Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du premier décembre deux mille onze.

Numéro 35618 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 6 janvier 2010,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimée aux fins du susdit exploit STEFFEN,

appelante par incident,

comparant par Maître Agathe SEKROUN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 25 octobre 2011.

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

Par requête du 15 janvier 2009, B a fait convoquer la société A S.A. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement du 5 juin 2008 et s'entendre condamner à lui payer 965,72 € à titre d'indemnité de préavis, 11 588,70 € à titre de préjudice matériel et 2 000 € à titre de préjudice moral.

B a été engagée le 12 novembre 2007 par A S.A. en qualité de secrétaire administrative et comptable.

Un jugement du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 1er décembre 2009 a déclaré le licenciement de B abusif et condamné A S.A. à lui payer 965,72 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, 4 879, 92 € à titre de préjudice matériel pour une période de référence de 6 mois et 500 € à titre de préjudice moral.

Par exploit du 6 janvier 2010, A S.A. a régulièrement relevé appel du jugement du 1er décembre 2009 et demande de le réformer.

A S.A. soutient que la demande de B aurait dû être déclarée irrecevable en raison de l'établissement d'un reçu pour solde de tout compte du 7 août 2008.

L'appelante estime que les juges de première instance ont fait une mauvaise application de l'article L.125-5. du code du travail qui ne prévoirait pas que la mention que le reçu pour solde de tout compte est établi en deux exemplaires doit figurer sur le reçu sous peine de nullité voire d'inopposabilité du reçu au salarié, tandis que le même article stipule que si la mention manuscrite « pour solde de tout compte », la signature et l'indication du délai de forclusion font défaut, l'effet libératoire du reçu ne peut être opposé au salarié.

La partie appelante fait valoir que la mention du double exemplaire est requise seulement ad probationem et non ad validatem. Par ailleurs, la partie intimée n'aurait jamais contesté avoir reçu un exemplaire de ce reçu.

La partie intimée demande la confirmation du jugement entrepris quant à la décision quant au reçu pour solde de tout compte.

La Cour retient que les juges de première instance ont dit à juste titre, quant à la question de la validité du document intitulé reçu pour solde de tout compte invoqué par A S.A., que :

« En l'occurrence, l'indication que le reçu a été établi en deux exemplaires faisant défaut, ce document ne remplit pas les conditions visées par l'article L.125-5 et n'a dès lors que la valeur d'un simple reçu des sommes qui y figurent. »

En effet, l'article L.125-5.(1) alinéa 1 et 2 du code du travail dispose que « le reçu pour solde de tout compte délivré par le salarié à son employeur lors de la résiliation ou de l'expiration de son contrat de travail doit être établi en deux exemplaires dont l'un est remis au salarié » et que « l'indication qu'il a été établi en deux exemplaires doit figurer au reçu ». Le reçu pour solde de tout compte pour être valable comme tel doit contenir les éléments qui prouvent que les conditions pour sa validité sont remplies et plus particulièrement la mention de l'article L.125-5.(1). A défaut de cette mention, le document litigieux n'a pas la valeur d'un reçu pour solde de tout compte au sens de la loi.

Quant à la question de la régularité du licenciement, tout en ne contestant pas que la demande de motifs de la salariée a été remise à l'employeur en mains propres, A S.A. fait valoir qu'aucune demande de motifs n'aurait été adressée à l'employeur dans les formes prescrites par l'article L.124-5.(1) du code du travail, la lettre de demande de motifs n'ayant pas été envoyée en recommandé, la sanction en cas d'inobservation du mode d'expédition prescrit résidant dans l'absence de l'obligation pour l'employeur de fournir la motivation du licenciement en respectant le formalisme de la lettre recommandée.

En effet le législateur aurait instauré un certain parallélisme des formes en exigeant d'un part que le salarié fasse la demande de communication des motifs du licenciement par lettre recommandée et que l'employeur fournisse également les motifs par lettre recommandée en application des articles L.124-5. (1) et (2) du code du travail.

Au cas où le salarié n'a pas demandé les motifs par lettre recommandée, l'employeur ne serait pas non plus obligé de fournir ces motifs par lettre recommandée.

En l'espèce, les motifs du licenciement auraient dès lors valablement été communiqués à B oralement.

Par ailleurs, la salariée aurait conservé le droit d'établir par tous moyens que son licenciement était abusif, ce qu'elle aurait négligé de faire.

A S.A. conclut par conséquent à voir déclarer le licenciement régulier.

En ordre subsidiaire, A S.A. offre de prouver les faits à la base du licenciement de B par témoins.

B fait valoir quant à la demande de motifs, que la lettre de demande de motifs a été remise en mains propres à l'employeur qui en a accusé réception par sa signature le 12 juin 2008.

La partie intimée demande la confirmation du jugement entrepris quant à la question du caractère abusif du licenciement.

La Cour retient, quant à la question de la régularité du licenciement, que les juges de première instance ont décidé à juste titre que :

« L'article L.124-5(1) du Code du travail ne prévoit pas de sanction en cas d'inobservation du mode d'expédition prescrit, la validité même de la demande des motifs n'est pas affectée comme telle par l'inobservation de la formalité du recommandé. Il s'ensuit que l'employeur ne saurait se soustraire à son obligation de renseignement prescrite par l'article L.124-5(1) même s'il n'a pas été saisi de ce chef par une lettre recommandée. Toutefois la preuve de l'accomplissement de la démarche reste à charge du salarié, s'il n'a pas entendu mettre à profit le mode d'envoi prescrit par la loi. Le recours à une lettre recommandée ne saurait donc être qualifié de condition de validité de la demande des motifs, l'inobservation de cette formalité, prévue seulement ad probationem, ne pouvant avoir comme conséquence que d'engendrer des difficultés de preuve.

Etant acquis en cause que B a remis, dans le mois qui suit la notification du licenciement, la demande de communication des motifs du congédiement en mains propres à son employeur qui en a accusé la réception par l'apposition de sa signature en date du 12 juin 2008 sur le double de la lettre de demande des motifs, il s'ensuit que celui-ci était obligé d'y répondre conformément au texte de la loi qui lui impose de les indiquer de façon précise dans la lettre de motivation. Même si l'employeur a, comme il le prétend en l'espèce, expliqué oralement les motifs du congédiement à B, cette circonstance ne le dispensait pas de respecter l'article L.124-5.(2) du code du travail et de préciser les motifs dans la lettre de motivation.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai d'un mois après la réception de la lettre de motivation, le licenciement de B doit être déclaré abusif. »

L'offre de preuve présentée par l'appelante doit être écartée comme étant irrecevable.

En ordre plus subsidiaire, quant aux dommages et intérêts réclamés par l'intimée, l'appelante demande de voir réduire les montants alloués en première instance à de plus justes proportions.

B constate que A S.A. n'a pas relevé appel quant à l'indemnité compensatoire de préavis.

La partie intimée demande la confirmation du jugement entrepris quant au montant alloué en première instance à titre de préjudice matériel.

Elle relève appel incident et réclame en instance d'appel le montant de 2 000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral.

La Cour retient que les juges de première instance ont fait une correcte appréciation des éléments de la cause en fixant à 4 879,72 € les dommages et intérêts revenant à B à titre de préjudice matériel et à 500 € à titre de préjudice moral.

En raison des développements qui précèdent, il convient de confirmer le jugement entrepris du 1er décembre 2009.

A S.A. et B réclament chacun une indemnité de procédure de 1 000 €.

Ces deux demandes sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont à déclarer non fondées, les parties appelante et intimée ne justifiant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais par elles 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 de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement du 1er décembre 2009 ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne A S.A. aux frais et dépens de l'instance.