciement, l'indication fournie dans la lettre de licenciement, alors que les motifs doivent être fournis par un courrier séparé. Il s'ensuit que c'est à tort que la Cour d'appel a réformé sur ce point le jugement de première instance » ;*

Mais attendu qu'au regard de la simple faculté accordée par la loi au salarié de demander les motifs de son licenciement l'arrêt attaqué, en admettant comme motifs invoqués par l'employeur ceux contenus dans la lettre de congédiement, n'encourt pas les griefs allégués ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le deuxième moyen de cassation,

tiré *« de la violation de la loi, sinon de son application erronée, in specie de l'article 22 (1) et (3) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail du manque de base légale et de la contradiction de motifs, en ce que l'arrêt attaqué a déduit de la faculté accordée au salarié de demander les motifs du licenciement, la possibilité légalement offerte de s'appuyer sur la lettre de licenciement qui << indubitablement fait état >> d'un motif, alors que la loi (article 22 (1), (2) et (3)) tout en n'obligeant pas le salarié de requérir les motifs du licenciement, l'oblige cependant de ce faire s'il veut se baser sur les motifs – à invoquer par l'employeur – pour établir le caractère abusif du licenciement » ;*

Mais attendu que l'article 22 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ne contient pas d'obligation pour le salarié de demander les motifs de son licenciement pour en établir le caractère abusif ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen de cassation,

tiré *« de la violation de la loi, sinon de son application ou de son interprétation erronées, in specie de l'article 22 (3) et de l'article 28 (3) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, du manque de base légale et de la contradiction de motifs, en ce que l'arrêt attaqué a admis que la charge de la preuve d motifs non demandés incomberait à l'employeur en ces termes : << Les dispositions précédentes (articles 22 (1) et 22 (3)) n'ont pas pour effet de faire obstacle à l'application de l'article 28 (3) selon lequel, en cas de contestation la charge de la preuve, de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur >>, alors qu'en application de l'article 22 (3) il appartient au salarié qui n'a pas demandé les motifs de son licenciement d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif, ce qui revient à dire que la charge de la preuve lui incombe, et que l'employeur n'a rien à prouver. L'arrêt devra être cassé du chef de la violation légale en question » ;*

Mais attendu qu si l'article 22 (3) de la loi sur le contrat de travail permet au salarié, qui n'a pas demandé les motifs de son congédiement, d'établir par tous les moyens que son licenciement était abusif, cette disposition n'enlève pas à l'employeur la charge de la preuve des motifs qu'il a invoqués ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le quatrième moyen de cassation,

tiré *« de la violation de la loi, sinon de son application et de son interprétation erronées, in specie de l'article 22 (3) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail en ce que l'arrêt attaqué n'a non seulement admis que la charge de la preuve incomberait à l'employeur, mais a retenu comme éléments à prouver des motifs non requis, et a admis comme motif un élément figurant dans la lettre de licenciement elle-même, ceci en argumentant comme suit : << En l'espèce* **B.)** *s'appuie sur la lettre de licenciement qui indubitablement fait état comme motif de licenciement de la suppression de son poste de travail, cette suppression étant cependant formellement contestée par lui >>, alors que l'article 22 (3) donne au salarié qui n'a pas requis la communication des motifs le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif. En admettant comme élément à prouver un motif non requis, et indiqué dans la lettre de licenciement par l'employeur dans l'unique attente de la demande des motifs par le salarié, la Cour a violé le texte légal » :*

Mais attendu que les juges du fond ont dans les limites de leur pouvoir souverain d'appréciation valablement pu relever que la suppression du poste de travail occupé par B.) était le motif de licenciement à prouver par l'employeur ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Par ces motifs :

rejette le pourvoi ;

condamne la société anonyme SCI) AG aux frais de l'instance en cassation, dont distraction au profit de Maître Jean-Georges GREMLING, avocat à la Cour, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président Marc THILL, en présence de Monsieur Nico EDON, premier avocat général et Madame Lily WAMPACH, greffier en chef de la Cour.