Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du onze juin deux mille quinze

Numéro 40166 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 Frank SCHAAL de Luxembourg du 5 juillet 2013,

comparant par Maître Mike ERNIQUIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte SCHAAL,

comparant par Maître Mario DI STEFANO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 17 octobre 2012, A.) a fait convoquer la société anonyme SOC1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 16.543,70 € du chef des préjudices matériel et moral subis suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 €. Elle demande encore la délivrance du certificat de travail sous peine d'astreinte.

Par jugement rendu le 30 avril 2013, la demande en dommages-intérêts a été déclarée irrecevable sur base de l'article L.124-11 (2) du Code du travail. A.) a été déboutée de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure. Elle a été condamnée à payer à la société anonyme SOC1.) une indemnité de procédure de 500 €.

De ce jugement lui notifié par les soins du greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 28 mai 2013, A.) a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 5 juillet 2013.

A.) conclut à la réformation du jugement entrepris au motif que l'employeur aurait été dûment averti que sa salariée se trouvait en période d'incapacité de travail depuis le 2 juillet 2012, de sorte que, conformément à l'article L. 121-6 (3) du code du travail, il n'était pas autorisé à lui notifier en date du 8 juillet 2012 la résiliation de son contrat de travail. Elle soutient que de ce fait le délai de forclusion de 3 mois prévu à l'article L. 124-11 (2) du code du travail n'aurait jamais commencé à courir. Elle explique avoir contacté son employeur en date du 2 juillet 2012 en l'informant qu'elle était en arrêt de maladie et que le certificat médical a été envoyé par courrier le 3 juillet 2012. Ayant changé de résidence le 3 juillet 2012, elle aurait de même envoyé un certificat de changement de résidence à son employeur en date du 3 juillet 2012, certificat que ce dernier aurait reçu le 5 juillet 2012. En date du 8 juillet 2012 la société anonyme SOC1.) aurait envoyé une lettre de licenciement à sa nouvelle adresse, courrier que l'appelante aurait réceptionné le 10 juillet 2012, de sorte que l'employeur aurait eu connaissance de l'incapacité de travailler de l'appelante.

L'employeur conclut en ordre principal à la confirmation du jugement au motif que l'appelante était forclose à agir au sens de l'article L. 124-11 du code du travail. Le délai de forclusion aurait commencé à courir en date du 29 juin 2012, date d'expédition de la lettre de licenciement, et au plus tard en date du 4 juillet 2012, date de l'avis de passage du facteur. Le délai n'aurait jamais été interrompu, la salariée n'ayant pas demandé les motifs du licenciement. Le délai de forclusion se serait dès lors achevé au plus tard le 4 octobre 2012, de sorte que la requête introductive d'instance déposée le 17 octobre 2012 aurait été introduite tardivement.

En ordre subsidiaire, l'employeur conteste avoir procédé au licenciement de la salariée pendant sa période d'incapacité de travail. Il explique l'avoir convoquée

le 18 juin 2012 à un entretien préalable qui s'est tenu le 25 juin 2012. En date du 29 juin 2012, il lui aurait notifié son licenciement avec préavis commençant le 1er juillet 2012 et prenant fin le 31 août 2012. Le courrier recommandé aurait été envoyé à la dernière adresse communiquée par la salariée, à savoir D-(…). Le courrier lui aurait été retourné le 4 juillet 2012 avec la mention « Empfänger/Firma unter der angegebenen Anschrift nicht zu ermitteln ». Ce n'aurait été que le 5 juillet 2012 qu'il aurait reçu un certificat de changement de résidence de la part de la salariée indiquant que celle-ci résidait depuis le 3 juillet 2012 à L-(…), c'est-à-dire 4 jours après l'expédition de la lettre de licenciement. La convocation à l'entretien préalable et l'envoi de la lettre de licenciement ayant eu lieu avant même l'établissement du certificat d'incapacité de travail, le licenciement serait à déclarer régulier.

La société anonyme SOC1.) conteste en ordre plus subsidiaire l'existence d'un préjudice matériel et moral dans le chef de la salariée qui durant les mois de juillet 2012 à octobre 2012 n'aurait fait aucune démarche pour retrouver un nouvel emploi. Elle soutient que les montants réclamés seraient surévalués.

En l'espèce, l'employeur a par courrier recommandé du 18 juin 2012 convoqué la salariée à l'entretien préalable pour le 25 juin 2012 conformément à l'article L. 124-2 du code du travail. Par lettre recommandée du 29 juin 2012 postée le jour même à 14.15 heures, l'employeur a informé l'appelante de la résiliation du contrat de travail avec un préavis de deux mois. Cet envoi a été retourné à l'employeur le 4 juillet 2012 avec la mention « « inconnu/adresse insuffisante ». Le lendemain l'employeur réexpédie la lettre de licenciement à la nouvelle adresse de la salariée et cette dernière accuse réception du courrier de résiliation le 11 juillet 2012. D'après un certificat médical établi par le docteur B.) en date du 2 juillet 2012 la salariée était incapable de travailler du 2 au 16 juillet 2012 inclus.

Il résulte dès lors des éléments du dossier qu'à la date de l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, la salariée ne se trouvait pas en état d'incapacité de travail, de sorte qu'à cette date elle n'était pas protégée contre le licenciement conformément aux dispositions de l'article L.121-6. (3) du code du travail. Comme la procédure de licenciement a dans ce cas été valablement engagée « en temps non suspect », l'employeur a pu la poursuivre et a partant pu licencier la salariée sans que celle-ci ne puisse invoquer une nouvelle fois la protection de l'article L.121-6. (3) du code du travail au moment de l'envoi de la lettre de résiliation du contrat de travail.

D'après l'article L. 124-11 (2) premier alinéa du code du travail, *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).*

En l'espèce, la salariée n'a pas demandé à l'employeur les motifs du licenciement, de sorte que le délai de forclusion de trois mois a commencé à courir à partir du 11 juillet 2012, date de la réception de la notification du licenciement. La demande en réparation des préjudices matériel et moral prétendument subis suite au licenciement a été introduite devant le tribunal du travail par requête déposée le 17 octobre 2012, partant plus de trois mois après la notification du licenciement, de sorte qu'elle a été introduite tardivement.

C'est en conséquence à bon droit que la juridiction de première instance a retenu que le 17 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 30 avril 2013 est à confirmer.

La salariée demande à se voir relever de la condamnation en paiement d'une indemnité de procédure de 500 € à l'intimée. Elle réclame la somme de 4.000 € à titre d'indemnité de procédure pour les deux instances.

La société anonyme SOC1.) sollicite un montant de 1.500 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Les deux parties concluent au rejet de la demande de la partie adverse en allocation d'une indemnité de procédure.

Comme la salariée n'a pas obtenu gain de cause, sa demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est pas fondée et le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a alloué à l'employeur une indemnité de procédure de 500 €.

Eu égard à l'issue du litige, il est inéquitable de laisser à la charge exclusive les frais non compris dans les dépens que l'employeur a exposés pour obtenir gain de cause. En tenant compte de l'envergure de l'affaire, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le déclare non fondé ;

condamne A.) à payer à la société anonyme SOC1.) une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel ;

dit non fondée la demande de A.) basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance, avec distraction au profit de Maître Mario DI STEFANO, 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.