

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze mars deux mille quinze

Numéro 40736 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. X.), demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN d'Esch-sur-Alzette du 28 novembre 2013,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société à responsabilité limitée SOC.1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses gérants,

intimée aux fins du prédit acte HOFFMANN,

comparant par Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,
intimé aux fins du prédit acte HOFFMANN,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 13 juin 2012, **X.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y voir requalifier la résiliation du contrat de travail intervenue en date du 11 juin 2012 avec effet immédiat en licenciement abusif pour faute grave dans le chef de l'employeur, sinon pour la voir dire justifiée et fondée. Il réclame le paiement d'une indemnité de préavis de 13.827,36 € relative à six mois, une indemnité de départ de 4.609,12 € relative à deux mois, 25.000 € et 10.000 € à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis, un montant p.m. pour jours fériés travaillés et pour indemnité de congé non pris 2012, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €. Il réclame encore la délivrance des fiches de rémunération des mois de mai et juin 2012, de la carte d'impôt 2012 et de l'attestation patronale, sous peine d'astreinte. Par même requête, il a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, pour lui voir déclarer commun le jugement à intervenir.

Par jugement du 15 novembre 2013, le tribunal du travail a déclaré justifiée la résiliation du contrat de travail de la part d'**X.)** intervenue le 11 juin 2012 en raison de la faute grave de l'employeur, a dit non justifiée la demande en requalification de la démission d'**X.)** due à la faute de l'employeur en licenciement abusif, a donné acte à **X.)** de la renonciation à sa demande en communication de documents et en indemnisation pour congé non pris, a déclaré non fondée la demande d'**X.)** en paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ. Il a déclaré fondée la demande d'**X.)** en indemnisation du préjudice matériel pour un montant de 1.825,21 €, celle en paiement du préjudice moral pour un montant de 2.000 € et celle en paiement d'une indemnité pour jours fériés pour le montant de 242,53 €. La demande reconventionnelle de l'employeur et la demande de l'ETAT ont été déclarées non fondées, de même que les demandes en allocation d'une indemnité de procédure. La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a été condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 28 novembre 2013, **X.)** a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, limité à la demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts pour le préjudice subi suite à la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail pour motif grave dans le chef de l'employeur. Il réclame de ce chef et par réformation du jugement entrepris un montant de 36.846,48 € et sollicite encore une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel.

A l'appui de son appel, **X.)** fait valoir que les dispositions de l'article L. 124-6 du code du travail, en ce qu'elles établissent une différence de traitement entre les

salariés licenciés par l'employeur avec effet immédiat et dont le licenciement est jugé abusif par la suite par la juridiction du travail et les salariés à l'initiative d'une résiliation de leur contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la suite par la juridiction du travail, ne sont pas conformes à l'article 10 bis point 1 de la Constitution aux termes duquel « *Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi* ».

En ordre subsidiaire, il demande à la Cour d'appel de saisir la Cour Constitutionnelle de la question suivante relative à la conformité de l'article L. 124-6 du code du travail à l'article 10 bis point 1 de la Constitution :

« Est-ce que le fait que l'article L. 124-6 du code du travail, en ce qu'il établit une différence de traitement entre les salariés licenciés par leur employeur avec effet immédiat et dont le licenciement est jugé abusif par la suite par la juridiction du travail et les salariés à l'initiative d'une résiliation de leur contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la suite par la juridiction du travail, en ce qu'il ne prévoit pas, à l'instar des salariés licenciés avec effet immédiat et dont le licenciement a par la suite été jugé abusif par la juridiction du travail, le droit à une indemnité de préavis et à une indemnité de départ pour les salariés à l'initiative de la résiliation du contrat de travail jugée par la suite justifiée et fondée par la juridiction du travail, est une violation du principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10 bis point 1 de la Constitution aux termes duquel « les Luxembourgeois sont égaux devant la loi ? ».

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** interjette appel incident et conclut à la réformation du jugement du 15 novembre 2013. En ordre principal, elle demande à la Cour de déclarer irrecevable la demande d'**X.)** en paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts, au motif que l'article L. 415-11 du code du travail n'ouvre pas au délégué du personnel irrégulièrement licencié et n'ayant pas usé du recours en annulation et en maintien ou en réintégration, l'action en dommages et intérêts pour licenciement abusif. La demande en requalification serait dès lors à déclarer irrecevable. En ordre subsidiaire, la demande en obtention d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ ne serait pas fondée, de telles indemnités ne pouvant être octroyées qu'au bénéfice des victimes d'une résiliation irrégulière du contrat de travail, ce qui ne serait pas le cas en l'espèce, l'employeur n'ayant pas procédé à la résiliation. L'intimée s'oppose à la saisine de la Cour Constitutionnelle en soutenant que l'article L. 124-6 du code du travail serait conforme à l'article 10 bis point 1 de la Constitution, alors que « *chaque catégorie de salarié se trouve égale devant la loi en ce qu'il prenne soit l'initiative de résilier leur contrat soit se trouve licencié pour fautes graves par l'employeur, licenciement qui ensuite est déclaré abusif* ». Quant aux montants réclamés à titre de préjudice matériel et moral, l'employeur fait valoir qu'**X.)** n'aurait fait aucun effort réel pour rechercher un nouvel emploi, de sorte qu'il ne pourrait prétendre à une indemnisation de ce chef.

L'employeur demande encore la réformation de la décision déférée en ce que le jugement a déclaré justifiée la résiliation du contrat de travail pour faute de l'employeur et l'a condamné à des dommages et intérêts et à une indemnité

pour jours fériés. Il soutient qu'au vu du fait que le licenciement du 22 mai 2012 a été annulé par courrier du 8 juin 2012 et que, par ce même courrier, l'employeur a décidé la réintégration du salarié et la reprise de son poste de travail à partir du 13 juin 2012, **X.)** ne pourrait valablement invoquer une faute grave et un acharnement par son employeur. La demande en paiement d'une indemnité pour trois jours fériés, mentionnée sous p.m. dans la requête introductive d'instance, n'aurait pas été déterminée, ni déterminable dans son quantum. Cette demande serait dès lors irrecevable et l'employeur n'aurait commis aucune faute en rapport avec ladite revendication. Par ailleurs, cette demande ne serait pas fondée, alors que les salaires de mai et juin 2012 avec les jours fériés congés auraient été réglés.

L'intimée réclame, à titre reconventionnel, le remboursement d'un montant de 237,72 €. Elle affirme que suivant fiche de salaire du mois de mai 2012, le taux horaire s'élèverait à la somme de 10,94 € au lieu de 12,52 €, de sorte qu'elle aurait payé 237,72 € de trop.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** réclame une indemnité de procédure de 2.000 €.

X.) réplique en soulignant qu'il « *ne sollicite absolument pas la requalification de la résiliation du contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur déjà jugée fondée du contrat de travail en licenciement abusif* », mais qu'il réclame uniquement l'allocation de l'indemnité de préavis, de l'indemnité de départ et de dommages et intérêts. Il explique que le fait que l'employeur lui a notifié à deux reprises son licenciement en faisant entièrement fi des règles protectrices applicables aux délégués du personnel, lui a fait perdre toute confiance en son employeur. Il souligne que l'article L. 124-10 du code du travail « *ne prévoit pas que le salarié est privé également de l'indemnité de départ dans l'hypothèse où la résiliation est actionnée par lui en cas de faute grave avérée de l'employeur* ». Il précise que sa demande en paiement d'une indemnité pour les jours fériés se limite à solliciter la majoration des heures prestées au titre de jours fériés travaillés.

La résiliation du contrat de travail

En l'espèce, **X.)** a été aux services de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** en qualité de « disc jockey » à partir du 1^{er} octobre 2001. Le salarié a résilié le contrat de travail avec effet immédiat par lettre de son mandataire du 11 juin 2012 pour faute grave dans le chef de l'employeur. Dans sa requête introductive d'instance, il expose qu'il est délégué du personnel et que son employeur a, à deux reprises, procédé « *savamment à la résiliation illégale du contrat de travail* ». En date du 28 décembre 2011, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a procédé à son licenciement avec préavis. Le 5 janvier 2012, **X.)** dépose une requête en annulation du licenciement auprès du tribunal du travail. Le salarié reprend le travail le 15 janvier 2012 et le licenciement est annulé. Par lettre du 22 mai 2012 l'employeur notifia au salarié son licenciement avec effet immédiat pour faute grave. L'appelant a saisi le tribunal du travail en date du 29 mai 2012 requérant l'annulation du licenciement, ainsi que son maintien ou sa réintégration. Par courrier du 8 juin 2012 envoyé au mandataire

d'X.), le mandataire de l'employeur a fait savoir que le licenciement du 22 mai 2012 est annulé et que le salarié est maintenu au sein de l'effectif. Lors de l'audience du 26 juin 2012 cette affaire fut rayée et retirée du rôle.

Le moyen d'irrecevabilité basé sur l'article L.415-11 du code du travail et opposé par l'employeur en ordre principal est à écarter, alors que cette disposition n'empêche pas un délégué du personnel, à l'instar de tout autre salarié, de résilier le contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur sur base de l'article L. 124-10 du code du travail.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que la juridiction de première instance a décidé que les deux licenciements successifs intervenus endéans une courte période et sans respect de la procédure applicable au délégué du personnel constituent des fautes graves dans le chef de l'employeur justifiant la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail par le salarié, sans qu'il soit nécessaire d'analyser le bien-fondé des autres reproches.

Devant la Cour d'appel, X.) se réfère à l'alinéa 1^{er} de l'article L. 124-6 du code du travail qui dispose :

« La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée de préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir ».

Il donne à considérer que dans l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat qui est déclaré abusif par la juridiction du travail, l'employeur est condamné en sus des dommages et intérêts au paiement d'une indemnité de préavis, alors que dans le cas de l'espèce, à savoir la démission du salarié pour faute grave dans le chef de l'employeur, le salarié est privé du bénéfice de l'indemnité de préavis. Selon lui, il s'agirait d'une situation similaire alors que dans les deux hypothèses la faute de l'employeur est l'unique cause de résiliation du contrat de travail. Ainsi, en privant le salarié de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de départ dans le cas où celui-ci prend l'initiative de résilier le contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur, le salarié serait entravé dans son droit d'y procéder, tandis que l'employeur aurait tout intérêt à provoquer sa propre faute grave de manière à contraindre le salarié à prendre l'initiative de la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

Tel qu'indiqué ci-avant, X.) demande à la Cour de saisir la Cour Constitutionnelle afin d'examiner la conformité de l'article L.124-6 du code du travail à l'article 10 bis point 1 de la Constitution.

Par application de l'article 6, alinéa 1^{er}, de la loi du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour Constitutionnelle, la connaissance des questions de constitutionnalité de normes législatives appartient exclusivement à la Cour Constitutionnelle. Ce n'est que si une des exceptions prévues à l'article 6, alinéa 2, de la même loi, est donnée, qu'une juridiction est dispensée de poser

une question de conformité à la Constitution, à savoir si elle estime a) qu'une décision sur la question soulevée n'est pas nécessaire pour rendre son jugement, b) que la question de la constitutionnalité est dénuée de tout fondement, et c) que la Cour constitutionnelle a déjà statué sur une question ayant le même objet.

En l'espèce, si la Cour Constitutionnelle statue en application de l'article 13 de la loi du 27 juillet 1997 sur la conformité à la Constitution de l'article L. 124-6 du code du travail et qu'elle retient que cette disposition n'est pas conforme au principe d'égalité, il convient de se demander quelle est la règle de droit applicable mettant à charge de l'employeur l'obligation de payer au salarié qui a procédé à la rupture immédiate justifiée de la relation de travail une indemnité de préavis.

Aucune des parties n'ayant pris position par rapport à cette question, il y a lieu à réouverture des débats pour permettre aux parties de conclure sur cette question.

La demande en paiement des jours fériés

Dans sa requête introductive d'instance, **X.)** a soutenu que l'employeur n'a pas respecté l'obligation de lui payer les jours fériés travaillés : p.m. . A l'audience du tribunal de travail, le salarié a chiffré cette demande au montant de 242,53 € (543,49 – 300,96). La juridiction de première instance a retenu que suivant fiche de salaire du mois de juin 2012, l'employeur a payé un montant de 300,96 € à titre d'indemnité pour trois jours travaillés en 2009, 2010 et 2011 et qu'il n'est pas contesté que le paiement de la somme de 300,96 € concerne le travail effectué pendant les jours fériés pendant les années 2009, 2010 et 2011. Elle a fait droit à la demande d'**X.)** en paiement du montant de 242,53 €, au motif qu'il ne ressort pas des éléments lui soumis que le supplément pour jours fériés a été payé.

L'employeur conclut à la réformation du jugement entrepris et à l'irrecevabilité de cette demande formulée pour mémoire (p.m.) dans la requête introductive d'instance, au motif qu'elle constitue une demande non chiffrée, dès lors ni déterminée ni déterminable. Pour le surplus, l'intimée conteste la demande tant quant au principe que quant au quantum, en affirmant avoir réglé « *les salaires de mai et juin 2012, (pièce 10 de farde de pièce adverse) avec les jours fériés congés* ».

L'appelant conclut à la confirmation du jugement déféré sur ce point.

L'article 154 du nouveau code de procédure civile exige, outre l'indication de l'objet de la demande, « un exposé sommaire des moyens » ; l'absence d'un tel exposé est donc une cause de nullité, ce qui est justifié par le grief fait au demandeur, de ne pas mettre le défendeur en état de préparer utilement sa défense ; il n'est cependant pas exigé que la demande soit chiffrée, ni que soient visés les textes légaux sur lesquels elle est fondée.

Il suit des considérations qui précèdent que c'est à juste titre que les juges de première instance ont déclaré recevable la demande formulée par le salarié « p.m. » dans la requête introductive d'instance, de sorte que le jugement est à confirmer sur ce point, une demande formulée « p.m. », recevable ab initio, pouvant être chiffrée ultérieurement.

La Cour constate que les trois jours fériés pour lesquels X.) réclame le paiement d'un supplément pour travail figurent à titre de « 3 jours (24 h) 2009/2010/2011 » sur les fiches de salaire soumises à la Cour (pièce 10 de la farde de Me SOREL).

Comme ces fiches de salaire ont été établies par l'employeur, la Cour tient pour acquis que ces heures ont effectivement été prestées, ce d'autant plus que la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** ne réclame aucun remboursement de ce chef ce qui s'imposerait si elle avait payé des heures qui n'ont pas été prestées.

Aux termes de l'article L.232-7 (1) du code du travail :

« Lorsque les conditions spéciales de l'entreprise ne permettent pas de chômer un des jours fériés énumérés à l'article L.232-2 , le salarié rémunéré à l'heure a droit, en dehors de l'indemnité prévue au paragraphe (1) de l'article qui précède, au salaire des heures effectivement prestées, majoré de cent pour cent. »

Il découle de la fiche de salaire du mois de juin 2012 que les trois jours fériés pour les années 2009, 2010 et 2011 ont été payés au taux horaire de 12,5248 €, partant au taux horaire non majoré. C'est dès lors à bon droit que la juridiction de première instance a condamné l'employeur au paiement du montant réclamé de 242,53 €.

Le jugement est à confirmer sur ce point.

La demande reconventionnelle

L'employeur réclame un montant de 237,72 € au motif que suivant fiche de salaire du mois de mai 2012, le taux horaire aurait été de 10,94 € (1.894,10 : 173) au lieu de 12,52 €, de sorte qu'il aurait réglé 237,22 € de trop.

La Cour constate que le calcul de l'employeur est erroné, alors qu'il résulte clairement de la fiche de salaire du mois de mai 2012 que le salaire horaire est de 12.52 €, à savoir $2.304,56 : 184 = 12,52$ €.

Ce point du jugement est en conséquence à confirmer.

La demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualité, demande en ordre principal la condamnation de l'employeur et en ordre subsidiaire la

condamnation du salarié au paiement de 16.085,79 € au titre d'indemnités de chômage.

L'employeur s'oppose à cette demande, au motif que l'article L. 521-4 du code du travail ne prévoit le remboursement des indemnités de chômage qu'au cas de licenciement abusif ou démission motivée pour cause de harcèlement sexuel.

X.) conclut au rejet de la demande de l'ETAT dirigée à son encontre, les dispositions du code du travail ne prévoyant pas l'hypothèse où le salarié prend injustement l'initiative de la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave dans le chef de l'employeur.

L'article L. 521-4 énumère quatre cas de figure dans lesquels le remboursement à l'ETAT des indemnités de chômage est prévu, à savoir :

- le remboursement par l'employeur lorsque le licenciement du salarié est déclaré abusif,
- le remboursement par l'employeur lorsque la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel est déclarée justifiée,
- le remboursement par le salarié des indemnités de chômage lui versées par provision lorsque son licenciement est déclaré justifié,
- le remboursement par le salarié des indemnités de chômage lui versées par provision lorsque la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel est déclarée non justifiée.

Les parties sont invitées à examiner la compétence de la juridiction du travail et de la règle de droit qui oblige au remboursement des indemnités de chômage vu les quatre cas de figure ci-avant énumérés et vu qu'il s'agit en l'espèce d'une résiliation du contrat de travail par le salarié, résiliation qui n'est pas motivée par des faits de harcèlement sexuel.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Monique FELTZ, conseiller,

reçoit les appels principal et incident en la forme,

Quant à la demande ayant trait à la résiliation du contrat de travail et quant à la demande de l'ETAT:

rouvre les débats et invite les parties à conclure de manière détaillée par rapport aux points plus amplement développés dans la motivation du présent arrêt ;

pour le surplus :

confirme le jugement entrepris quant à la demande d'**X.**) en paiement des jours fériés et quant à la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée **SOC.1.**),

réserve les frais et les demandes en allocation d'une indemnité de procédure.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.