

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf octobre deux mille quinze.

Numéro 41033 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 7 mars 2014,

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

e t :

la B, en abrégé B, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 juin 2015.

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

Pour avoir dénoncé directement à l'ITM le 26 juin 1997 des manquements à la sécurité, au lieu d'en informer au préalable sa hiérarchie, A, au service de la B, (ci-après en abrégé B) depuis le 1^{er} juillet 1970 jusqu'à sa retraite, comme artisan spécialisé auprès de la section électromécanique, s'est vu notifier sa rétrogradation à un grade inférieur, entraînant la radiation du tableau d'ancienneté pour l'emploi d'artisan spécialisé, grade A/4, de sorte qu'il a, par requête déposée auprès du tribunal du travail de Luxembourg du 8 juillet 2009, réclamé la somme de 17.362,99 euros correspondant au manque à gagner entre 1998 et 1999, essuyé du fait de sa rétrogradation fautive, dont la responsabilité incombe à son employeur.

Par un jugement rendu contradictoirement le 5 juillet 2010, le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de la susdite demande, au motif que le salarié pour échapper à la forclusion du droit du travail, ne demandait pas l'annulation de la décision disciplinaire en tant que telle, mais demandait la réparation des conséquences dommageables nées de la décision critiquée.

Par un arrêt du 11 juillet 2013, la Cour supérieure de justice a, par réformation de ce jugement, dit que le tribunal du travail était compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande et a renvoyé l'affaire devant les premiers juges.

Par un deuxième jugement du 17 février 2014, le tribunal du travail, rejetant les moyens tenant au libellé obscur, à l'absence d'objet, à la forclusion et à la prescription, a dit la demande de A non fondée.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu qu'aucune faute dans le chef de l'employeur en lien causal avec le dommage allégué n'est établie.

A a régulièrement relevé appel du susdit jugement par exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 7 mars 2014.

L'appelant demande de déclarer son appel fondé et, par réformation, de lui allouer la somme réclamée en première instance.

Il soutient, comme en première instance, que l'employeur a commis des fautes au niveau du respect des droits de la défense et de la proportionnalité de la sanction, des fautes qui ont été commises à l'occasion de l'exercice de son pouvoir

disciplinaire, dont il doit répondre même si le délai de recours contre la décision disciplinaire est prescrit.

Il prétend que l'employeur n'a pas respecté la procédure disciplinaire de l'article 34 du statut des B, violant ainsi le principe du contradictoire, qu'il a décidé en outre une sanction illégitime, sinon totalement disproportionnée ; de même, qu'il a opéré en conséquence une retenue sur salaire en violation de la loi du 11 novembre 1970 sur les cessions et saisies de rémunérations de travail, qu'il n'a pas non plus répondu dans les délais statutaires à la première demande de réhabilitation de A au mois de juin 1998, de sorte que la sanction a été prolongée de trois mois sans motif légitime, qu'il a encore violé le principe « non bis in idem », en exigeant de l'agent sa démission de la société C SA, comme condition préalable de sa réhabilitation.

A soutient partant que l'ensemble des susdites fautes commises sont en relation causale directe avec le dommage dont il réclame réparation.

La partie B relève appel incident et réitère ses moyens tenant au libellé obscur de la demande, à la prescription de la demande, plus subsidiairement à la tardiveté de la demande.

Au fond, elle conclut à la confirmation du jugement entrepris.

A conclut au rejet des moyens tenant à la recevabilité de la demande réitérés par l'intimée en instance d'appel par adoption des motifs repris par le tribunal du travail. Il soutient que tant l'objet que l'exposé sommaire des moyens, la cause et le fondement juridique de sa demande résulteraient de cette dernière ; il prétend que seule la responsabilité contractuelle des B pourrait être recherchée au vu de l'existence d'une relation de travail.

Il explique ensuite quelle a été sa mission au sein des B ainsi que l'origine de l'incident qui a conduit à sa punition.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

I. Faits et rétroactes de la présente affaire

A expose qu'il a procédé le 4 juin 1997 à la révision de la chaudière centrale. Il soutient que la cartouche du filtre de l'appareil respiratoire qu'il portait pendant les travaux à l'intérieur de la chambre de combustion était périmée depuis deux ans, de sorte que le 26 juin 1997, son mandataire a adressé un courrier à l'Inspection du travail et des mines, ci-après « ITM », dénonçant des manquements à la sécurité au travail.

Le 7 juillet 1997, le chef de la section électromécanique a demandé des explications écrites au salarié sur le fait suivant : « En date du 3 juillet, le soussigné vous a interrogé sur les faits d'un dossier que vous avez transmis à l'Inspection du Travail et des Mines. Au lieu de répondre correctement, vous lui avez adressé dans un ton déplacé des paroles offensantes (...) ».

Le 10 novembre 1997, le chef du service personnel a proposé de punir de salarié d'une révocation pour avoir saisi l'ITM au sujet de manquements à la sécurité au travail, sans en avoir référé en premier lieu par la voie hiérarchique et d'avoir nui de la sorte à la bonne renommée de l'entreprise.

Le 8 décembre 1997, la proposition de punition a été avisée par le conseil d'enquête. Le même jour, l'administrateur-directeur général a décidé de rétrograder le salarié au grade inférieur.

Le 23 décembre 1997, le salarié s'est vu notifier sa rétrogradation à un grade inférieur, entraînant la radiation du tableau d'ancienneté pour l'emploi d'artisan spécialisé, grade A/4.

En juin 1998, le salarié a introduit une demande en réhabilitation en vue de sa réinscription au tableau d'ancienneté d'artisan spécialisé, dont il relevait avant sa rétrogradation. Le 22 juillet 1998, le chargé de gestion du service matériel a émis un avis négatif. Le 21 décembre 1998, le chargé de gestion du service matériel a informé le salarié que toute réhabilitation était conditionnée par la « démission » préalable d'une société commerciale, dans laquelle il avait des intérêts.

Le 12 octobre 1999, le salarié a introduit une nouvelle demande en réhabilitation, à laquelle il a été fait droit avec effet au 1er janvier 2000.

Pour prospérer dans sa demande en paiement de dommages et intérêts, A qui ne demande pas l'annulation de la sanction, met en cause « le comportement fautif » de son employeur lié à la sanction disciplinaire du 8 décembre 1997.

Avant toute défense au fond, les B réitèrent plusieurs moyens d'irrecevabilité de la requête introductive d'instance.

II. Moyens d'irrecevabilité de la requête introductive d'instance

La partie B soutient que la requête introductive d'instance déposée le 8 juillet 2009 ne remplit pas les conditions de l'article 145 du NCPC, dès lors que la cause

respectivement le fondement juridique de la demande de A n'a pas été exposé de manière suffisamment précise.

Elle relève que A n'indique pas s'il base sa demande sur la responsabilité contractuelle ou délictuelle, de sorte qu'elle n'a pas été en mesure d'assurer convenablement sa défense et a partant été lésée dans ses droits.

Elle soutient en effet que la cause de la demande de A serait, d'après la requête, le non-respect de la procédure prévue à l'article 34 du Statut des B, mais deviendrait en cours d'instance une sanction illégale lui infligée ainsi qu'une retenue illégale sur salaire prévue par la loi du 11.11.1970, causes qui ne pourraient être considérées comme de simples moyens nouveaux, mais comme des causes différentes, qui auraient dû se trouver dans l'acte introductif d'instance.

Elle relève enfin que A lui a, en cours de procédure, reproché une faute commise au niveau de la procédure de réhabilitation prévue à l'article 37 du Statut des B alors qu'aucune faute en ce sens ne lui est reprochée dans la requête introductive d'instance.

Pour la partie B, il ne saurait en effet être admis que A ajoute comme bon lui semble de nouvelles causes, respectivement modifie ses causes en cours de procédure, empêchant ainsi les B d'assurer correctement leur défense.

Finalement, la partie B soutient que l'objet de la demande est imprécis, dans la mesure où A, qui a fixé le montant des dommages et intérêts réclamé par lui à 30.000 euros, n'a pas indiqué comment il justifie un tel montant.

Aux termes de l'article 145 du NCPC, la requête doit contenir un objet et un exposé sommaire des moyens.

C'est l'acte introductif d'instance, qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs (les parties, l'objet et la cause de la demande), qui se caractérisent par leur caractère immuable.

C'est partant l'acte introductif d'instance, qui doit fournir au défendeur les données, pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La requête doit partant comporter l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait, qui forment la base de la demande ; la description des faits doit être suffisamment précise, pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Il n'est toutefois pas nécessaire de qualifier juridiquement les circonstances de fait.

S'agissant du défaut d'indication de base légale, il convient de retenir, que le demandeur à une action en justice n'est point assujéti à spécifier nominativement l'action qu'il exerce, étant donné qu'aucune disposition ne soumet la recevabilité de la demande à l'indication expresse des articles sur lesquels elle repose, dès lors que le libellé de l'acte introductif d'instance est suffisamment clair, pour que le défendeur à l'action ne puisse se méprendre sur les causes et objet de la demande.

Il appartient au juge d'apprécier souverainement si un libellé donné est suffisamment précis et explicite.

La nullité d'un exploit d'ajournement pour défaut d'indication de l'objet et des moyens est une nullité de forme, dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 alinéa 2 du NCPC.

Il appartient dès lors en outre à la partie qui invoque une nullité pour vice de forme, d'alléguer et d'établir le grief que lui cause l'irrégularité.

En indiquant dans sa requête du 8 juillet 2009 avoir été engagé par la partie B et avoir été puni par son employeur, qui l'a rétrogradé au grade inférieur par une décision du directeur général des B du 8 décembre 1997, pour avoir dénoncé directement à l'ITM une affaire concernant sa sécurité au travail, au lieu d'en informer d'abord sa hiérarchie, nuisant ainsi à la bonne renommée des B, en contestant ensuite la punition subie et son ampleur, en soutenant au contraire, que le comportement de son employeur était fautif, lequel n'a même pas respecté la procédure prévue à l'article 34 du statut du personnel, dès lors qu'il n'a jamais eu l'occasion d'être entendu pour fournir ses explications, en concluant qu'il a subi un dommage de l'ordre de 30.000 euros en raison du comportement fautif de son employeur, montant correspondant à la différence des rémunérations perçues suite à la rétrogradation avec les rémunérations qu'il aurait touchées sans cette mesure, et finalement, en indiquant qu'aux termes de l'article 62 du Statut, les tribunaux du travail sont compétents pour connaître des litiges entre le personnel et les B, A a non seulement indiqué l'objet de la demande, mais également sa cause, ainsi que son fondement juridique, à savoir la responsabilité contractuelle de son employeur résultant de l'exercice fautif de son pouvoir disciplinaire, et a fait un exposé succinct des faits et circonstances de l'affaire, partant suffi aux exigences de l'article 145 du NCPC.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a retenu que les B ont été à même d'assurer parfaitement leur défense, comme en témoigne leur note de plaidoiries très complète pour rejeter les moyens d'irrecevabilité.

Cependant, en reprochant exclusivement dans la requête introductive d'instance à l'employeur d'avoir commis une faute dans le cadre de la procédure disciplinaire prévue au Statut des B, et plus précisément à l'article 34 de ce Statut, procédure qui comporte cependant deux phases distinctes, la phase disciplinaire, punitive et ensuite la phase de la réhabilitation, A n'était pas en droit d'étendre ses moyens à l'article 37 du Statut relatif à la phase de réhabilitation, qui ne se trouvait pas dans la requête initiale ; cette demande étant nouvelle par sa cause alors que basée sur d'autres faits, la demande relative à la réhabilitation doit partant être déclarée irrecevable.

De même, en soutenant que l'employeur, par le fait de la rétrogradation, a exécuté une saisie illégale sur son salaire, A n'a pas exposé de moyen nouveau, mais ajouté une cause nouvelle à sa demande initiale, qui doit partant être rejetée.

Dans la mesure où la demande de A tend au paiement de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi, suite à une faute commise par l'employeur dans le cadre de la procédure disciplinaire, dommages et intérêts qui sont certes calculés par rapport aux pertes de salaires subies par A du fait de sa rétrogradation, elle ne constitue cependant pas une demande en paiement d'arriérés de salaires, de sorte que le moyen tiré de la prescription triennale de l'article 2277 du code civil pour les salaires ne trouve pas à s'appliquer.

Se prévalant de l'article 62 du « Statut du personnel des B » prévoyant un recours à exercer par l'agent dans un délai d'un an contre la sanction disciplinaire, la partie B soutient finalement, que la demande de A est à déclarer irrecevable pour cause de tardiveté.

La Cour n'étant pas saisie d'un recours prévu à l'article 62 du Statut précité, elle n'a pas à analyser la tardiveté ou non de ce recours, qui par ailleurs n'a pas été exercé par A.

La Cour est saisie de la part de A d'une demande en paiement de dommages-intérêts, soumise à la prescription trentenaire, qui n'a partant pas été introduite tardivement.

III. Au fond

A recherche la responsabilité contractuelle de son ancien employeur, pour lui avoir fautivement infligé le 8 décembre 1997, soit 12 ans plus tôt, une sanction disciplinaire, d'après lui irrégulière et abusive et demande réparation du préjudice subi.

La procédure disciplinaire prévue par le Statut du personnel des B comporte concrètement deux phases distinctes, à savoir la phase « punitive » et la phase de réhabilitation.

Seule la demande relative à la phase disciplinaire sera analysée dès lors que la demande relative à la phase de réhabilitation a été déclarée irrecevable pour être nouvelle.

A querelle la régularité et le bien-fondé de la phase punitive et soutient que la sanction lui infligée est illicite, en ce qu'elle était disproportionnée par rapport au fait qui lui était reproché, que les B n'ont pas non plus respecté les règles de forme, ni le principe du contradictoire prévu à l'article 34 du statut.

Il y a lieu de relever que dans le droit des contrats, les manquements de l'un des contractants à ses obligations peuvent être sanctionnés sur le terrain de la responsabilité civile, par une condamnation à réparer le préjudice causé par la faute et sur le terrain de la résolution ou de la résiliation du contrat. Entre les parties au contrat de travail, le droit disciplinaire prévaut sur le droit de la responsabilité contractuelle, mais la résiliation du contrat est souvent utilisée comme sanction disciplinaire. (Dalloz droit du travail, cf : Droit disciplinaire no.25 et s.).

En entrant au service des B en date du 1^{er} juillet 1970, à l'instar de tous les agents des B, A a simultanément et automatiquement adhéré au Statut du personnel de la SNB, statut dont les dispositions et plus spécialement celles relatives au pouvoir disciplinaire faisaient la loi entre les parties et en tant que telles, s'imposaient impérativement à elles.

Si les employeurs bénéficient en droit du travail d'un pouvoir disciplinaire sur leurs salariés, l'exercice de ce pouvoir est soumis au contrôle des juridictions du travail et ce pour éviter tout abus ou arbitraire.

Il en suit que le salarié ayant fait l'objet, comme A, d'une rétrogradation en raison d'une faute professionnelle commise par lui et qui estimait avoir été injustement ou abusivement sanctionné, était en droit ou avait la possibilité de former un recours contre cette décision disciplinaire, conformément à l'article 62 ancien du Statut des B, applicable aux parties au moment des faits, mais qui a entre temps été modifié.

En effet, aux termes du susdit article 62 :

« les tribunaux d'arbitrage prévus aux articles 26, 27 et 28 du texte coordonné du 20 avril 1962 comprenant les lois portant règlement légal du louage de service des employés privés, sont compétents pour statuer :

.....

b) sur les recours formés contre les décisions prises par la direction ou par le Conseil d'administration à l'égard d'un agent ;

...

Les recours visés à l'alinéa 1^{er},b, doivent être introduits dans l'année qui suit la notification de la décision à l'agent, sous peine de forclusion ».

Cette disposition, comme il a été dit antérieurement, s'imposait aux parties et prévalait sur le droit de la responsabilité contractuelle.

Or, loin de faire usage de son droit de former le prédit recours et de demander l'annulation de la sanction, A a demandé sa réhabilitation une première fois en juin 1998, sans l'obtenir et ensuite une deuxième fois en date du 12 octobre 1999, demande qui a abouti à sa réintégration au grade 14 avec effet au 1^{er} janvier 2000.

La sanction est partant devenue définitive, de sorte que c'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé *que « dès lors que la sanction est devenue définitive le 23 décembre 1998, un an après la notification de la sanction, les fautes invoquées au niveau du respect des droits de la défense et de la proportionnalité de la sanction sont, de toute façon, couvertes ».*

Admettre le contraire reviendrait en effet à vider de son sens et de sa finalité l'article 62 du Statut, applicable aux parties au moment des faits, article qui lui permettait non seulement de faire valoir ses contestations dans l'année de la sanction et d'obtenir le cas échéant l'annulation de la sanction, et également réparation du préjudice en découlant, mais également d'éviter toute insécurité juridique pour l'employeur, qui, au bout d'une année, ne devait plus craindre une action en responsabilité de la part de son salarié.

Il en suit que le jugement a quo est, par adoption de ses motifs, à confirmer en ce qu'il a décidé qu'aucune faute en lien causal avec le dommage allégué n'est établie.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter.

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,

déclare l'appel recevable,

déclare l'appel non fondé,

partant :

confirme le jugement entrepris,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Eliane SCHAEFFER qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.