

Arrêt N° 14/20 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize février deux mille vingt.

Numéro CAL-2019-00792 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L- (...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 19 juillet 2019,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente instance par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

B, demeurant à F-(...),

intimée aux fins du susdit exploit COGONI,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture quant à la recevabilité de l'instruction du 10 décembre 2019.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch/Alzette en date du 11 avril 2019 B fit convoquer la société à responsabilité limitée S1 SARL (ci-après la société S1) devant le président du tribunal du travail d'Esch/Alzette pour voir, conformément à l'article L.415-10 (4) du code du travail, ordonner le maintien de sa rémunération au-delà de la période de trois mois après la notification de la mise à pied du 12 mars 2019, soit après le 12 juin 2019, en lui versant régulièrement et ponctuellement, en attendant la solution définitive du litige, sa rémunération, incluant les indemnité et autres avantages.

Elle requit encore une indemnité de procédure de 1.000 euros, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle fit valoir être au service de la société S1 depuis le 20 juillet 1992, en tant qu'aide-laborantine, avoir le statut de déléguée du personnel depuis 2008 et avoir été réélue en 2013 et en 2019.

Par courrier recommandé du 12 mars 2019, elle a été mise à pied avec effet immédiat.

Par ordonnance du 2 juillet 2019, le président du tribunal du travail a :

- reçu la demande en la forme,
- dit la demande de B fondée,
- ordonné le maintien de la rémunération de B au-delà de la durée de trois mois en attendant la solution définitive du contrat de travail,
- ordonné l'exécution provisoire de l'ordonnance, nonobstant toute voie de recours,
- condamné la société S1 aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le président du tribunal du travail a retenu que la preuve de l'apparence de régularité de la mise à pied n'a pas été rapportée et qu'il persiste un doute sur la régularité et la légitimité de la mise à pied, de sorte qu'il a ordonné le maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige.

De cette ordonnance lui notifiée en date du 8 juillet 2019, la société S1 a relevé appel par acte d'huissier de justice du 19 juillet 2019.

L'appelante demande, par réformation, de :

- dire que le président du tribunal du travail aurait uniquement dû statuer conformément aux dispositions de l'article L.415-10 (4) du code du travail lui donnant compétence spéciale pour les demandes de maintien de rémunération d'un délégué du personnel faisant l'objet d'une mise à pied, sans se référer aux dispositions de l'article 943 du nouveau code de procédure civile,
- en tout état de cause, constater que l'intimée a commis des fautes graves et la débouter de sa demande en maintien de salaire,
- la décharger de la condamnation au maintien du salaire,
- condamner l'intimée au remboursement des salaires d'ores et déjà perçus entre la date de la mise à pied et « l'ordonnance », il y a lieu de lire l'arrêt, à intervenir et de condamner l'intimée au paiement des intérêts légaux sur ces salaires, à compter de l'appel, jusqu'à solde,
- condamner la partie intimée à lui payer, pour l'instance d'appel, une indemnité de procédure de 2.500 euros, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,
- condamner la partie intimée aux frais et dépens de l'instance.

L'appelante explique avoir interjeté appel contre une ordonnance présidentielle de première instance devant la chambre collégiale de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, l'article L.415-10 (4) du code du travail ne prévoyant que l'action de première instance, mais ne supprimant pas expressis verbis la procédure d'appel. Au vœu du droit commun et plus spécialement des articles 571, 578, 584 et suivants du nouveau code de procédure civile, l'appel serait à introduire par acte d'huissier, devant la chambre collégiale.

L'appelante fait grief au juge de première instance de s'être expressément référé à la procédure applicable en matière de référé travail en indiquant que les parties ont été convoquées conformément à l'article 943 du nouveau code de procédure civile. Cette référence apporterait une confusion quant à la qualité dans laquelle le président du tribunal du travail a statué.

Quant au fond, la société S1 conteste à double titre la motivation suivante : « *en tant que juge statuant par provision dans le cadre de l'article L.415-10 (4) précité, le juge saisi ne juge pas le fond du litige, mais doit se fonder sur des apparences de régularité de la mise à pied* ». Le président ne jugerait pas « *par provision* » n'étant pas un juge des référés, mais un juge du fond, conformément à l'article L.415-10 (4) du code du travail. La motivation serait critiquable, pour confondre indirectement « *apparence de régularité* » et « *caractère incontestable et évident* ».

Ce serait vrai tant pour le premier motif relatif aux propos à caractère injurieux et haineux tenus par B à l'égard des Luxembourgeois, que pour le second relatif au refus d'ordre réitéré ainsi qu'à l'attitude irrespectueuse et insolente à l'égard de son supérieur hiérarchique. Pour ce dernier motif, le président du tribunal du travail ne se serait pas prononcé.

Il y aurait lieu, par réformation, de refuser le maintien du salaire à B.

Par conclusions déposées au greffe de la Cour en date du 31 octobre 2019, l'intimée demande de voir statuer uniquement sur la recevabilité de l'acte d'appel du 19 juillet 2019 et de réserver les droits des parties relativement au fond du litige. Elle estime que l'appel aurait dû être interjeté conformément à la procédure prévue à l'article L.415-10 (2) alinéa 3 du code du travail, soit par simple requête et non par exploit d'huissier devant « *la Cour d'appel de et à Luxembourg, siégeant en matière de droit du travail* ».

L'intimée conteste la demande en indemnité de procédure formulée par l'appelante et requiert une telle indemnité à hauteur de 2.500 euros, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société S1 a, dans ses conclusions déposées en date du 6 décembre 2019 au greffe de la Cour, limité sa réponse aux questions de recevabilité de l'acte d'appel et des indemnités de procédure.

Elle maintient que son acte d'appel est recevable et qu'il n'y a pas lieu d'appliquer l'article L.415-10 (2) alinéa 3 du code du travail, qui traite des appels contre une ordonnance du président du tribunal du travail statuant sur les demandes en nullité de licenciement d'un délégué du personnel, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Appréciation de la Cour

Suivant l'accord des parties, la Cour se limite à examiner la recevabilité de l'acte d'appel du 19 juillet 2019.

Les parties se querellent sur le point de savoir si sous le régime de l'article L.415-10 (4) du code du travail, qui ne prévoit pas expressis verbis d'appel contre l'ordonnance rendue par le président du tribunal du travail en matière de maintien du salaire du délégué mis à pied, l'appel peut être porté par assignation devant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, chambre qui siègera en composition collégiale, ou, au contraire, si l'appel est porté par voie de simple requête devant le magistrat président de cette même chambre, qui siègera seul.

Le susdit article L.415-10 (4) est libellé comme suit :

« En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

Dans le mois qui suit la mise à pied, le délégué peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L. 521-3 à l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible ».

Il est indéniable que l'article L.415-10 (4), et plus spécialement son alinéa 5, ne précise pas si la décision du président de la juridiction du travail est susceptible d'appel et, dans l'affirmative, devant quelle juridiction, dans quelle forme et dans quel délai cet appel est à former.

Quant à la possibilité de former appel, l'article 578 du nouveau code de procédure civile dispose que : *« la voie de l'appel est ouverte en toutes matières même*

gracieuses, contre les jugements de première instance s'il n'en est autrement disposé ».

L'article 150 du même code indique par ailleurs que : *« l'appel relevé des décisions des tribunaux du travail est porté devant la Cour d'appel »*, ce qui confirme le droit d'appel contre ces décisions, y compris celles rendues par le président du tribunal du travail, qui est une émanation de ce dernier.

L'appel est en l'occurrence possible.

Quant à la procédure applicable à l'appel, l'article 150 du nouveau code de procédure civile se limite à énoncer que : *« l'appel est porté devant la Cour d'appel »*, qu'il *« doit être interjeté sous peine de forclusion dans un délai de quarante jours à partir de la notification du jugement »* et que *« la procédure prévue par les articles 571 et suivants s'applique à la déclaration de l'appel ainsi qu'à l'instruction et au jugement de l'affaire »*.

Parmi ces articles figure l'article 584, qui dispose que *« l'appel se fait par assignation dans les formes et délai de la loi sous peine de nullité »*.

Il pourrait ainsi être soutenu, à l'instar de l'appelante, que faute de disposition spéciale, un appel est certes recevable, mais doit être porté par voie d'assignation devant la Cour d'appel dans un délai de quarante jours.

Le code du travail comporte toutefois de très nombreux recours devant le président du tribunal du travail, dont l'appel est à former devant le président de chambre de la Cour d'appel et seulement certains, plus rares, à former devant la Cour d'appel. Ce dernier cas se présente :

- dans le cas de figure du recours aux fins de maintien ou suspension du salaire d'une salariée en état de grossesse qui est mise à pied ou irrégulièrement licenciée, prévu par l'article L.337-1 §3 du code du travail,
- dans le cas du recours aux fins de maintien ou suspension du salaire d'un salarié membre du comité mixte d'entreprise mis à pied pour faute grave, prévu par l'article L.425-4 §2, alinéa 2, deuxième phrase du même code,
- dans le cas de l'appel contre l'ordonnance du président du tribunal du travail statuant en référé, prévu par l'article 946, alinéa 2 du nouveau code de procédure civile.

La circonstance qu'un recours est à former devant le président du tribunal du travail n'implique dès lors pas forcément que l'appel est à former devant le président de chambre de la Cour d'appel compétente en matière de droit du travail. Le parallélisme des formes entre les différentes instances n'est partant pas automatique.

La justification de confier majoritairement les appels au président de chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribuées les appels en matière de droit du travail et

plus rarement à la chambre collégiale de la Cour d'appel connaissant des mêmes affaires, est en réalité à rechercher dans l'objet du recours et l'étendue du pouvoir d'appréciation du juge conféré à ce dernier par la loi.

Ainsi, cette compétence a été confiée par la loi au président de chambre de la Cour d'appel :

- aux fins de prononcer la nullité d'un licenciement ou d'une résiliation interdite du contrat de travail et d'ordonner le maintien ou la réintégration (articles L.166-2 §8, alinéa 2, L.234-47 §8, alinéa 2, L.241-8, alinéa 4, L.245-5 §3, alinéa 2, L.253-1, alinéa 4, L.271-1 §4, L.337-1 §1, alinéa 5, L.415-10 §2, alinéa 2, L.551-2 §2, alinéa 2),
- aux fins de prononcer la nullité du report non valide du congé parental et d'ordonner le droit à ce congé dans le délai choisi (article L.234-46 §4, alinéa 7),
- aux fins de prononcer l'attribution par provision de l'indemnité de chômage d'un salarié ayant fait l'objet d'un licenciement pour faute grave ou ayant démissionné à la suite d'un acte d'harcèlement sexuel dans l'attente de la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé du licenciement ou de la démission (article L.521-4 §2, alinéa premier).

La solution inverse, d'un appel à former suivant le droit commun devant la Cour d'appel, a été retenue :

- aux fins de se prononcer sur le maintien ou la suppression du salaire d'une salariée en état de grossesse qui a été mise à pied pour faute grave ou licenciée de façon irrégulière (article L.337-1 §3, alinéa premier) ou du membre du comité mixte d'entreprise mis à pied pour faute grave (article L.425-4 §2, alinéa 2),
- aux fins de se prononcer à la demande de l'employeur sur la résolution judiciaire du contrat de travail d'un délégué du personnel mis à pied pour faute grave.

Il suit de ce qui précède que la compétence en appel du magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail a été retenue dans les cas d'actes illicites, que le recours a pour objet de sanctionner en anéantissant les effets et la sanction est obligatoire lorsque le caractère illicite de l'acte est constaté.

La compétence de la Cour d'appel a en revanche été retenue :

- en ce qui concerne les recours aux fins de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire du membre du comité mixte d'entreprise mis à pied pour faute grave ou en résolution judiciaire du contrat de travail du délégué du personnel mis à pied pour faute grave, soit dans des cas d'actes qui ne sont pas illicites et que le recours n'a dès lors pas pour objet de sanctionner. La loi

accordant par ailleurs au juge une latitude de décider, suivant son appréciation, au sujet de l'existence et de la gravité de la faute ayant motivé la mise à pied, de prononcer soit le maintien, soit la suspension de la rémunération dans l'attente de la décision au fond ou de la résolution judiciaire du contrat de travail,

- en ce qui concerne le recours quant au maintien ou la suspension du salaire d'une salariée en état de grossesse qui a été mise à pied pour faute grave ou licenciée de façon irrégulière, dans un cas d'acte qui doit certes être considéré comme étant irrégulier pour que le recours puisse être accueilli, la loi accordant cependant au juge la latitude de décider, nonobstant cette prémisse, de suspendre le salaire, n'imposant pas de façon automatique le maintien du salaire.

Dans ce dernier cas, de la salariée en état de grossesse, le législateur prévoit les deux types d'appel dans le cadre d'une même disposition, l'article L.337-1 du code du travail, confiant l'appel en matière de nullité du licenciement au président de chambre et celui en matière de suspension ou maintien du salaire à la Cour d'appel. Ces deux recours sont à porter en première instance devant le président du tribunal du travail et ils sont pourtant confiés en appel à deux formations de juridiction différentes. La seule explication plausible de cette distinction retenue, manifestement à dessein, par le législateur dans le cadre d'un même article, tient à l'objet du recours et à l'étendue du pouvoir d'appréciation confié au juge, tel qu'analysé ci-avant.

S'agissant en l'espèce de « *de se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige* », en accordant au juge une latitude sur la décision à prendre, qui n'est pas un automatisme, la Chambre de la Cour d'appel ayant dans ses attributions le droit du travail est seule compétente pour connaître de l'appel dont question.

L'acte d'appel du 19 juillet 2019 est partant recevable en la pure forme.

Les parties devant conclure quant au surplus, il convient de renvoyer l'affaire devant le magistrat chargé de la mise en état et de réserver les droits des parties ainsi que les frais.

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'acte d'appel du 19 juillet 2019 recevable en la pure forme, pour avoir été formé par acte d'huissier contenant assignation à comparaître « *devant la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail* » ;

renvoie l'affaire devant le magistrat chargé de la mise en état ;

réserve les droits des parties au surplus ainsi que les frais et dépens de l'instance.

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.