Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du huit juin deux mille quinze

Numéro 41599 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Mme A.), demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 22 août 2014,

comparant par Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître André MARC, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le conseiller Monique FELTZ, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par requête déposée le 31 octobre 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'entendre déclarer abusif le licenciement intervenu en date du 17 août 2011 et pour se voir condamner à lui payer les sommes de 20.000 € et 8.000 € du chef des préjudices matériel et moral subis suite à son licenciement, la somme de 5.000 € du chef d'augmentation indiciaire de ses salaires, la somme de 10.000 € du chef de bonus, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement rendu le 14 juillet 2014, la demande en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail a été déclarée irrecevable sur base de l'article L.124-11 (2) alinéa 2 du code du travail. Pour le surplus la demande a été déclarée recevable et l'affaire a été fixée pour continuation des débats à une audience ultérieure.

De ce jugement, A.) a relevé appel par exploit d'huissier de justice du 22 août 2014.

A.) expose qu'elle était aux services de l'intimée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 12 mars 2007, la durée de travail étant de 40 heures par semaine. Par courrier du 14 juillet 2011 la société SOC1.) l'informait qu'à partir du 15 septembre 2011 son temps de travail serait réduit à 15 heures par semaine.

Suite à la demande de la salariée par lettre du 22 juillet 2011, l'employeur lui a fourni les motifs de la modification substantielle par courrier du 17 août 2011.

Par courrier recommandé du 7 septembre 2011, A.) informa son employeur qu'elle n'accepterait pas les modifications prévues à partir du 15 septembre 2011 et qu'elle ne se présenterait pas à son poste de travail à partir de ce jour. Elle s'est réservé en outre tous droits d'introduire une action en justice pour licenciement abusif.

Par lettre du 2 novembre 2011, le mandataire de l'appelante a contesté les motifs invoqués et a précisé que son courrier valait réclamation formelle au sens de la loi et a annoncé une action judiciaire à intervenir.

La requête introductive d'instance par laquelle A.) réclame réparation du préjudice subi suite au licenciement qu'elle estime abusif est déposée le 31 octobre 2012.

Dans son acte d'appel, l'appelante fait valoir que ce serait non pas son courrier du 7 septembre 2011 qui serait à considérer comme réclamation formelle au sens de l'article L. 124-11 (2) alinéa 2 du code du travail, tel que l'a retenu le tribunal du travail, mais le courrier de contestation de son mandataire du 2 novembre 2011, courrier qui aurait fait débuter un nouveau délai d'un an.

D'après la salariée, même si le courrier de l'employeur du 14 juillet 2011 notifiant la décision de modification substantielle des conditions de travail est à requalifier en lettre de licenciement, le délai de forclusion de trois mois, prévu à l'article L. 124-11 (2) alinéa 1er du code du travail, ne court pas à partir de la date de la notification de la modification, mais au plus tôt à partir de la date de la notification des motifs, à savoir à partir du 17 août 2011. Sa requête aurait dès lors été déposée dans le délai légal.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement entrepris. Il soutient que le courrier de la salariée du 7 septembre 2011 contiendrait toutes les exigences pour valoir contestation au sens de l'article L. 124-11 (2) alinéa 2 du code du travail, de sorte qu'il a fait courir le délai d'un an pour introduire une action en justice. Il souligne que la teneur du courrier du 7 septembre 2011 et de celui du 2 novembre 2011 sont sensiblement identiques. Le délai d'un an ayant commencé à courir le 7 septembre 2011 pour venir à échéance le 7 septembre 2012, la requête introduite le 31 octobre 2012 aurait été déposée tardivement.

Les parties sont en désaccord quant au point de départ du délai de forclusion de trois mois et quant au point de départ du délai de forclusion d'un an à partir de la contestation du licenciement. La salariée soutient que le délai de forclusion de trois mois ne pouvait débuter que le 8 septembre 2011, à savoir le lendemain du courrier du 7 septembre 2011 valant licenciement. Elle affirme que la lettre de réclamation doit clairement énoncer que le licenciement est considéré comme abusif, de sorte que le courrier du 7 septembre 2011 ne saurait être considéré comme réclamation valable. L'employeur estime que le délai de trois mois court à compter du jour de la communication des motifs gisant à la base de la modification, soit le 17 août 2011, pour se terminer le 17 novembre 2011. Il souligne que la lettre de contestation du 7 septembre 2011 vaut réclamation écrite au sens de l'article L. 124-11 (2) alinéa 2 du code du travail.

L'article L. 124-11 (2) dispose ce qui suit :

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.

L'article L.121-7 du code du travail subordonne toute modification par l'employeur d'une clause essentielle du contrat de travail de son salarié à certaines conditions de forme (avis recommandé, délai de préavis, précision des motifs à fournir en cas de demande de ces motifs) et de fond (cause réelle et sérieuse).

Cet article a la teneur suivante :

« *Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets.*

Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11….. »

En cas de modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail, l'article L.124-11 du code du travail n'est applicable que si l'article L.121-7 de ce code l'est également.

En l'espèce, la Cour retient que la réduction du temps de travail hebdomadaire de la salariée de 40 heures à 15 heures ayant pour conséquence une diminution importante du salaire de l'appelante constitue une modification d'une clause essentielle du contrat de travail en défaveur de la salariée, modification que cette dernière a refusé d'accepter.

Ainsi elle a non seulement fait savoir à son employeur par courrier recommandé du 7 septembre 2011 ce qui suit :

« Je fais suite à votre courrier en date du 17 août 2011, en réponse à ma lettre de demande de motifs en date du 22 juillet 2011.
La présente pour vous informer que je n'accepte pas les modifications substantielles de mon contrat de travail à partir du 15 septembre 2011 et que je ne me présenterai dès lors pas à mon poste de travail le 15 septembre 2011.
J'attire votre attention que ce refus est à considérer comme un licenciement selon les termes de l'article L. 121-7 du code du travail.
Je vous informe également que je me réserve d'emblée tous droits d'introduire une action en justice pour licenciement abusif. »

Mais, en outre, elle ne s'est plus présentée sur son lieu de travail à partir du 15 septembre 2011.

Par l'effet du prédit article L. 121-7, la rupture des relations de travail est partant imputable à l'employeur qui a pris l'initiative de modifier les relations de travail d'une façon inacceptable pour la salariée. La résiliation du contrat de travail découlant du refus de la salariée d'accepter la modification lui notifiée est considérée comme licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L. 124-11 du code du travail.

En application de l'article L. 124-11 (2) du code du travail, le délai de trois mois, courant en l'espèce à compter de la motivation de la modification, est valablement interrompu lorsque le salarié réclame par écrit contre les motifs de la modification de son contrat de travail. Cette réclamation du salarié interrompt donc valablement le prédit délai de forclusion et fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année.

Cette réclamation peut être contenue dans la lettre même par laquelle le salarié notifie à l'employeur son refus d'accepter la modification lui imposée.

En l'espèce, le courrier que la salariée a adressé à son employeur en date du 7 septembre 2011 suite à la communication des motifs ayant déterminé l'employeur à procéder à une modification d'une clause substantielle de son contrat de travail, et dans lequel elle lui fait part de son refus d'accepter ces modifications, du fait qu'elle ne se présentera plus à son poste de travail à partir du 15 septembre 2011, qu'elle considère ce refus comme un licenciement et qu'elle se réserve le droit d'introduire une action en justice pour licenciement abusif, vaut comme réclamation au sens de l'article L. 124-11 (2) du code du travail et a fait courir un nouveau délai d'un an.

C'est en conséquence à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que le 31 octobre 2012 la salariée était forclose pour introduire son action du chef de licenciement abusif.

Il en suit que le jugement du tribunal du travail du 14 juillet 2014 est à confirmer.

A.) réclame une indemnité de procédure de 1.500 €, tandis que la société SOC1.) sollicite un montant de 5.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu à rejet de la demande d'A.) tendant au paiement d'une indemnité de procédure, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit l'appel;

le dit non fondé ;

confirme le jugement du 14 juillet 2014 ;

rejette les demandes d'A.) et de la société à responsabilité limitée SOC1.) en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître André MARC, avocat constitué.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.