

Arrêt N° 26/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-deux février deux mille seize

Numéro 40736 du rôle.

Composition:

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

Entre:

M. A., demeurant à L-(...),

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

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

et:

1) la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par ses gérants,

intimée aux fins du prédit acte HOFFMANN,

comparaissant 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,

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

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Monique FELTZ, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Revu l'arrêt de la Cour d'appel du 12 mars 2015 ayant rouvert les débats, quant à la demande ayant trait à la résiliation du contrat de travail et à la demande de l'ETAT, et ayant invité les parties à conclure notamment sur la question de savoir quelle règle de droit applicable mettrait 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, au cas où la Cour Constitutionnelle statuerait 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, tel que le requiert A.), et qu'elle retiendrait que cette disposition n'est pas conforme au principe d'égalité.

L'alinéa 1^{er} de l'article L. 124-6 du code du travail dispose ce qui suit :

« 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 ».

A.) soutient que l'article L. 124-6 du code du travail ne distingue pas entre le licenciement prononcé avec effet immédiat par l'employeur à l'encontre du salarié et la résiliation avec effet immédiat pour motif grave dans le chef de l'employeur à l'initiative du salarié. Le texte viserait dès lors les deux hypothèses de résiliation du contrat de travail et ce serait ce texte qui mettrait à charge de l'employeur l'obligation de payer au salarié qui a procédé à la rupture avec effet immédiat justifiée de la relation de travail une indemnité de préavis.

L'employeur affirme qu'aucune disposition légale ne permettrait au salarié qui a résilié le contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur de requérir une indemnité de préavis ou une indemnité de départ. « *La partie* » visée par l'article L. 124-6 du code du travail serait l'employeur et non le salarié. A défaut de base légale, la démission du salarié ne saurait être requalifiée en licenciement abusif pour faute grave dans le chef de l'employeur, l'article L.

124-10 du code du travail ne prévoyant que la possibilité de l'octroi de dommages et intérêts.

Quant à l'indemnité de départ, elle serait régie par les dispositions de l'alinéa 1^{er} de l'article L. 124-7 du code du travail, d'après lequel : « *Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale ; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.* » Comme, en l'espèce, le salarié n'a pas été licencié par l'employeur, cet article ne saurait trouver application, alors qu'il ne prévoit pas la démission du salarié pour faute grave de l'employeur comme cas d'ouverture à l'octroi d'une indemnité de départ.

Il est constant en cause qu'en vertu des dispositions de l'article L. 124-6 du code du travail le salarié qui a été licencié avec effet immédiat par l'employeur et dont le licenciement est déclaré abusif par la juridiction du travail peut prétendre à l'allocation d'une indemnité de préavis et qu'en vertu des dispositions de l'article L.124-7 du code du travail, il a droit, dans les mêmes circonstances, à une indemnité de départ, après une ancienneté de services continus de cinq ans au moins auprès du même employeur. Lesdits articles ne prévoient pas expressis verbis le droit du salarié à une indemnité de préavis et à une indemnité de départ en cas de démission de sa part, démission déclarée justifiée par la juridiction du travail pour faute grave dans le chef de l'employeur.

Dès lors, l'appelant soulève la question de la conformité des dispositions des articles L. 124-6 et 124-7 du code du travail au principe d'égalité des citoyens devant la loi consacré par l'article 10bis point 1 de la Constitution.

Etant donné que la question qui vise une inégalité de traitement des salariés dont le contrat de travail a été résilié avec effet immédiat à l'initiative de l'employeur et dont le licenciement est déclaré abusif par rapport aux salariés qui résilient le contrat de travail avec effet immédiat et dont la démission est déclarée justifiée par la faute grave de l'employeur, alors que dans les deux cas la rupture du contrat de travail est due au comportement fautif de l'employeur, n'est pas dénuée de tout fondement et qu'il n'appartient pas à la Cour de se prononcer sur le moyen de l'appelant relatif à la non-conformité des dispositions incriminées à l'exigence constitutionnelle d'égalité devant la loi, il convient, avant tout autre progrès en cause et en application de l'article 6, alinéa 1^{er} de la loi du 27 juillet 1997, de saisir la Cour Constitutionnelle par voie préjudicielle de la question de la compatibilité des dispositions en question avec l'article 10bis (1) de la Constitution. Comme la question préjudicielle vise deux dispositions différentes par leur objet, à savoir d'une part l'article L. 124-6 du code du travail ayant trait à l'octroi d'une indemnité de préavis et d'autre part l'article L. 124-7 du même code relatif à l'allocation d'une indemnité de départ, il convient cependant de compléter la formulation proposée par l'appelant et de saisir la Cour Constitutionnelle des questions telles que libellées au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS:

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

statuant en continuation de l'arrêt de la Cour d'appel du 12 mars 2015 ;

avant tout autre progrès en cause,

saisit la Cour Constitutionnelle, par voie préjudicielle, des questions suivantes :

« L'article L. 124-6 du code du travail qui prévoit le droit à une indemnité de préavis pour les salariés licenciés par leur employeur avec effet immédiat et dont le licenciement est jugé abusif par la suite par la juridiction du travail, mais qui ne prévoit pas la même indemnité pour 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, traitant ainsi de manière différente ces deux catégories de salariés, est-il conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10 bis (1) de la Constitution ? » ;

« L'article L. 124-7 du code du travail qui prévoit le droit à une indemnité de départ pour les salariés licenciés par leur employeur avec effet immédiat et dont le licenciement est jugé abusif par la suite par la juridiction du travail, mais qui ne prévoit pas la même indemnité pour 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, traitant ainsi de manière différente ces deux catégories de salariés, est-il conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10 bis (1) de la Constitution ? » ;

sursoit à statuer en attendant l'arrêt de la Cour Constitutionnelle,

réserve les droits des parties et les frais.