

**Arrêt N° 47/17 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente mars deux mille dix-sept.

Numéro 42278 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,  
Mireille HARTMANN, premier conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

**L'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X**, ayant sa maison communale à L-  
(...), représentée par son collègue des bourgmestre et échevins actuellement en  
fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPELLA  
d'Esch-sur-Alzette du 13 avril 2015,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**A**, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître François TURK, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 31 janvier 2017.

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

Par requête du 2 août 2013, A a demandé à voir annuler la sanction disciplinaire prononcée à son encontre par son employeur l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE X (ci-après la COMMUNE), consistant en une rétrogradation du groupe 6, échelon 273, au groupe 3, échelon 206, ayant, d'après lui, un impact d'environ 2.000 euros par mois sur son salaire qui, avant la sanction disciplinaire, s'élevait à 5.637,60 euros.

Par jugement du 2 mars 2015, le tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette a annulé la décision du 2 juillet 2013 du collège échevinal de la COMMUNE et refixé l'affaire pour continuation des débats à une audience ultérieure.

Par arrêt du 30 juin 2016, la Cour, après avoir retenu que la sanction disciplinaire de la diminution de salaire, tout en n'étant pas expressément prévue par la loi au sens formel, a quand même, en vertu des articles L.121-3 et L.162-12, paragraphe 6 du Code du travail, son fondement dans la loi du moment qu'elle a été prévue dans la Convention collective, respectivement dans le contrat de travail, a ordonné la révocation de l'ordonnance de clôture pour permettre aux parties de présenter, relativement à la formulation « *rétrogradation dans une classe de rémunération inférieure* », leurs observations au sujet des exigences de précision du principe de la légalité des peines.

La COMMUNE fait valoir que l'article 16.2 point 7 de la Convention collective des ouvriers communaux du Sud est suffisamment précis pour pouvoir être appliqué. En effet, il y aurait lieu de distinguer les sanctions disciplinaires des sanctions pénales, de sorte que l'amplitude du principe de légalité dans le cadre de la précision de la peine pénale ne saurait être directement et entièrement transposée en l'espèce. En effet, en matière pénale chaque infraction devrait être inscrite dans un texte légal, tandis qu'en matière disciplinaire toute faute commise par l'agent dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions pourrait être sanctionnée.

En énumérant un catalogue de sanctions avec huit degrés différents, la Convention collective aurait défini avec un degré suffisant de certitude la nature et le degré de la sanction susceptible d'être infligée, d'autant plus qu'il y aurait lieu de faire une analyse globale, et non une analyse limitée à un seul bout de phrase, de la convention.

Pour le salarié, la formulation utilisée dans la Convention collective ne répond pas au principe de la légalité des peines qui ne s'appliquerait pas seulement en matière pénale, mais également aux sanctions disciplinaires prévues par une Convention collective.

Le principe de la légalité de la peine entraînerait la nécessité de définir les infractions en des termes suffisamment clairs et précis pour en exclure l'arbitraire et permettre aux intéressés de mesurer non seulement la nature et le type des agissements à sanctionner, mais également d'anticiper les conséquences juridiques de ces actes en vertu du principe de la « prévisibilité synchronique » afin de pouvoir prévoir les sanctions auxquelles ils s'exposent en cas de manquement.

La formulation « *rétrogradation dans une classe de rémunération inférieure* » ne permettrait pas au salarié de savoir à quel groupe il risque d'être affecté ou sur quelle période la rétrogradation va s'opérer.

En droit disciplinaire, la légalité des peines suit les principes généraux du droit pénal et doit observer les mêmes exigences constitutionnelles, conventionnelles et réglementaires de base (Cass. No 27/16 du 10 mars 2016).

Le principe de la légalité de la peine entraîne non seulement la nécessité de définir les infractions en termes suffisamment clairs et précis pour en exclure l'arbitraire et permettre aux intéressés de mesurer exactement la nature et le type des agissements sanctionnés, mais également la possibilité pour la personne concernée de pouvoir raisonnablement évaluer le niveau de sévérité des sanctions qu'elle est susceptible d'encourir.

En effet, même si le droit disciplinaire tolère, dans l'établissement des peines à encourir, une certaine marge d'appréciation à l'autorité qui prononce la sanction sans que le principe de la spécification de l'incrimination et de la peine n'en soit affecté, la peine doit cependant pouvoir se déterminer en fonction de critères préétablis suffisamment précis pour permettre à la personne concernée de prévoir avec une sûreté suffisante l'importance de la peine qu'elle risque d'encourir en cas de manquement avéré.

Suivant l'article 16.2 de la convention collective applicable aux ouvriers des communes du Sud versée en cause, huit sanctions peuvent être prononcées d'après la gravité de la faute commise et les antécédents professionnels de l'ouvrier, à savoir :

- 1) Verwarnung durch des Vorgesetzten
- 2) Schriftliche Zurechtweisung durch den Schöfferrat
- 3) Suspendierung vom Dienst bis zu drei Tagen
- 4) Geldstrafen, die nicht höher sein dürfen als 1/10 des Lohnes jenes Tages oder jener Tage, für den oder das Pflichtversäumnis festgestellt wurde

- 5) Verweigerung einer Lohnerhöhung (Dienstalterzulagen)
- 6) Verweigerung einer Lohngruppenerhöhung (Beförderung)
- 7) Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe.

An Stelle der Einstufung in eine niedrigere Lohngruppe kann eine Suspendierung mit Lohnentzug von der Arbeit bis zu 30 Tagen treten. Die Dauer der Suspendierung wird vom Schöfferrat, nach Rücksprache mit dem zuständigen Dienstchef und dem Ausschuss, nach der Schwere des Vergehens festgelegt. Suspendierungsstrafen, welche länger als 15 Arbeitstage dauern, müssen auf zwei verschiedene Monate verteilt werden.

- 8) Ordentliche oder ausserordentliche Kündigung.

Si les critères retenus à la première phrase de l'article 16.2 de la Convention collective peuvent être considérés comme suffisamment explicites pour permettre de déterminer l'échelon de la peine à appliquer, la Cour constate cependant que le libellé de la sanction principale du point 7, à savoir la « *rétrogradation dans une classe de rémunération inférieure* » est trop vague et imprécise pour permettre au salarié de prévoir la sévérité de la sanction susceptible de lui être infligée.

En effet, contrairement aux autres sanctions (y compris la sanction de la suspension) qui peuvent être modulées dans des limites suffisamment précises, le libellé de la sanction de rétrogradation ne précise pas les critères déterminants du choix de la catégorie salariale dans laquelle la personne concernée risque d'être placée. Le texte ne prévoit même pas de limite inférieure de la rétrogradation alors que pourtant l'influence sur le salaire peut sensiblement varier en fonction de la catégorie dans laquelle un salarié est effectivement rétrogradé. Aucune référence n'est par ailleurs faite quant à la durée dans le temps de l'application de la sanction, respectivement au délai éventuel à attendre avant que le salarié ait de nouveau droit à une promotion ou à un avancement en fonction de son ancienneté.

Dans ces conditions, le caractère évaluable de la sanction de la rétrogradation n'est pas donné et la formulation ne remplit pas les exigences de précision du principe de la légalité des peines.

Il en suit que la juridiction de première instance est à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'elle a retenu que la demande de A tendant à l'annulation de la sanction disciplinaire du 2 juillet 2013 est à déclarer fondée.

La juridiction du premier degré ayant réservé la demande de A en paiement de la différence entre son ancien salaire et le salaire qu'il a perçu suite à sa rétrogradation, il y a lieu de renvoyer l'affaire en première instance afin de préserver aux parties le double degré de juridiction.

N'obtenant pas gain de cause, la demande de la COMMUNE en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Faute par A d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est également à déclarer non fondée.

**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,

statuant en continuation de l'arrêt du 30 juin 2016,

dit l'appel non fondé,

**confirme** le jugement du 2 mars 2015,

renvoie l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

met les frais de l'instance à charge l'appelante et en ordonne la distraction au profit de Maître François TURK qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.