

Arrêt N° 47/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf avril deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-00993 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 2 novembre 2020,

comparant par Maître Hanan GANA-MOUDACHE, avocat à la Cour, demeurant à Differdange,

et :

la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit GLODEN,

comparant par Maître Robert LOOS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 février 2021 quant à la recevabilité.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 29 juillet 2020 A (ci-après A) fit convoquer la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL (ci-après la société SOC 1)) devant le président du tribunal du travail de Luxembourg pour s'y voir condamner, conformément à l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, à assurer le maintien de sa rémunération au-delà de la période de trois mois après la notification de la mise à pied du 7 juillet 2020, en lui versant régulièrement et ponctuellement sa rémunération, en attendant la solution définitive du litige.

Il requit encore l'exécution provisoire de l'ordonnance.

A l'appui de sa demande, il fit valoir être au service de la société SOC 1) depuis le 1^{er} septembre 2012, en tant que « technico-commercial » et avoir le statut de délégué suppléant du personnel depuis les élections sociales organisées le 12 mars 2019.

Par courrier recommandé du 7 juillet 2020, il aurait été mis à pied avec effet immédiat.

Par ordonnance du 24 septembre 2020, la présidente du tribunal du travail a :

- reçu la demande en la pure forme,
- rejeté le moyen tiré du libellé obscur comme non fondé,
- déclaré non fondée la demande d'A en maintien de salaire et l'a rejetée,
- débouté la société SOC 1) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,
- condamné A aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la présidente du tribunal du travail a retenu, quant à la recevabilité de la demande, que *« l'objet de la demande est ainsi présenté de manière suffisamment claire pour que le défendeur ne puisse pas se méprendre quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui »* et que *« la preuve d'une atteinte aux droits de la défense de la partie défenderesse n'est pas rapportée »*.

Quant à l'apparence de régularité de la mise à pied, dont la preuve appartient à l'employeur, la présidente du tribunal du travail a retenu *« qu'un examen sommaire des éléments du dossier auxquels la présidente de la juridiction du travail a pu avoir égard, permet de conclure, sans préjuger le fond, que la mise à pied que la*

partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier du 7 juillet 2020 a une apparence de régularité » et par conséquent que la demande en maintien du salaire en attendant la solution définitive du litige est à rejeter.

De cette ordonnance lui notifié en date du 30 septembre 2020, A a relevé appel le 2 novembre 2020.

L'appelant demande, par réformation, de :

- constater que la mise à pied du 7 juillet 2020 n'est manifestement pas régulière en apparence,
- d'ordonner le maintien de son salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige, période qui aurait expiré le 8 octobre 2020, sinon le 1^{er} novembre 2020.

L'appelant requiert encore une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, et la condamnation de la partie intimée aux frais et dépens des deux instances.

L'appelant fait d'abord grief au juge de première instance d'avoir retenu que la mise à pied du 7 juillet 2020 revêt en apparence le caractère de régularité.

A affirme avoir été en incapacité de travail le 7 juillet 2020 et avoir remis un certificat de maladie à l'employeur le 8 juillet 2020.

A titre subsidiaire, A conteste formellement les faits tels que décrits dans le courrier de mise à pied : les faits repris aux points 6 et 7 de la lettre de mise à pied remonteraient à plus d'un mois et le seul fait d'avoir envoyé des courriels pendant la période de maladie ne pourrait justifier un licenciement avec effet immédiat : s'agissant d'un délégué du personnel avec une ancienneté de plus de huit ans, A estime que seule une faute d'une particulière gravité pourrait justifier sa mise à pied, ce qui ne serait pas le cas.

L'appelant 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 578 et 584 du Nouveau Code de procédure civile, l'appel serait à introduire par acte d'huissier, devant la chambre collégiale.

Par conclusions déposées au greffe de la Cour en date du 22 janvier 2021, l'intimée demande à la Cour de statuer par arrêt séparé sur le problème de la compétence et de lui réserver le droit de conclure 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. Subsidiairement, et pour autant que l'appel devait se faire par assignation, la partie intimée conclut, par référence aux articles 150 et 584 du Nouveau Code de procédure civile, que la forme de comparution devant la Cour d'appel ne pourrait être qu'à date fixe et non pas par ministère d'avocat à la Cour. Dans la mesure où la présidente du tribunal du travail aurait siégé « *comme en matière sommaire* » en application de l'article L.415-10(4), seul l'article 946 du Nouveau Code de procédure civile trouverait à s'appliquer, à savoir la procédure de l'appel contre les ordonnances de référé.

Ces derniers appels seraient portés devant la Cour d'appel, en sa formation collégiale, qui serait saisie par assignation et par acte d'huissier, mais à date fixe. Cette solution serait conforme à une décision de principe rendue par la Cour de cassation en date du 11 janvier 2018 (n°03/2018).

L'appel du 2 novembre 2020 serait ainsi contraire à la loi :

- principalement, pour avoir été introduit par voie d'assignation et non pas par voie de requête, et
- pour ne pas avoir saisi le seul magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail au lieu de la chambre collégiale de cette Cour d'appel, sinon,
- pour autant que l'appel devait se faire par assignation, pour avoir invité l'intimée à comparaître par ministère d'avocat à la Cour et non pas, tel que cela eut été requis par les textes de loi, à date fixe, et en outre,
- pour autant que la chambre collégiale soit déclarée compétente, quod non, avoir saisi la « *Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, 1ère chambre* », la première chambre siégeant en matière civile et non de droit du travail, sans indiquer non plus que c'était la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail qui serait saisie, et enfin,
- pour avoir été introduit tardivement, donc hors délai (article 946 du Nouveau Code de procédure civile), à savoir plus de 15 jours à partir de la notification de l'ordonnance attaquée.

Ces formalités substantielles seraient prescrites par des lois d'ordre public : l'acte d'appel du 2 novembre 2020 introduit par voie d'assignation serait entaché de ce chef de nullité, et serait de nul effet.

L'intimée requiert une indemnité de procédure à hauteur de 2.500 euros, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A n'a plus souhaité répliquer à ces conclusions.

Appréciation de la Cour

Suivant l'accord des parties, la Cour se limite à examiner la recevabilité de l'acte d'appel du 2 novembre 2020.

Les parties sont en désaccord 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 du tribunal 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 forme de cet appel et au point de savoir devant quelle juridiction il doit être formé, la Cour relève, sur base des décisions judiciaires rendues avant l'entrée en vigueur de la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises et modifiant le Code du travail ainsi que la loi modifiée du 19 décembre 2001 concernant le registre de Commerce et des Sociétés, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2016, que la compétence pour connaître des litiges ayant trait aux délégués du personnel, qui ont été licenciés, était déjà dévolue en appel au Président de la chambre de la Cour ayant à connaître des affaires de droit du travail et non à la chambre de la Cour d'appel prise dans sa collégialité.

Le législateur n'a pas entendu modifier cette compétence lors de l'introduction du nouvel article L. 415-10 dans le Code du travail.

Celle-ci s'explique par ailleurs par le fait, qu'en première instance, les susdites affaires sont portées en vertu des articles L.415-10 (1) alinéa 2 et (2) alinéa 2, par simple requête devant le Président de la juridiction du travail, qui *« statue d'urgence et comme en matière sommaire ».*

Les affaires prévues à l'article L.415-10 du Code du travail qui sont introduites, instruites et jugées en première instance en urgence et comme en matière sommaire sont soumises aux mêmes règles de procédure en instance d'appel.

S'agissant d'affaires qui, de par leur nature, requièrent célérité et partant une évacuation rapide sur le plan juridictionnel, il n'y a pas lieu d'attribuer une compétence matérielle en instance d'appel à une autre juridiction pour les litiges prévus sub 2, que pour les litiges prévus sub 1.

Il s'ensuit que le Président de la chambre de la Cour d'appel ayant à connaître des affaires de droit du travail est seul compétent pour connaître de l'affaire sur base de l'article L.415-10 du Code du travail.

La chambre de la Cour d'appel ayant dans ses attributions le droit du travail, prise dans sa collégialité, est incompétente pour connaître de la demande d'A.

Par ailleurs, A aurait dû interjeter appel de l'ordonnance rendu en date du 24 septembre 2020 par voie de requête.

Indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande d'A sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à dire non fondée.

La demande de la société SOC 1) sur cette même base est à dire fondée à hauteur de 1.500 euros.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

se déclare incompétente pour connaître de l'appel formé suivant acte d'appel du 2 novembre 2020 ;

dit non fondée la demande d'A en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL en obtention d'une indemnité de procédure à hauteur de 1.500 euros,

partant, condamne A à payer à la société à responsabilité limitée SOC 1) SARL la somme de 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure,

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.