Arrêt N° 102/17 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du treize juillet deux mille dix-sept

Numéro 43618 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Serge THILL, premier conseiller;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 3 mai 2016,

comparaissant par Maître André HARPES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) 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 HOFFMANN,

comparaissant par la société anonyme Arendt & Medernach, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg, 41A, avenue J.F. Kennedy, **représentée par Maître Louis BERNS**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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

intervenant volontairement suivant acte d'avocat à avocat notifié le 21 septembre 2016,

comparaissant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 22 janvier 2015 devant le tribunal du travail de Luxembourg, A.) a fait convoquer la société anonyme SOC1.) aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis intervenu à la date du 10 juin 2014 et s'entendre condamner à lui payer, au titre d'indemnisation de son préjudice matériel, la somme de 113.045 euros (perte de revenus de janvier à octobre 2015) et la somme de 49.084,76 euros (perte de revenus de novembre 2015 à février 2016), au titre d'indemnisation de son préjudice moral la somme de 193.334,28 euros, au titre d'indemnité compensatoire de congé non pris la somme de 16.485,86 euros, au titre de prime pour l'exercice 2013 la somme de 25.000 euros et au titre d'un avantage en nature (wine allowance) la somme de 2.000 euros.

Intervenant volontairement, l'État du Grand-Duché de Luxembourg a demandé sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal-fondée, à lui payer la somme de 58.618,23 euros.

Par jugement du 25 mars 2016, le tribunal du travail, qui a retenu que «*les parties entendent limiter les débats à la question de la recevabilité de la demande et à la question de la régularité formelle du licenciement* », a déclaré irrecevable la demande de A.) sur base de l'article L.124-11 (2) du code du travail et écarté le moyen tiré de la nullité du licenciement pour inobservation de l'article L.124-3 (1) du code du travail.

Le jugement du 25 mars 2016 a encore déclaré sans objet la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg et sursis à statuer sur les différents chefs de la demande pour le surplus.

Par exploit d'huissier du 3 mai 2016, A.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement du 25 mars 2016 et il demande, par réformation, à voir constater qu'il a valablement réclamé contre le licenciement du 10 juin 2014, à voir dire que le délai de forclusion a valablement été interrompu par la réclamation contre le licenciement, notifié le 4 juillet 2014, réclamation qui aurait fait courir

un délai d'un an et à voir déclarer recevable la demande de dommages et intérêts introduite par requête du 22 janvier 2015, subsidiairement l'appelant demande à voir constater le défaut de pouvoir de licencier de B.), auteur de la lettre de licenciement, voir déclarer le licenciement intervenu irrégulier pour violation d'une formalité substantielle, sinon le voir déclarer nul et voir renvoyer l'affaire devant les juges de première instance pour voir toiser le fond du litige.

Par requête en intervention notifiée le 21 septembre 2016, l'État du Grand-Duché de Luxembourg a régulièrement demandé à intervenir dans la cause pendante en appel entre A.) et la société SOC1.) et il a interjeté appel incident pour autant que de besoin en demandant la condamnation de l'employeur au montant réclamé en première instance avec les intérêts tels que de droit à partir de la requête introductive, sinon à partir des décaissements, sinon à partir de sa demande en justice.

La forclusion

Il ressort des pièces versées en cause que A.) s'est vu remettre en mains propres son licenciement avec préavis à la date du 10 juin 2014.

Il a, par courrier recommandé de son mandataire du 4 juillet 2014, remis en cause la validité du licenciement en raison du fait que la lettre de licenciement n'avait été signé par un seul membre du conseil d'administration de la société SOC1.) et il a demandé les motifs du licenciement. L'employeur a répondu par courrier recommandé de son mandataire à la date du 4 août 2014.

L'article L.124-11 (2) du code du travail énonce 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 3 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 22 (2) 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'appelant fait plaider que la lettre du 4 juillet 2014 constituerait une réclamation au sens de l'article L.124-11 (2) du code du travail, de sorte que le délai visé par l'article L.124-11 (2) aurait commencé à courir à partir du 10 juin 2014 et la lettre du 4 juillet 2014 aurait ouvert un nouveau délai d'un an pour l'introduction d'une demande de dommages et intérêts, de sorte que sa demande du 22 janvier 2015 serait recevable.

Selon la jurisprudence rien n'interdirait à un salarié qui estime avoir été abusivement licencié de réclamer contre son licenciement avant même que le délai de forclusion de trois mois n'ait commencé à courir.

La société SOC1.) fait valoir que c'est à bon droit, sur base de l'article L.124-11(2), que la juridiction de première instance a déclaré l'appelant forclos à réclamer des dommages et intérêts pour licenciement abusif, dès lors que l'on

se trouverait dans l'hypothèse de la demande de motifs à laquelle l'employeur répond faisant courir le délai de trois mois à partir de la notification des motifs du licenciement.

La société SOC1.) conteste, à cet égard, que la lettre du 4 juillet 2014 de A.) puisse être qualifiée de réclamation au sens de l'article L.124-11 (2) du code du travail, dès lors que A.) se serait limité à critiquer la forme du licenciement et qu'il aurait demandé que les circonstances et conséquences de la restructuration du département financier, explication sommaire donnée dans la lettre de licenciement, lui soient communiquées. Même à supposer que le courrier du 4 juillet 2014 puisse être qualifié de réclamation il n'aurait pas fait courir le délai initial de trois mois, dès lors que le texte prévoirait clairement 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* ».

Le tribunal du travail se serait, à juste titre, référé à l'arrêt de la Cour de Cassation du 13 novembre 2008 n°2559 qui aurait retenu que le délai de trois mois n'est pas interrompu par une réclamation du salarié intervenue dès avant ou dans sa lettre de demande de motifs lorsque le licenciement a été précédé d'un entretien préalable lors duquel l'employeur lui a fait connaître les raisons du licenciement.

En l'espèce, la situation serait comparable à celle ayant fait l'objet de l'arrêt de la Cour de Cassation, dès lors que dans l'affaire de cassation, le salarié aurait été informé au cours de l'entretien préalable des motifs du licenciement, alors qu'en l'espèce la lettre de licenciement a contenu une indication quant au motif de licenciement. L'intimée se réfère encore à un arrêt de la Cour d'appel du 1er février 2007 (rôle n°31117) qui aurait eu la même approche. Cette approche jurisprudentielle serait d'ailleurs tout à fait logique, dès lors que ce serait seulement à partir de la communication des motifs de licenciement qu'une réclamation au sens de l'article L.124-11(2) du code du travail pourrait intervenir.

Enfin, l'appelant se serait limité à contester la régularité en la forme de la lettre de licenciement et non le contenu. Or, il y aurait encore lieu de distinguer une réclamation pour licenciement abusif et l'action en nullité du licenciement visée par l'article L.124-12 (4) du code du travail qui reposerait sur une base juridique distincte de celle de l'article L.124-11 (2) du même code, une lettre contestant la forme du licenciement ne pouvant valoir comme réclamation de nature à faire courir un nouveau délai d'action.

Tel que l'a retenu à juste titre le tribunal du travail, par une application correcte de l'article L.124-11 (2) du code du travail, le délai de forclusion de trois mois pour introduire l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail a pris cours à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5 (2) du code du travail, à savoir en l'espèce à l'expiration du délai d'un mois accordé à l'employeur à compter de la notification de la lettre

recommandée de la demande des motifs pour énoncer les motifs du licenciement au salarié qui en a fait la demande.

Le législateur a clairement réglementé les trois hypothèses susceptibles de se présenter à la suite d'un licenciement avec préavis, en l'occurrence, la première étant celle où le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement et où le délai de forclusion court à partir de la notification du licenciement, la deuxième étant celle où le salarié licencié demande les motifs et où l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion courant à partir de la notification de la motivation et la troisième étant celle où le salarié licencié demande les motifs et lorsque l'employeur ne répond pas dans le délai imparti, le délai de forclusion de trois mois court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5 (2).

Il se dégage du libellé et de l'agencement des paragraphes de l'article L.124-11 du code du travail que le salarié se trouve, en l'espèce, dans la deuxième hypothèse et dès lors qu'il a demandé les motifs, il ne pouvait les contester qu'après en avoir eu connaissance et non dans la lettre de demande de communication des motifs du licenciement. Il ne fait, en effet, aucun sens de contester des motifs avant de les avoir reçus et dont on ignore tout. Le fait de protester contre le licenciement notifié est autre chose que d'en contester la motivation, tant au regard du point de départ du délai de forclusion que de la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement qui peut selon le cas passer de l'employeur au salarié.

Il s'ensuit que la réclamation formulée par l'appelant dans sa demande de motifs du 4 juillet 2014 n'a pas pu interrompre le délai de forclusion qui n'avait pas encore commencé à courir, ni, par conséquent à faire courir un nouveau délai d'une année.

Etant donné que l'appelant ne fait état d'aucune réclamation postérieure à l'expiration du délai d'un mois accordé à l'employeur pour énoncer les motifs du congédiement, interruptive du délai de trois mois, la forclusion était acquise au moment de l'introduction de la demande, le 22 janvier 2015, de sorte que celle-ci a, à juste titre, été déclarée irrecevable.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point.

La forme du licenciement

A.) fait valoir que le licenciement est nul sinon irrégulier, dès lors que la lettre de licenciement n'aurait pas été signée par une personne habilitée à cet effet. Selon l'article 12 des statuts de la société SOC1.), la société serait engagée vis-à-vis des tiers par la signature individuelle de l'administrateur unique et en cas de pluralité d'administrateurs par la signature conjointe de deux administrateurs et selon le règlement interne de la société SOC1.) ce serait le conseil d'administration qui serait le seul organe habilité à licencier un « *chief financial officer »* (CFO).

L'appelant conteste encore l'affirmation de la société SOC1.) selon laquelle B.) aurait agi conformément aux instructions reçues ou que le licenciement aurait été régularisé par la suite par le conseil d'administration de la société SOC1.). Selon l'appelant l'employeur ne saurait, à cet égard, opposer au salarié l'effet relatif des conventions, dès lors que l'employeur resterait lié par les décisions de l'assemblée générale quant aux limitations de son pouvoir de signature, et qu'il ne saurait agir en violation de ses propres règles publiques et internes en matière de droit de représentation de la société.

La société SOC1.) resterait en défaut d'établir tout mandat spécial de B.) ou de décision du conseil d'administration pour procéder au licenciement du CFO et elle resterait également en défaut d'établir toute régularisation de nature à valider le licenciement.

Quant à la demande tendant à voir déclarer irrégulier le licenciement pour violation d'une formalité substantielle, la société SOC1.) en soulève en premier lieu l'irrecevabilité, sur base de l'article 592 du nouveau code de procédure civile, dès lors qu'elle serait nouvelle, la demande formulée en première instance n'ayant visé que la nullité du licenciement pour avoir été signé par un seul membre du conseil d'administration de la société anonyme contrairement aux statuts de la société qui exigeraient la signature conjointe de deux membres du conseil d'administration pour engager la société.

Quant au fond, la juridiction de première instance aurait correctement apprécié la question et retenu à juste titre que la lettre de licenciement peut ne pas être signée par l'employeur, mais par une personne habilitée à cet effet par l'employeur. Le licenciement pourrait même être ratifié par la personne compétente en cas de décision de rupture prise par un membre de la société qui n'aurait pas eu pouvoir de ce faire.

En l'espèce, la lettre de licenciement aurait été remise en mains propres par B.), qui aurait reçu l'instruction de procéder au licenciement et la lettre de réponse à la demande de motifs du licenciement aurait été envoyée par le mandataire de la société SOC1.), de sorte que le licenciement aurait en tout état de cause été régularisé. Enfin, personne ne se serait opposé au licenciement qui aurait eu l'aval du conseil d'administration et la société SOC1.) aurait dûment motivé le licenciement dans une copie de la lettre de licenciement comportant la signature des deux administrateurs de la société, C,) et de B.).

Quant au moyen d'irrecevabilité soulevé par l'intimée sur base de l'article 592 du nouveau code de procédure civile, il ressort de la requête introductive d'instance devant le tribunal du travail de Luxembourg que A.) a demandé à voir déclarer son licenciement avec préavis du 10 juin 2014 abusif, sinon nul et de nul effet et il a requis le droit de modifier ou d'augmenter sa demande. Il a, lors de l'audience devant les juges du tribunal du travail, soulevé l'irrégularité de forme du licenciement pour violation de l'article L.124-3 (1) du code du travail, faute de notification par lettre recommandée par la poste et faute de pouvoir de représentation de la société défenderesse dans le chef de son seul signataire,

respectivement pour manque de pouvoir spécial de ce signataire au moment de sa remise.

La Cour d'appel en conclut que l'appelant a, dès la première instance, soulevé l'irrégularité formelle du licenciement intervenu, de sorte que le moyen basé sur l'article 592 du nouveau code de procédure civile n'est pas fondé.

Quant à la forme du licenciement, la Cour observe en premier lieu que l'appelant ne maintient plus son moyen tiré du défaut de notification du licenciement par lettre recommandée.

Quant au moyen tiré de la validité, sinon de la régularité formelle du licenciement, il apparaît à la lecture des statuts de la société SOC1.) que

« *Art. 11. Le conseil d'administration ou l'administrateur unique pourra déléguer tout ou partie de ses pouvoirs de gestion journalière à des administrateurs ou à des tierces personnes qui ne doivent pas nécessairement être actionnaires.*

Art. 12. Vis-à-vis des tiers, la société est engagée en toutes circonstances, en cas d'administrateur unique, par la signature individuelle de l'administrateur unique, ou en cas de pluralités d'administrateurs, par la signature conjointe de deux administrateurs ou par la signature individuelle d'un délégué du conseil dans les limites de ses pouvoirs. La signature d'un seul administrateur sera toutefois suffisante pour représenter valablement la société dans ses rapports avec les administrations publiques ».

Les dispositions précitées sont conformes à l'article 53,4 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales qui permet de déroger au principe du pouvoir légal de représentation collégiale du conseil d'administration en disant que les statuts peuvent donner qualité à un ou plusieurs administrateurs pour représenter la société dans les actes ou en justice, soit seuls, soit conjointement.

Les dispositions relatives à la représentation des sociétés, de même que celles fixées dans des règles internes, dont notamment celle invoquée par A.) selon laquelle le licenciement ou la révocation d'un CFO est décidée par le conseil d'administration, sont destinées à la protection des intérêts de la société et il n'appartient pas au salarié, qui est tiers au mandat conféré, de contester la réalité ou la régularité du mandat.

En matière de licenciement l'article L.124-3 (1) 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification ».*

Ainsi, le licenciement doit émaner de l'employeur et si, en principe, c'est par la signature de l'employeur que l'auteur du licenciement est concrétisé, toujours est-il que la lettre de licenciement ne doit pas nécessairement être signée par l'employeur, mais elle peut l'être par une autre personne habilitée à cet effet par

l'employeur, qui peut même ratifier une décision de rupture prise par un membre de la société sans pouvoir, le moment du licenciement étant, en droit, celui de la décision de rupture.

En l'espèce, il se dégage des éléments du dossier soumis à l'appréciation de la Cour d'appel que le licenciement du 10 juin 2014 émane de la société. Le conseil d'administration a en effet chargé un avocat de rédiger les motifs du licenciement en réponse à la demande du salarié ce qui démontre, à tout le moins, une ratification du licenciement intervenu. En outre, tant le déroulement de l'entretien préalable dirigé par un membre du conseil d'administration que les pièces versées en cause démontrent que B.) avait été habilité à procéder au licenciement de A.) et aucun motif ne permet de considérer le licenciement comme non valable et nul.

C'est partant à bon droit que la juridiction du premier degré a rejeté le moyen de A.) tiré de la nullité du licenciement.

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas non plus violation d'une formalité substantielle au sens de l'article L.124-11 (3) du code du travail, de sorte que le jugement entrepris est encore à confirmer sur ce point.

Les indemnités de procédure.

L'appelant demande une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Cette demande basée sur l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel est à rejeter, eu égard à l'issue du litige et à la décision à intervenir quant aux dépens.

L'intimée demande l'allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel de 1.500 euros.

Il serait inéquitable de laisser à charge de la partie intimée, qui a dû recourir aux services d'un avocat pour se défendre devant la Cour d'appel contre les prétentions injustifiées de son ancien salarié, l'entièreté des frais non compris dans les dépens.

La Cour fixe le montant devant lui revenir de ce chef à 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement entrepris ;

rejette la demande de A.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne A.) à payer à la société anonyme SOC1.) SA une indemnité de procédure de 1.000 euros ;

déclare le présent arrêt commun à l'État du Grand-Duché de Luxembourg ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Louis BERNS, avocat constitué.

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