

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf octobre deux mille six.

Numéro 30744 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre, Eliane
EICHER, conseiller,
Charles NEU, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre:

A, ouvrier, demeurant à x,

appellant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch du
10 novembre 2005,

intimé sur appel incident,

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

et:

la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à x, représentée par son conseil
d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MERTZIG,

appelante par incident,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 juin 2006.

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

Par requête adressée le 23 mars 2005 au tribunal du travail de Diekirch, A, ouvrier, ayant été aux services de la société anonyme B depuis le 24 juin 1980, a exposé que par courrier recommandé du 12 juillet 2004, l'employeur lui fit savoir que son contrat de travail cesserait de plein droit le 16 juillet 2004 en application de l'article 32, alinéa 2 de la loi sur le contrat de travail.

Il a déclaré être d'avis qu'il n'y a pas eu cessation de plein droit des relations de travail avec effet au 16 juillet 2004 et que le constat de rupture notifié par l'employeur s'analyse en un licenciement.

Il réclama du chef d'indemnité de départ le montant de 6.970,33 € avec les intérêts légaux de retard depuis le dépôt de la requête en justice jusqu'à solde.

Par jugement rendu contradictoirement le 3 octobre 2005, le tribunal du travail de Diekirch a déclaré la demande de A irrecevable au motif que la requête introductive a été déposée plus de trois mois après le courrier litigieux du 12 juillet 2004 qualifié de licenciement par le requérant.

De cette décision, A a régulièrement relevé appel par exploit de l'huissier de justice Alex MERTZIG de Diekirch du 10 novembre 2005.

Dans l'acte d'appel, il conclut à la réformation du jugement entrepris, demandant que sa demande soit déclarée recevable et l'affaire renvoyée devant le tribunal de première instance autrement composé.

Par la suite, il demande de condamner l'employeur à lui payer 6.573,24 € et, à titre subsidiaire, de nommer un consultant afin de calculer l'indemnité de départ lui revenant.

Par conclusions notifiées le 13 février 2006, la société B S.A. relève, pour autant que de besoin, régulièrement appel incident, demandant qu'il soit dit que le contrat de travail a été résilié de plein droit et non par suite d'un licenciement ; en ordre subsidiaire, elle conclut à la confirmation du jugement de première instance.

Dans le cadre de son appel principal, A critique le jugement de première instance en ce qu'il a retenu que « l'indemnité de départ due en vertu de l'article 24 de la loi sur le contrat de travail par l'employeur qui a résilié le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisé par l'article 27 de la loi sur le contrat de travail fait partie intégrante des revendications d'indemnisation à présenter par le salarié à la suite de son licenciement » et que « le délai de forclusion de 3 mois prévu à l'article 28.(2) de la loi sur le contrat de travail n'avait pas été valablement interrompu par un courrier de l'organisation syndicale daté du 20.9.2004 dans la mesure où dans ce courrier A ne réclame nullement contre le licenciement, mais fait état d'une cessation de plein droit du contrat de travail », pour venir à la conclusion que ce courrier ne saurait valoir contestation de la régularité d'un licenciement, n'a pas fait courir un nouveau délai d'une année et pour déclarer partant la requête introductive d'instance irrecevable.

A fait plaider qu'il n'a introduit aucune demande en indemnisation pour licenciement abusif, mais qu'il entendait uniquement obtenir paiement de son indemnité de départ ; l'employeur aurait à tort conclu à la cessation de plein droit des relations de travail avec

effet au 16 juillet 2004 et la notification du constat de la cessation de plein droit des relations de travail aurait été erronée en droit et constituerait un licenciement par requalification.

Il déclare qu'il y a eu licenciement sans respect du préavis légal et qu'il peut partant faire valoir son droit à l'indemnité de départ.

Dans le cadre de ces développements — en ordre subsidiaire par rapport à son appel incident — la société B S.A. répond que dans l'hypothèse envisagée, le licenciement intervenu par courrier de B du 12 juillet 2004 serait un licenciement avec effet immédiat excluant, a priori, le droit à une indemnité de départ ; que ce n'est qu'au cas où ce licenciement serait déclaré abusif et non autorisé par l'article 27 de la loi sur le contrat de travail que A pourrait prétendre au paiement d'une indemnité de départ au titre de la réparation de cette résiliation abusive ; qu'une telle action judiciaire en réparation de la résiliation abusive aurait néanmoins dû être introduite endéans les trois mois du licenciement, soit jusqu'au 12 octobre 2004 ; que tel ne fut pas le cas.

Les parties sont encore en désaccord sur la question de savoir si la lettre adressée par l'organisation syndicale à l'employeur le 20 septembre 2004 a, ou non, interrompu le délai de forclusion.

Dans son appel incident, l'intimée estime que c'est à tort que le tribunal du travail a décidé qu'il y a eu licenciement de la part de B S.A. et que la demande de A devait s'analyser par rapport aux dispositions applicables en matière de licenciement ; le contrat de travail qui liait A à B aurait été résilié non pas par suite d'un licenciement prononcé par l'employeur, mais par suite d'une résiliation de plein droit du contrat excluant tout droit à paiement d'une indemnité de départ.

B S.A. invoque en ordre principal la résiliation de plein droit du contrat de travail par application de l'article 32.2. de la loi sur le contrat de travail.

En ordre subsidiaire, la société B S.A. fait état d'une résiliation de plein droit du contrat de travail par application de l'article 32.3 de la loi sur le contrat de travail, ce au moment de la notification, par la Commission mixte, en date du 20 juillet 2004, de la décision de reclassement externe de A.

Selon le salarié, la procédure de reclassement avait été déclenchée, de sorte qu'on n'est pas dans le cas de figure de l'article 32.2 de la loi du 24 mai 1989, mais bien au contraire dans le cadre de l'article 32.3 de la même loi.

A fait plaider que la loi nouvelle de 2002, (relative à la réinsertion professionnelle) prévoit expressément la suspension du contrat de travail pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la Commission mixte par le médecin du travail et le jour de la notification de la décision de la Commission mixte et que durant cette suspension, le contrat de travail ne peut cesser de plein droit.

La société B S.A. y répond que cette suspension du contrat n'avait toutefois pas pour effet de mettre à néant les dispositions de l'article 32.2. de la loi sur le contrat de travail et d'empêcher la résiliation de plein droit du contrat de travail.

Le 12 juillet 2004, la société B S.A. a adressé à A le courrier suivant :

« Par son courrier daté du 15 juin 2004, la Caisse de Maladie des Ouvriers nous a informés de l'épuisement de vos droits à l'indemnité pécuniaire de maladie, conformément aux articles 14 du CAS et 190 des statuts de l'UCM, et ce, avec effet au 16 juillet 2004.

Dans ces conditions, nous constatons que, par application de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, votre contrat de travail cesse de plein droit le 16 juillet 2004.

Aussi, nous vous informons que votre contrat de travail envers notre société prend fin de plein droit ce 16 juillet 2004.

Dès lors, nous vous remercions de bien vouloir nous faire parvenir vos cartes d'accès et de pointage.

(...)»

Suivant courrier du 20 juillet 2004, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a décidé, dans sa séance du 9 juillet 2004, le reclassement externe de A.

L'article L.125.- 4. du Code du travail prévoit respectivement en ses dispositions 2. et 3. (ancien article 32.(2) et (3) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail) que le contrat de travail cesse de plein droit :

2. le jour de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie lui accordée conformément à l'article 9, alinéa 1 du Code des assurances sociales ;

3. pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la Commission mixte retenant un reclassement externe.

Il y a lieu de relever d'abord que les deux causes de cessation du contrat de travail visées ci-dessus ont été prévues par le législateur de façon équivalente, sans que pour l'hypothèse de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, une réserve ait été exprimée pour le cas où la Commission mixte est saisie en vue d'une décision relative à un reclassement du travailleur incapable d'occuper son dernier poste de travail.

A ceci il s'impose d'ajouter les développements suivants.

Aux termes de l'article 20 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle, texte légal applicable dans le temps au présent litige, : «Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la Commission mixte par le médecin du travail en application de l'article 11 de la loi du 25 juillet 2002 concernant l'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle et le jour de la notification de la décision de la Commission mixte.

En cas de recours introduit par le travailleur conformément à l'article 12 de la présente loi, le contrat de travail reste suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé. »

L'exposé des motifs de la loi du 25 juillet 2002 renseigne que « l'article 20 prévoit la suspension du contrat de travail pendant la procédure devant la Commission mixte et, en cas de recours, pendant la durée de la procédure contentieuse en vue d'éviter des licenciements pendant celle-ci. » (Doc. pari. N° 4872)

L'intention du législateur était donc claire : la suspension du contrat de travail devait empêcher la résiliation du contrat sur initiative de l'employeur et ne concernait pas la cessation du contrat de travail par l'effet de la loi.

Le législateur n'aurait d'ailleurs pas pu songer à une suspension du contrat de travail dans les hypothèses où le contrat était venu à cessation, en vertu de la loi, seuls les effets d'un contrat existant pouvant être suspendus.

Par la suite, le législateur a exprimé son intention en termes formels en ce sens, ce par la loi du 1^{er} juillet 2005, ayant, entre autres, modifié la loi du 25 juillet 2002 et ayant introduit sub article 20 (article L-551.10 (1)), la disposition suivante :

« Sans préjudice des dispositions des articles 30, paragraphe 1^{er} et 32, paragraphe 2, de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la Commission mixte par le contrôle médical de la sécurité sociale en application de l'article 11 et le jour de la notification de la décision de la Commission mixte. (...)».

Le commentaire des articles est tout à fait clair (Doc. pari. N° 5334) : «L'article 20 relatif à la suspension du contrat de travail est modifié afin de préciser que les dispositions relatives à la résiliation du contrat de travail en raison du décès, de l'incapacité physique ou de la faillite de l'employeur et celles relatives à la cessation de plein droit du contrat de travail du fait de l'épuisement des droits du salarié à l'indemnité pécuniaire de maladie, sont toujours applicables. En outre, il est précisé que pour la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte et le jour de la notification de la décision, l'employeur n'est pas en droit, sauf pour motif grave, de licencier le travailleur ». (Suite à un amendement parlementaire de la Commission de la Santé et de la Sécurité sociale, l'exception à la règle de l'interdiction du licenciement pour le cas d'un licenciement pour faute grave fut supprimée.).

En conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de rejeter le moyen de A tiré de la suspension du contrat de travail.

Contrairement encore aux conclusions du salarié, son contrat de travail ne fut pas terminé par un licenciement, la société B S.A. s'étant, suite à la réception d'un courrier de la Caisse de Maladie du 15 juin 2004 en ce sens, bornée à constater, dans son courrier du 12 juillet 2004 adressé à A, que le contrat de travail cessait de plein droit le 16 juillet 2004.

Faute d'une résiliation, ayant pu être querellée d'abus, du contrat de travail par l'employeur, le délai de forclusion de l'article L.124- 11.(2) du Code du travail (article 28.(2) de la loi sur le contrat de travail) ne trouve pas application.

Toutefois la demande de A en obtention d'une indemnité de départ est, à défaut de licenciement par l'employeur, par application de l'article L.124 -7.(1) alinéa 1^{er} du Code du travail (article 24.(1) alinéa 1^{er} de la loi du 24 mai 1989), à rejeter comme non fondée, l'octroi d'une indemnité de départ n'étant prévue qu'en faveur du salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124. -10. (article 27 de la loi sur le contrat de travail) et non pas en cas de cessation de plein droit du contrat de travail.

A ceci s'ajoute par ailleurs que dans l'hypothèse où un licenciement aurait été retenu par requalification, A aurait été forclus à réclamer une indemnité de départ, ce par application de l'article L.124-11(2) du Code du travail (article 28.(2) de la loi sur le contrat de travail); la lettre adressée le 20 septembre 2004 à la société B S.A. par l'organisation syndicale de A n'a, en

effet, pas contenu de réclamation par rapport à une résiliation du contrat de travail par l'employeur, mais n'a fait état que d'une résiliation de plein droit du contrat de travail.

La société B S.A. sollicite une indemnité de procédure de 1.000 €.

Cette demande est à déclarer non fondée puisqu'il n'est pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à charge de la société B S.A. l'intégralité des frais par elle 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 l'appel principal et l'appel incident,

dit l'appel incident fondé,

dit l'appel principal non fondé,

réformant :

déclare la demande de A recevable, la déclare toutefois non fondée,

en déboute,

déclare la demande de la S.A. B formulée sur base de l'article 246 du nouveau code de procédure civile non fondée,

en déboute,

confirme le jugement de première instance en ce qu'il a condamné A aux frais,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Louis BERNs, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.