Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille treize.

Numéro 36508 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 26 juillet 2010,

comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER LUXEMBOURGEOIS, CFL, établie et ayant son siège social à L-1616 Luxembourg, 9, place de la Gare, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GALLÉ,

comparant par Maître Eliane SCHAEFFER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 mars 2013.

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

Par requête du 26 juillet 2010, A a fait convoquer la SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER LUXEMBOURGEOIS (ci-après : la SNCFL) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer la somme de 30.000 euros à titre de dommages intérêts du chef de préjudice subi à la suite de la décision de rétrogradation qu'il qualifia de fautive intervenue à son égard le 8 décembre 1997.

A exposa que depuis le 1er juillet 1970 il était engagé auprès de la SNCFL en qualité d'artisan spécialisé, que par courrier du 26 juin 1997, son mandataire de l'époque a saisi l'Inspection du Travail et des Mines au sujet de graves problèmes de salubrité et de sécurité de travail de son service, que par lettre du 16 septembre 1997, l'ITM a répondu en précisant que le dépassement de la date de péremption du masque respiratoire mis à sa disposition était sans incidence, que par lettre du 8 décembre 1997, il a fait l'objet d'une décision de rétrogradation au grade inférieur pour avoir « manifestement voulu nuire à la bonne renommée de la Société » en saisissant l'ITM sans passer par la voie hiérarchique. Il fit plaider qu'il n'aurait à l'évidence commis aucune faute méritant une punition, a fortiori une punition d'une telle ampleur.

La SNCFL souleva principalement la forclusion du recours en application de l'article 9 du règlement grand-ducal du 27 mars 1964 portant modification du statut personnel de la SNCFL prévoyant un délai de forclusion d'une année. Elle conclut subsidiairement au rejet de la demande au motif que le salarié a reconnu le bien-fondé de la sanction prise à son encontre en demandant, sans réserve, sa réhabilitation. La demande serait encore irrecevable, à défaut d'une demande en annulation de la décision de rétrogradation, sinon non fondée, à défaut d'un préjudice en relation causale avec la décision litigieuse. Elle demanda en outre une indemnité de procédure de 1.200 euros.

Par jugement contradictoire du 5 juillet 2010, le tribunal du travail se déclara incompétent ratione materiae pour connaître de la demande et condamna A à payer à la SNCFL une indemnité de procédure de 250 euros.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que « *le salarié recherche la responsabilité des organes disciplinaires de l'employeur dont le disfonctionnement allégué lui aurait causé grief. Ainsi, pour échapper à la forclusion du droit du*

travail, le salarié entend se baser sur la responsabilité délictuelle des organes de l'employeur pour obtenir des dommages et intérêts. Or, le tribunal du travail n'a vocation à attribuer des dommages et intérêts que par rapport aux contestations qui découlent directement d'un contrat de travail. Tel est le cas, par exemple, en matière de réparation de la résiliation abusive du contrat de travail. En l'espèce, les faits pour lesquels le salarié demande réparation ne découlent pas directement du contrat de travail, mais de fautes délictuelles attribuées aux organes disciplinaires de l'employeur. Cette action de nature délictuelle ne relève pas de la compétence matérielle du tribunal du travail. Par ailleurs, le tribunal du travail n'est pas compétent pour statuer par rapport à la loi modifiée du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations de travail ainsi que les pensions et rentes dont le contentieux relève de la compétence du tribunal de paix ».

Par exploit d'huissier du 26 juillet 2010, A a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Il conclut, par réformation, à voir dire que la juridiction saisie est compétente pour trancher le litige et à entendre condamner la SNCFL au paiement de la somme de 17.362,99 euros ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La SNCFL conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

Au soutien de son appel, A fait valoir que de par la nature même de la sanction prononcée et de la nature de la faute sanctionnée par l'employeur, les contestations qu'il a formulées découleraient directement du contrat de travail. Le comportement sanctionné aurait été « incontestablement » lié à l'exécution même du contrat de travail et à l'obligation légale de tout employeur d'assurer la sécurité de ses salariés. Dès lors, toute faute commise par l'employeur à l'occasion de son pouvoir disciplinaire relèverait de l'appréciation des juridictions de travail, conformément à l'article 62 du statut du personnel des CFL.

En plus, la rétrogradation, assortie d'une réduction du salaire du salarié, aurait comporté une retenue sur salaire opérée par l'employeur, pourtant non prévue par la loi du 11 novembre 1970 relative aux cessions et saisies sur rémunérations de travail.

La SNCFL de son côté fait valoir que A, sans demander l'annulation de la décision relative à la sanction disciplinaire prononcée à son égard et lui notifiée le 23 décembre 1997, se contenterait de critiquer après coup ladite sanction et de demander réparation de ses prétendus effets dommageables. Or, en l'absence d'un recours intenté en temps utile par l'appelant contre la décision litigieuse, ce serait à bon droit que le tribunal du travail se serait déclaré incompétent pour connaître de la demande en dommages et intérêts qui ne découlerait pas directement du contrat

de travail, mais qui se baserait sur une prétendue responsabilité délictuelle des organes disciplinaires de l'employeur et qui, de la sorte constituerait une action échappant à la compétence matérielle du tribunal du travail.

Ce serait encore à bon droit que le tribunal du travail aurait rejeté les développements de A basés sur la loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies des rémunérations du travail dont le contentieux relèverait de la compétence exclusive du tribunal de paix.

Aux termes de l'article 62 du Statut du personnel des Chemins de Fer luxembourgeois, tel que modifié par le règlement grand-ducal du 18 décembre 2003, *« les tribunaux du travail sont compétents pour statuer sur les litiges opposant la Société Nationale des Chemins de Fer luxembourgeois et le personnel dont question au présent statut respectivement leurs représentants visés au titre II du livre II du présent statut ».*

C'est à juste titre que A soutient que ce nouveau règlement qui a élargi la compétence du tribunal du travail à tous les litiges opposant la SNCFL au personnel relevant de son statut est d'application immédiate au litige en tant que loi de compétence.

Cette compétence est donnée du moment que le litige entre la SNCFL et la personne relevant de son statut porte – comme prévu par l'article 25 du NCPC – sur une contestation relative au contrat de travail.

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur prenant sa source dans le contrat de travail, A, en soutenant que la société SNCFL a exercé fautivement son pouvoir disciplinaire et qu'il a partant droit à des dommages-intérêts, a dès lors soulevé une contestation relative au contrat de travail qui est de la compétence des juridictions de travail.

Il en suit que le tribunal du travail s'est à tort déclaré incompétent.

Il est à noter que la question de savoir si la faute imputée à l'employeur résulte d'une violation des dispositions de la loi du 11 juillet 1970 ne fait pas obstacle à la compétence de la juridiction du travail de connaître de la demande en dommages-inétrêts pour faute de l'employeur, quitte à ce que dans l'analyse du bien-fondé de cette demande, le tribunal du travail puisse éventuellement être incompétent pour analyser la faute sous l'angle de vue de l'incidence de la loi du 11 juillet 1970.

Il résulte des développements qui précèdent que l'appel est fondé et qu'il y a lieu à réformation du jugement entrepris.

Afin de préserver aux parties le double degré de juridiction, il y a lieu de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail autrement composé.

Aucune des parties ne justifiant l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées.

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 fondé ;

dit que la juridiction du travail était compétente ratione materiae pour connaître du litige ;

renvoie l'affaire devant le tribunal du travail autrement composé ;

dit non fondées les demandes respectives sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne l'intimée à tous les frais et dépens des deux instances et en ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de Maître Florence HOLZ qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.