

Exempt-appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze octobre deux mille sept.

Numéro 31390 du rôle

Présents:

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

Entre :

A, employée privée, demeurant à x,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 10 avril 2006,

comparant par Maître Daniel NOËL, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1)B, médecin, exerçant son activité à x,

intimé aux fins du susdit exploit TAPPELLA,

comparant par Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour à Luxembourg,

2)l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit TAPPELLA,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 5 juin 2007.

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

Par requête adressée le 6 juillet 2004 au tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, A, ayant été aux services du docteur B du 28 avril 2003 jusqu'au 17 mai 2004 en qualité de secrétaire-assistante, a critiqué d'irrégulier, d'abusif et de vexatoire son licenciement avec effet immédiat.

Elle réclama une indemnité compensatoire de préavis de 2.805,92 €, un solde de congés non pris de 651,10 €, un solde de salaire de 509,64 €, des dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral de 7.500,00 € et de 3.000,00 €, outre les intérêts, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement rendu contradictoirement le 3 février 2006, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a dit que le licenciement du 17 mai 2004 est régulier, débouté A de ses demandes en paiement d'une indemnité de préavis et de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral pour licenciement abusif et condamné A aux frais de l'instance.

De cette décision-qui lui a été notifiée le 1<sup>er</sup> mars 2006-A a régulièrement relevé appel par acte de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 10 avril 2006.

Elle demande de réformer le jugement de première instance, de dire que son licenciement est abusif et d'adjuger sa demande.

B conclut à la confirmation de la décision entreprise.

L'appelante critique le jugement de première instance en ce qu'il a estimé que nonobstant le fait d'avoir prouvé qu'elle a effectivement remis le certificat médical daté du 10 mai 2004 dans la boîte aux lettres de son employeur en date du 11 mai 2004, elle n'avait pas rapporté la preuve de la réception même de ce certificat par l'employeur.

Elle demande qu'il soit dit qu'elle a rapporté la preuve d'avoir remis son certificat d'incapacité de travail à son employeur endéans le délai de trois jours prescrit par la loi et que le licenciement intervenu soit déclaré abusif et vexatoire pour être intervenu en pleine période de protection.

B conteste formellement avoir été averti comme l'impose l'ancien article 35 de la loi du 24 mai 1989 et avoir réceptionné le certificat en question.

Le salarié qui invoque à son profit les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail (article 35 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail) doit établir la réception par l'employeur du certificat médical.

Tel que l'a retenu le tribunal du travail, la remise du certificat médical dans la boîte aux lettres du cabinet médical de B par C ne prouve pas la réception même du certificat par l'employeur, les termes «soumettre à l'employeur», employés dans l'article L.121-6 signifiant que l'employeur soit effectivement mis en possession du certificat médical.

L'employeur doit, en effet, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, être impérativement au courant de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier.

L'appelante fait valoir qu'il y aurait lieu d'appliquer le même raisonnement à la soumission du certificat médical qu'à l'envoi de la lettre de licenciement.

Au moyen soulevé par A d'après laquelle la lettre de licenciement ne lui aurait pas été notifiée conformément aux dispositions légales, le tribunal du travail a répondu à bon droit qu'«En l'espèce, il résulte des pièces du dossier que la lettre de licenciement datée du 17 mai 2004 a été envoyée à A par courrier recommandé posté le même jour. Une inscription manuscrite du facteur sur l'enveloppe contenant la lettre de licenciement, versée en cause par l'employeur, renseigne que la destinataire a été avisée du courrier le 18 mai 2004. Force est dès lors de constater que la lettre de licenciement a été notifiée à la requérante conformément aux dispositions de l'article 27 précité. Le fait que A ne s'est pas présentée au bureau des postes afin de retirer le courrier recommandé ne porte pas à conséquence. Il ne saurait en effet appartenir au destinataire de faire dépendre de son bon vouloir la régularité de la notification du licenciement en décidant lui-même de la remise effective de la lettre de licenciement.»

Le fait que A a été dûment avisée par les services postaux du courrier du 17 mai 2004, expédié le 18 mai 2004, établit qu'elle était régulièrement touchée, qu'elle était donc au courant de l'envoi.

Au contraire, la simple remise d'un courrier dans une boîte aux lettres n'établit pas à elle seule, face à la contestation du destinataire, que celui-ci l'ait réceptionné.

L'appelante fait encore valoir que, par analogie au droit de procédure civile, le raisonnement du tribunal du travail est contredit par les règles de signification d'actes inscrites aux articles 155 et suivants du nouveau code de procédure civile, instaurant un principe de signification valable lors du dépôt dans la boîte aux lettres de l'acte qui doit être porté à la connaissance d'une personne.

Abstraction faite de ce que les règles de procédure sont inapplicables, le problème en cause ne se rapportant pas à une signification d'un acte de procédure, il y a lieu de relever qu'elles prévoient des formalités précises à respecter par l'huissier de justice.

Compte tenu de ce qui précède le jugement de première instance est à confirmer en ce qu'il n'a pas retenu la protection légale prévue à l'article L.121-6 du code du travail au profit de A.

La décision de première instance est également à confirmer en ce qu'elle a déclaré le licenciement de A régulier et débouté celle-ci de sa demande en indemnisation pour licenciement abusif, ce chef du jugement du tribunal du travail n'ayant par ailleurs pas fait l'objet d'observations précises des parties.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, n'a pas de revendications à formuler.

Le présent arrêt lui est déclaré commun.

L'appelante et B sollicitent une indemnité de procédure de respectivement 1.500 € et 750 €.

Les demandes sont à rejeter comme non fondées; l'appelante succombant dans ses revendications ne saurait prétendre au bénéfice des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et B reste en défaut de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge des sommes par lui exposées, non comprises 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,

le dit non fondé,

confirme le jugement de première instance,

dit non fondées les demandes présentées par les deux parties sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

en déboute,

déclare le présent arrêt commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

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