

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro 42328 du rôle

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique extraordinaire du trois juin deux mille quinze en la salle CR.2.28 de la Cour d'appel à 14 :15 heures, en application de l'article L. 415-11 du code du travail par Monsieur le président de chambre à la Cour d'appel Étienne SCHMIT, assisté de Monsieur le greffier Alain BERNARD,

sur une requête d'appel déposée le 11 mai 2015 par M. A.) dans une affaire se mouvant

entre:

M. A.), demeurant à L-(...),

demandeur aux fins d'une requête d'appel déposée le 11 mai 2015 par Maître Hervé HANSEN,

comparant par Maître Hervé HANSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

défenderesse aux fins de la prédite requête,

comparant par ALLEN & OVERY, société en commandite simple, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J.-F. Kennedy, **représentée par Maître Gilles DALL'AGNOL,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

1. La procédure suivie

Par ordonnance du 3 avril 2015, la présidente du tribunal du travail de Luxembourg s'est déclarée compétente pour connaître de la demande de M. A.) tendant à la nullité de son licenciement avec préavis du 13 février 2015 par la société SOC1.) et à sa réintégration.

La présidente a retenu qu'elle avait compétence en application de l'article L. 415-11 du code du travail pour connaître de la demande de M. A.) « *qui soutient avoir posé sa candidature en vue de devenir membre de la délégation du personnel en date du 31 janvier 2015 et avoir été licencié le 13 février 2015* ».

Au fond, la présidente a constaté qu'une procédure électorale en vue du renouvellement de la délégation du personnel n'avait pas été commencée, qu'un appel aux candidatures n'avait pas été lancé par le chef d'établissement ou son représentant et que, dès lors, au moment du licenciement M. A.) ne pouvait pas être considéré comme candidat aux fonctions de délégué du personnel et qu'au vu des articles L. 415-11 et L. 415-12 ses demandes en nullité et en réintégration n'étaient pas fondées.

Le 11 mai 2015, M. A.) a régulièrement formé appel contre cette ordonnance. Il conclut à ce que la nullité du licenciement du 13 février 2015 soit constatée et à ce que sa réintégration soit ordonnée.

La société SOC1.) conclut à ce que la décision soit confirmée en ce qu'elle a retenu que M. A.) n'avait pas la qualité de candidat aux fonctions de délégué du personnel.

Lors des débats du 1^{er} juin 2015, les parties ont été invitées à s'expliquer sur la compétence du président du tribunal du travail à connaître de la demande en tenant compte des articles L. 415-12, L. 415-11 et L. 413-1 du code du travail.

2. Le cadre juridique

L'article L. 413-1 du code du travail dispose :

« (1) Les délégués titulaires et suppléants du personnel sont élus au scrutin secret à l'urne, suivant les règles de la représentation proportionnelle, par les salariés de l'établissement, sur des listes de candidats présentées soit par les organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national, soit par un nombre de salariés de l'établissement représentant cinq pour cent au moins de l'effectif total, sans toutefois devoir excéder cent.

Toutefois, dans les établissements occupant moins de cent salariés, le scrutin s'effectue d'après le système de la majorité relative; il en est de même pour la désignation des représentants des jeunes salariés.

Par dérogation au premier alinéa, une liste de candidats peut également être présentée par une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L. 161-3, dans la mesure où cette organisation représentait la majorité absolue des membres qui composaient la délégation antérieure.

(2) Chaque liste ne peut comporter plus de candidats qu'il y a de mandats titulaires et suppléants à conférer.

(3) Aucun candidat figurant sur une liste n'est élu, si la liste ne réunit pas cinq pour cent au moins des suffrages exprimés.

(4) Les règles du scrutin et le contentieux électoral font l'objet d'un règlement grand-ducal.

(5) ...

(6)...»

L'article L. 415-11 du code du travail a la teneur suivante :

« (1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel, le/la délégué-e à l'égalité et le/la délégué-e à la sécurité ne peuvent être licencié-e-s; le licenciement notifié par l'employeur à un de ces délégués ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié 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 constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(2) ...

(3) ...

(4) ... »

L'article L. 415-12 dispose :

« Les dispositions de l'article L. 415-11 sont applicables aux licenciements des anciens membres des délégations du personnel et des anciens/anciennes délégué-es à l'égalité, pendant les six premiers mois qui suivent l'expiration ou la cessation de leur mandat ainsi qu'aux candidats aux fonctions de membres des délégations dès la présentation des candidatures et pendant une durée de trois mois. Elles sont applicables également aux délégués concernés par un transfert d'entreprise ou d'établissement lorsque leur mandat expire en raison de ce transfert. »

Suivant l'article 4 du règlement grand-ducal modifié du 21 septembre 1979 concernant les opérations électorales pour la désignation des délégués du personnel :

« (1) Lorsque les élections se font selon les règles de la représentation proportionnelle, la présentation des candidats se fait sous forme de listes; toute candidature isolée est considérée comme formant une liste à elle seule.

(2) Lorsque les élections se font d'après le système de la majorité relative, la présentation des candidats se fait sous forme de candidatures isolées.

(3) Chaque liste et chaque candidature isolée doit être accompagnée d'une déclaration signée par le ou les candidats attestant qu'ils acceptent la candidature.

(4) Les listes ou les candidatures isolées doivent être remises au chef de l'établissement ou à son délégué au plus tard le quinzième jour de calendrier précédant celui de l'ouverture du scrutin, à six heures du soir. Passé ce délai, les candidatures ne sont plus recevables.

L'article 5 de ce règlement dispose :

« (1) Lorsque les élections se font au scrutin de liste selon les règles de la représentation proportionnelle, sont recevables les listes de candidats présentées par:

- 1. les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale conformément à l'article L. 161-5 du Code du travail;*
- 2. les organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément à l'article L. 161-6 du Code du travail;*
- 3. les organisations syndicales répondant à la définition de l'article L. 161-3 du Code du travail, dans la mesure où ces organisations représentent la majorité absolue des membres composant la délégation sortante, au moment du dépôt des candidatures;*
- 4. le ou les groupes de salariés de l'établissement représentant 5% au moins de l'effectif à représenter, sans toutefois devoir excéder 100 travailleurs.*

Lorsqu'une liste est présentée sous une dénomination mixte par une ou plusieurs organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale conjointement avec une organisation syndicale répondant à la définition de l'article L. 161-3 du Code du travail, cette dernière est dispensée de l'observation des conditions inscrites au point 3 de l'alinéa qui précède.

(2) Lorsque les élections se font d'après le système de la majorité relative, sont recevables les candidatures présentées par:

- 1. les organisations syndicales justifiant de la représentativité nationale générale conformément à l'article L. 161-5 du Code du travail;*
- 2. les organisations syndicales justifiant de la représentativité dans un secteur particulièrement important de l'économie conformément à l'article L. 161-6 du Code du travail;*
- 3. les organisations syndicales répondant à la définition de l'article L. 161-3 du Code du travail, dans la mesure où ces organisations représentent la majorité absolue des membres composant la délégation sortante, au moment du dépôt des candidatures;*
- 4. cinq électeurs.*

(...). ».

3. La compétence du président du tribunal du travail

En réponse à l'invitation du président de chambre de la Cour d'appel de s'expliquer sur la compétence du président du tribunal du travail plus particulièrement au regard des articles L. 514-12, L. 514-11 et 513-1 du code du travail, l'employeur conclut en ordre principal à l'incompétence du président du tribunal, subsidiairement à celle du président de chambre de la Cour d'appel et plus subsidiairement au rejet des demandes en nullité et réintégration.

Il soutient qu'au moment du licenciement, le salarié n'aurait pas eu la qualité de candidat aux fonctions de délégué du personnel. Des élections aux fonctions de délégué du personnel n'auraient pas été en cours, l'employeur n'aurait pas eu la volonté d'organiser de telles élections et le chef d'entreprise n'aurait pas lancé un appel à candidatures. Le courriel du 30 janvier 2015 envoyé par le président de la délégation du personnel, invoqué par le salarié, ne pourrait pas être considéré comme appel à candidatures suivant les règles applicables aux élections des délégations du personnel et le président de la délégation n'aurait pas représenté le chef d'entreprise dans le cadre d'une procédure d'élections sociales.

Les conclusions de l'employeur tendant à ce que l'incompétence du président du tribunal du travail soit retenue sont à considérer comme appel incident, formé régulièrement, après mise dans le débat, en application du principe du contradictoire, de la question de la compétence matérielle plus particulièrement au regard des articles L. 514-12, L. 514-11 et 513-1 du code du travail.

Le salarié conclut à la compétence du président du tribunal du travail. Il soutient que celui-ci aurait été saisi d'une demande en nullité et en réintégration par un salarié ayant fait acte de candidature suite à l'appel par courriel du 30 janvier 2015 envoyé au personnel par le président de la délégation du personnel, ayant représenté le chef d'entreprise.

La Cour relève que, le 30 janvier 2015, le président de la délégation du personnel a envoyé le courriel suivant au personnel de la société SOC1.) :

« *Dear Colleagues,*

Due to recent organisational changes, we are in a position where several positions became available within the delegation du personnel (staff delegation).

To this purpose we hereby inform you that Mr. B.), in his position as Managing Director at SOC2.), is no longer able to hold this position within the staff delegation.

Additionally, since the initial constitution of the delegation, the number of personnel has increased, this allowing us to claim more seats on the delegation level.

Following the above and considering the current context of the company, whoever is interested in assuming part of the responsibilities of the delegation (please see enclosed) and in participating to build up SOC1.) S.A. is invited to send her/his application to delegation@SOC1.lu till 15th of February 2015.

Thank you very much for your attention.

Best regards,

SOC1.) staff delegation. ».

Ce courriel a été envoyé en copie à l'administrateur délégué et au responsable des ressources humaines de l'entreprise.

Dans ce message, le président de la délégation n'indique pas la date des élections sociales et n'indique pas que de telles élections sociales sont organisées. Le président de la délégation considère qu'en raison de l'augmentation du nombre de salariés de l'entreprise depuis la constitution de la délégation, le personnel est en droit de revendiquer une représentation plus importante en nombre. Les personnes intéressées sont invitées à envoyer leur candidature (« *send her/his application* ») à la délégation du personnel.

Ce message ne peut pas être considéré comme émanant du représentant du chef d'entreprise. En effet, la délégation du personnel y exprime l'opinion que le personnel peut revendiquer plus de délégués. Ce n'est pas le chef d'entreprise représenté par le président de la délégation, qui envoie le courriel, ou représenté par la délégation du personnel, au nom de laquelle le courriel est envoyé, qui considère que l'entreprise peut revendiquer plus de délégués du personnel.

Ce courriel ne peut pas être compris comme acte du chef d'entreprise et ne peut pas être interprété comme appel à candidatures dans le cadre de la procédure d'élections sociales. C'est la délégation du personnel qui invite les personnes intéressées à faire connaître leur intérêt auprès de la délégation.

Contrairement à ce que soutient le salarié, le fait que l'administrateur-délégué et le responsable des ressources humaines de l'entreprise, mis en copie dans la distribution du courriel, n'ont pas fait de mise au point par rapport à ce courriel est sans incidence, vu que le courriel lui-même ne contient aucune indication qui permettrait de conclure que la délégation n'agit pas en tant que délégation, mais en tant que représentant du chef d'entreprise.

Ce courriel du 30 janvier 2015 pouvant être interprété et compris au vu de son libellé même, il n'y a pas lieu d'examiner la demande du salarié tendant à la production forcée par l'employeur d'un courriel envoyé dans le cadre de la procédure de désignation des membres de la délégation du personnel en 2013.

Par courriel du 31 janvier 2015, M. A.) a demandé au président de la délégation de le prendre en considération pour un poste de délégué.

Ce courriel au président de la délégation du personnel, qui n'est pas le représentant du chef d'entreprise, et qui n'a pas fait savoir, au nom du chef d'entreprise, que des élections sociales seront organisées à la date qu'il communique et que les candidatures sont à déposer en vue des élections des membres de la délégation, ne peut pas être considéré comme acte de présentation d'un candidat au sens de la loi sur les délégations du personnel.

En effet, ainsi qu'a retenu la présidente du tribunal du travail, la présentation des candidats aux élections est réglée aux articles 4 et 5 du règlement modifié du 21 septembre 1979.

Conformément à ces dispositions et à l'article L. 413-1 du code du travail, la présentation des listes des candidats et des candidatures se fait au chef d'entreprise, et dans une entreprise à scrutin majoritaire comme la société SOC1.) (suivant les explications des parties), les candidatures sont présentées au chef d'entreprise par les organisations syndicales énumérées à l'article 5 du règlement ou par cinq électeurs.

Il n'est pas affirmé par le salarié et il ne résulte d'aucun élément du dossier que M. A.) ait été présenté comme candidat au chef d'entreprise par une organisation syndicale ou par cinq électeurs.

Or, aux termes de l'article L. 415-12, le candidat aux fonctions de délégué du personnel est protégé contre le licenciement pendant trois mois à partir de la présentation des candidatures. Ce point de départ de la protection est à entendre au sens de la présentation de la liste des candidats au chef d'entreprise suivant l'article L. 513-1 du code du travail et des articles 4 et 5 du règlement modifié du 21 septembre 1979.

M. A.) n'ayant pas fait l'objet d'une présentation de candidats au chef d'entreprise, il ne bénéficiait pas d'une protection contre le licenciement en tant que candidat aux fonctions de délégué du personnel.

Les articles L. 415-12 et L. 415-12 du code du travail confèrent compétence spéciale au président du tribunal du travail pour connaître d'une demande en nullité du licenciement et en réintégration d'un candidat aux fonctions de délégué.

M. A.) n'ayant pas eu cette qualité au moment du licenciement, le 13 février 2015, le président du tribunal du travail n'avait pas compétence pour connaître de sa demande.

L'ordonnance est à réformer.

4. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, le salarié demande une indemnité de 1.500.- euros et l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 1.000.- euros.

Le salarié n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande n'est pas fondée.

Il n'est pas établi qu'il soit inéquitable de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés. Sa demande n'est pas justifiée.

PAR CES MOTIFS :

le président de la huitième chambre de la Cour d'appel M. Étienne SCHMIT, siégeant en application de l'article L. 415-11 du code du travail, statuant contradictoirement,

déclare l'appel de M. A.) recevable mais non fondé,

déclare l'appel incident de la société SOC1.) SA recevable et fondé,

réformant

dit que le président du tribunal du travail de Luxembourg n'avait pas compétence pour connaître des demandes en nullité du licenciement et en réintégration,

rejette les demandes formées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne M. A.) aux dépens.

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