Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux mai deux mille trois.

Numéro 26890 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Françoise MANGEOT, conseiller,
Nico EDON, premier avocat général,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

L.) , exploitant-forestier et jardinier, demeurant à L- (…)

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre KREMMER de Luxembourg du 4 juillet 2002,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

P.) , ouvrière, demeurant à L- (…) ,

intimée aux fins du susdit exploit KREMMER,

comparant par Maître Anne FERRY, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1er avril 2003.

Ouï le conseiller de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 9 avril 2002, **P.)** a demandé la convocation de son ancien employeur, **L.)** , à comparaître devant le tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants de 774,10 EUR à titre de réparation du préjudice matériel subi par elle du fait de son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, de 1.239,47 EUR à titre de réparation du préjudice moral subi suite à ce même licenciement, de 1.548,17 EUR à titre d'indemnité compensatoire de préavis, de 2.850,18 EUR à titre d'arriérés de salaires, de 537,00 EUR à titre d'indemnité pour jours de congé non pris ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.250,- EUR. Elle réclama en outre la condamnation de son ancien employeur à lui remettre sa carte d'impôts sous peine d'une astreinte de 125 EUR par jour de retard ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requérante exposa qu'elle était au service du défendeur à raison de 20 heures par semaine et qu'elle fut licenciée avec effet immédiat en date du 17 mai 2001, dans les termes suivants :
"KUENDIGUNG
Hiermit teilen wir Ihnen mit, dass Sie ab dem 17 Mai 2001 gekuendigt sind.
Begruendung ist, dass Sie bei unseren vielen Arbeit die wir haben nicht anwesend sind, da Sie bei „Ihren Kunden" Arbeiten ausfuehren.

Hochachtungsvoll
L.) ."

Le défendeur souleva en premier lieu l'irrecevabilité de la requête au motif que celle-ci n'aurait pas été introduite dans le délai de trois mois à partir de la notification de la lettre de licenciement, celle-ci datant du 17 mai 2001.

La requérante fit valoir que le délai de trois mois a été valablement interrompu par sa lettre écrite en date du 23 mai 2001, lettre valant contestation du licenciement qui aurait fait courir un nouveau délai d'une année. En outre, elle estima que le délai de forclusion de trois mois n'avait même pas commencé à courir dans la mesure où le licenciement en cause ne lui avait pas été notifié par lettre recommandée, tel que cela est prévu par l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Par jugement rendu contradictoirement le 27 mai 2002, le tribunal du travail a reçu la requête, déclaré le licenciement abusif et sursis à statuer sur les demandes de la salariée.

Pour décider ainsi, le tribunal a, quant à la recevabilité de la requête, admis qu'à défaut de notification du licenciement par lettre recommandée, le délai de forclusion de trois mois n'avait pas commencé à courir, de sorte que le moyen de forclusion soulevé par l'employeur n'était pas fondé.

Quant au fond, il a déduit le caractère abusif du licenciement de ce que la lettre de licenciement n'énonçait pas les motifs avec une précision suffisante.

Par exploit d'huissier du 4 juillet 2002, **L.)** a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Il demande à la Cour de le réformer, de déclarer irrecevable la requête introductive d'instance sur base du moyen de forclusion, et à titre subsidiaire, de dire que les motifs du licenciement ont été fournis avec la précision requise par la loi.

P.) demande la confirmation du jugement attaqué et sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 620 EUR.

1) Quant à la recevabilité de la requête

A l'appui de son recours, l'appelant fait état des moyens et arguments suivants :

- l'article 20.(1) de la loi sur le contrat de travail dispose que l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste ;

- cette disposition légale prévoit, à titre de sanction pour non-envoi d'une lettre recommandée, l'irrégularité formelle du licenciement qui donne droit au salarié, en application de l'article 29.(3) de la loi sur le contrat de travail, à un montant ne pouvant être supérieur à un mois de salaire ;

- par ailleurs, l'article 27.(3) de la loi sur le contrat de travail prévoit également que la lettre de licenciement doit être envoyée sous pli recommandé, mais elle ne prévoit nullement une sanction spécifique, exception faite de la disposition de l'article 29.(3) de la loi sur le contrat de travail ;

- la violation de l'obligation d'envoyer la lettre de licenciement par lettre recommandée, ne constitue en vertu d'une jurisprudence constante qu'une irrégularité de forme, mais elle n'a aucune répercussion sur le délai de forclusion, pour autant que l'employeur puisse prouver que le salarié a reçu la lettre de licenciement ;

- dans le cas d'espèce, la partie intimée est en aveu d'avoir reçu, non seulement la lettre de licenciement avec effet immédiat (cf. courrier du 23 mai 2001), mais encore la lettre de motivation remise à la salariée sur sa propre demande en date du 31 mai 2001 ;

- par ailleurs, l'article 28.(2) de la loi sur le contrat de travail est formel en retenant 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 ; ledit article ne lie nullement le délai de forclusion à la condition d'un envoi recommandé.

Il est constant en cause que le 17 mai 2001, **P.)** a été licenciée avec effet immédiat par lettre simple.

Or, aux termes de l'article 20.(1) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, figurant au chapitre « La résiliation avec préavis », l'employeur doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste.

L'article 27.(3) de la même loi, figurant au chapitre « La résiliation pour motif grave » dispose à son tour que la notification de la résiliation immédiate pour faute grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste.

Les deux articles en question prévoient que toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. Cette façon de procéder constitue la seule exception à l'exigence d'une lettre recommandée à la poste.

Aux termes de l'article 28.(2) de la même loi, l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite sous peine de forclusion dans un délai de trois mois à partir de la *notification* du licenciement ou de sa motivation.

Le terme de *notification* employé par le législateur doit être compris dans le même sens que celui figurant aux susdits articles 20.(1) et 27.(3) qui ne prévoient comme mode de notification valable que la lettre recommandée ou l'accusé de réception par le destinataire sur le double de la lettre.

Il faut en déduire qu'en l'occurrence, il n'y a pas eu de notification valable du licenciement et que le tribunal du travail a pu décider à juste titre que le délai de forclusion de trois mois n'avait pas commencé à courir, de sorte que la demande de **P.)** était recevable.

2) Quant au fond

Quant au fond du licenciement, l'appelant soutient avoir précisé les motifs du licenciement dans sa lettre du 30 mai 2001.

Il estime qu'il se dégage de la lettre du 30 mai 2001 que la salariée a, à la fin de sa journée de travail (elle ne travaillait que 4 heures par jour) déclaré à son employeur de ne plus retourner au travail jusqu'au 22 mai 2001, au motif qu'elle avait trop de clients personnels, et qu'elle n'est effectivement pas venue travailler le 17 mai 2001,
que cette violation grave de ses obligations salariales constitue une faute grave au sens de l'article 27 de la loi sur le contrat de travail, ce d'autant plus que l'absence du 17 mai 2001 constituait déjà une récidive et que l'employeur avait clairement mis en garde l'intimée de ne plus récidiver ;
que les motifs énoncés dans la lettre du 17 mai 2001, ensemble avec la teneur de la lettre du 30 mai 2001, rédigée à la demande expresse de la partie intimée, sont suffisamment précis pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

En ordre subsidiaire, l'appelant offre de prouver par l'audition de témoins les faits suivants :

« qu'en date du 16 mai 2001 vers midi, la partie **P.)** a quitté son lieu de travail en informant son employeur qu'elle ne reprendrait plus le travail jusqu'au 22 mai 2001 au motif qu'elle aurait trop de clients personnels l'empêchant de travailler pour l'employeur ;
que malgré l'opposition de l'employeur, la partie **P.)** ne s'est effectivement pas présentée par la suite sur son lieu de travail et ceci à la fois le 17 mai 2001 et le 18 mai 2001. »

L'intimée y répond comme suit :

« La partie appelante prétend que les motifs du licenciement seraient renseignés avec précision dans un écrit subséquent adressé à la dame **P.)** en date du 30 mai 2001.

Or, non seulement ledit courrier du 30 mai 2001 est tout aussi imprécis que ne l'est la lettre de licenciement du 17 mai 2001 mais surtout, la seule nécessité pour la partie appelante de renvoyer à ce courrier du 30 mai 2001 aux fins de précision des motifs caractérise l'aveu de cette dernière de ne pas avoir énoncé les motifs avec précision dans la lettre de licenciement du 17 mai 2001.

Rappelant que l'employeur ne saurait être autorisé à suppléer ultérieurement aux lacunes contenues dans la lettre de licenciement et que l'imprécision des motifs

équivaut à une absence de motifs, c'est partant à juste titre que le premier juge a déclaré abusif le licenciement de la dame **P.)** . »

A titre subsidiaire, l'intimée conteste la réalité des motifs invoqués à l'appui du licenciement et notamment les prétendues absences de la salariée.

Elle expose que les faits qui lui sont reprochés ne sauraient, même à les supposer établis, valoir motifs graves au sens de l'article 27 de la loi sur le contrat de travail.

L'article 27.(3) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail oblige l'employeur qui procède à la résiliation immédiate d'un contrat de travail pour motif grave d'énoncer dans la lettre de licenciement les faits précis reprochés et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'une faute grave.

L'article 22 de la même loi qui donne à l'employeur, dans le cas d'un licenciement avec préavis, la possibilité d'énoncer les motifs du licenciement dans une lettre ultérieure, sur demande du salarié, n'est pas applicable en cas de licenciement avec effet immédiat.

La lettre de licenciement très sommaire, qui se réfère en deux lignes à des absences de la salariée sans en indiquer les dates ni les durées, ne remplit pas les conditions légales de précision, et le tribunal du travail a dit à bon droit que l'employeur ne pouvait être autorisé à suppléer ultérieurement aux lacunes contenues dans la lettre de licenciement et à l'imprécision des motifs, de sorte qu'il y avait lieu de déclarer le licenciement abusif.

Il s'en dégage nécessairement que l'offre de preuve de l'appelant est à rejeter.

La demande de **P.)** basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est pas fondée, l'intimée n'établissant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat commis, le représentant du ministère public entendu en ses conclusions,

reçoit l'appel,

le déclare non fondé,

confirme le jugement déféré,

rejette la demande de **P.)** basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne l'appelant **L.)** aux frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Anne FERRY, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.