

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 116/25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt novembre deux mille vingt-cinq.

Numéro CAL-2023-00555 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
André WEBER, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.), ENSEIGNE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 11 avril 2023,

comparant par Maître Alban COLSON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL du 11 avril 2023,

comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Esch/Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 17 août 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant notamment à voir annuler la sanction disciplinaire lui infligée, à voir dire non fondée la rétrogradation prononcée à son encontre, à voir ordonner la réintégration à son ancien poste de « chef d'équipe cargo » et à la condamnation de son employeur, la société anonyme SOCIETE1.), ENSEIGNE1.) (ci-après « la société SOCIETE1. »), à lui payer, à titre de dommages et intérêts moraux, la somme de 5.000 euros, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 27 février 2023, entre autres, annulé la sanction disciplinaire de reclassement temporaire dans une carrière inférieure avec diminution corrélative du salaire, prononcée à l'encontre du salarié en date du 30 juillet 2021 et rejeté les demandes en remboursement de ses frais d'avocat et en indemnisation de son préjudice moral.

Une indemnité de procédure de 500 euros a été allouée à PERSONNE1.).

Pour annuler la sanction disciplinaire, la juridiction du travail de première instance, après avoir écarté le moyen relatif au défaut d'intérêt à agir soulevé par l'employeur, a considéré, en substance :

- que les peines disciplinaires prononcées par l'employeur doivent avoir leur fondement dans la loi et doivent obéir au principe de légalité des peines,
- que la convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assistance en escale dans les aéroports prévoit, en son article 8 les mesures disciplinaires de l'avertissement écrit, du changement de fonction ou mutation, de la suspension d'un avancement barémique annuel ou biennal ainsi que le congédiement avec ou sans préavis,
- que la sanction du changement de fonction prononcée pour une durée de 12 mois est moins lourde qu'un licenciement et prévue par la convention collective, de sorte qu'il n'y a pas violation ab initio du principe de légalité des peines,
- que pour pouvoir s'appliquer valablement, la sanction doit néanmoins obéir à toutes les facettes du principe de légalité des peines qui implique, entre autres, que la peine disciplinaire soit déterminée de façon à permettre à l'intéressé de prédire, avec un degré suffisant de certitude, la nature et le degré de la sanction susceptible d'être infligée,
- que la convention collective est très succincte quant aux mesures disciplinaires susceptibles d'être infligées au salarié et ne spécifie ni les critères déterminants

selon lesquels l'employeur sera amené à choisir la sanction à appliquer, ni les durées pendant lesquelles les sanctions sont susceptibles d'être appliquées ou les échelles exactes de rétrogradation possibles,

- que les mesures disciplinaires à disposition de l'employeur sont dès lors énoncées de façon trop vague et imprécise pour permettre au salarié de prévoir raisonnablement la sévérité et la durée de ces mesures disciplinaires,
- qu'en conséquence, la formulation retenue par la convention collective ne remplit pas les exigences de précision du principe de légalité des peines, de sorte qu'il y a absence de caractère évaluable de la sanction de rétrogradation prévue par la convention collective et prononcée à l'encontre du requérant.

La société SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 11 avril 2023.

L'appelante « *se rapporte à prudence de justice* » concernant la recevabilité de la demande formulée, en particulier concernant son intérêt à agir, alors qu'au jour des plaidoiries en première instance, la sanction prononcée avait déjà été purgée et l'intimé avait réintégré son poste.

L'appelante estime que les dispositions du Code du travail, notamment celles concernant le licenciement avec effet immédiat, sont inapplicables en l'espèce.

Elle affirme que la sanction disciplinaire a été infligée dans un bref délai à compter des faits et souligne qu'aucun délai n'a été prévu dans la convention collective pour notifier une telle sanction à un salarié.

Elle soutient que le comportement violent de PERSONNE1.) ne trouve aucune justification valable et qu'il ne pouvait rester impuni.

L'appelante estime que le reclassement temporaire dans une carrière inférieure et la diminution corrélative du salaire, sont moins sévères qu'un licenciement.

La convention collective serait claire sur le type de sanction qui peut être infligé aux salariés en fonction de la gravité de la faute commise. La sanction prononcée aurait été déterminée en fonction de critères suffisamment précis que la lettre de notification de la sanction aurait repris et adapté au cas d'espèce.

L'appelante demande en conséquence à la Cour de rejeter comme non fondée la demande en annulation de la sanction disciplinaire prononcée en date du 30 juillet 2021, par réformation de la décision attaquée et de confirmer le jugement a quo en ce qu'il a débouté l'intimé de ses demandes en indemnisation.

Elle réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) estime que la sanction disciplinaire prononcée est arbitraire, sinon abusive.

L'intimé fait valoir que, dans la mesure où la sanction disciplinaire est une alternative au licenciement, l'employeur aurait dû prendre celle-ci endéans le délai d'un mois à compter de la commission de la faute.

Il considère que la sanction prononcée est injustifiée, sinon disproportionnée, compte tenu des circonstances particulières dans lesquelles les faits incriminés se sont produits. De plus, il s'agirait d'un fait isolé, après une ancienneté de 21 ans.

L'intimé soutient encore que le libellé de la sanction de « changement ou mutation » prévue dans la convention collective est trop vague et imprécis pour permettre à un salarié de prévoir la sévérité de la sanction susceptible de lui être infligée et qu'il manque de précision tant quant à la catégorie salariale dans laquelle la personne concernée risque d'être placée que quant à sa durée ou, du moins, à la durée maximale de la sanction temporaire.

L'intimé conclut en conséquence à la confirmation du jugement a quo en ce qu'il a déclaré fondée la demande tendant à l'annulation de la sanction disciplinaire en cause.

PERSONNE1.) interjette appel incident en ce que le tribunal du travail n'a pas fait droit à ses demandes en remboursement des frais d'avocat engagés et en indemnisation de son préjudice moral.

Il réclame à ces titres les montants respectifs de 3.490 euros et de 5.000 euros, par réformation du jugement déféré.

Il sollicite encore une indemnité de procédure de 4.000 euros.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 11 avril 2023 par la société SOCIETE1.) contre le jugement du 27 février 2023, lui notifié le 2 mars 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident de PERSONNE1.) par rapport au rejet de ses demandes en remboursement des frais d'avocat et en indemnisation de son préjudice moral.

La Cour rappelle qu'en application de l'article 586 du Nouveau code de procédure civile, les parties sont tenues de notifier, avant la clôture de l'instruction, des conclusions de synthèse qui reprennent les prétentions et moyens présentés ou invoqués dans leurs conclusions antérieures, qu'à défaut de ce faire, elles sont réputées les avoir abandonnés et que la juridiction saisie n'est tenue de statuer que sur les dernières conclusions notifiées.

La mention en-tête des conclusions de synthèse de l'appelante du 9 janvier 2025 et la demande de donné acte figurant au dispositif desdites conclusions aux termes de laquelle celles-ci « *n'ont pas pour objet de se substituer aux conclusions antérieures notifiées en cause, lesquelles restent intégralement maintenues (...)* » n'ont donc aucun effet juridique eu égard aux dispositions claires de l'article 586 précité. En conséquence, la Cour ne prendra en compte que les dernières conclusions des parties.

L'intérêt à agir

Il est constant en cause que la sanction disciplinaire a été appliquée et qu'elle a consisté dans la rétrogradation du requérant avec une baisse de salaire.

C'est à juste titre et par des moyens que la Cour adopte que le moyen d'irrecevabilité pour défaut d'intérêt à agir soulevé par l'employeur a été rejeté par le tribunal du travail.

En effet, même si le salarié a actuellement réintégré son ancien poste, il reste fondé à voir examiner par le juge la régularité de la sanction prise à son encontre et à demander des dommages et intérêts pour les préjudices qu'il affirme avoir subis.

La demande en annulation de la sanction disciplinaire

Il est vrai que les seules sanctions disciplinaires expressément prévues par le Code du travail sont le licenciement avec préavis et le licenciement avec effet immédiat.

Cependant, les articles L.121-3 et L.162-12, paragraphe (6), du Code du travail autorisent les parties au contrat de travail, respectivement à la convention collective, à déroger à ces dispositions dans un sens plus favorable au salarié.

La sanction disciplinaire consistant en un reclassement temporaire dans une carrière inférieure pour une durée de 12 mois, ensemble la diminution de salaire qu'elle comporte, est moins lourde que la sanction du licenciement et partant favorable au salarié (cf. Cour de cassation, 2 juillet 2015, arrêt numéro 63/15, numéro 3501 du registre).

Une telle sanction disciplinaire, bien que non expressément prévue par la loi au sens formel, serait partant valable à condition d'être prévue soit par le contrat de travail conclu entre parties, soit par la convention collective applicable, d'une part, et de respecter toutes les facettes du principe de légalité des peines, d'autre part.

En effet, comme l'ont rappelé à bon droit les juges de première instance, le principe de légalité des peines s'applique également aux sanctions disciplinaires.

Le principe de la légalité de la peine entraîne la nécessité de définir les infractions en termes suffisamment clairs et de préciser le degré de répression pour en exclure l'arbitraire et permettre aux intéressés de mesurer exactement la portée de ces dispositions.

Autrement dit, la sanction disciplinaire doit être déterminée de façon à permettre à l'intéressé de prédire, avec un degré suffisant de certitude, la nature et le degré de la sanction susceptible d'être infligée.

Si le droit disciplinaire tolère dans la formulation des comportements illicites et dans l'établissement des peines à encourir une marge d'indétermination, ce n'est qu'à condition que le principe de la spécification de l'incrimination et de la peine n'en soit affecté et que des critères logiques, techniques et d'expérience professionnelle permettent de prévoir avec une sûreté suffisante la conduite à sanctionner, ainsi que la sévérité de la peine à appliquer (Cour Constitutionnelle, arrêts n^{os} 23/04 et 24/04 du 3 décembre 2004).

En l'espèce, la convention collective de travail pour les salariés du secteur de l'assistance en escale dans les aéroports prévoit, en son article 8, les mesures disciplinaires de l'avertissement écrit, du changement de fonction ou mutation, de la suspension d'un avancement barémique annuel ou biennal et du congédiement avec ou sans préavis.

La Cour constate que, si la mesure disciplinaire d'un changement de fonction est certes prévue par ladite convention collective, il n'est pas fait état d'une privation partielle de la rémunération en rapport avec la mutation prononcée à titre de sanction.

Le tribunal du travail a souligné, à juste titre, que la convention collective ne spécifie ni les critères déterminants selon lesquels l'employeur sera amené à choisir la sanction à appliquer, ni les durées pendant lesquelles les sanctions sont susceptibles d'être appliquées ou les échelles exactes de rétrogradation possibles.

Il en a déduit à bon droit que l'énoncé des mesures disciplinaires ne respecte pas les exigences de précision du principe de légalité des peines.

Le jugement a quo est partant à confirmer en ce qu'il a fait droit à la demande de PERSONNE1.) en annulation de la sanction lui infligée.

Préjudice moral

PERSONNE1.), interjetant appel incident sur ce point, demande à la Cour de lui allouer le montant de 5.000 euros à titre de dommage moral.

Les juges de première instance ont retenu à juste titre que le salarié reste en défaut de prouver un préjudice moral spécifique en relation causale directe avec la mesure disciplinaire prononcée à son encontre, ce d'autant moins qu'il bénéficiait d'un congé parental à compter du 1^{er} septembre 2021 jusqu'au 28 février 2022, que consécutivement à ce congé, il se trouvait en incapacité de travail et qu'il n'a repris son travail que le 30 août 2022, soit à l'expiration de la période de mutation prenant fin le 31 juillet 2022.

La demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat engagés

PERSONNE1.), interjetant encore appel incident à cet égard, demande à la Cour de lui allouer le montant de 3.490 euros à titre de remboursement de frais d'avocat engagés.

Les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Ainsi, la circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer le remboursement de ces honoraires à titre de réparation de son préjudice, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

En effet, l'indemnité accordée sur base de cet article, qui trouve son origine dans une responsabilité sans faute et a comme fondement l'équité, a une cause juridique différente de celle réclamée à titre de réparation d'un dommage, sur base de la responsabilité civile pour faute.

Il y a dès lors lieu d'analyser en premier lieu si la société SOCIETE1.) a commis une faute.

Le droit de résister en justice aux prétentions émises à son encontre constitue pour tout justiciable un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager sa responsabilité qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Restant en défaut d'établir dans le chef de la société SOCIETE1.) une faute dans le sens prédécrit, le jugement déféré est encore à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation des frais d'avocat.

Les demandes en obtention d'indemnités de procédure

L'appelante ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, n'est pas fondée, ni pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, ni pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a alloué au salarié une indemnité de procédure de 500 euros.

Au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, la demande de l'intimé sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est fondée à concurrence du montant de 1.000 euros, pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

confirme le jugement déferé,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.), ENSEIGNE1.), en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.), ENSEIGNE1.), à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.), ENSEIGNE1.), aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M^e Pemy KOUMBA-KOUMBA, sur ses affirmations de droit.

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 André WEBER.

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 André WEBER.