

Arrêt N° 65/22 - VIII – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf juin deux mille vingt-deux

Numéro 44412 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Joëlle DIEDERICH, conseiller,
André WEBER, greffier.

E n t r e :

- 1) **A.**, demeurant professionnellement à L-(...), c/o O..,
- 2) **B.**, demeurant professionnellement à L-(...), c/o O..,
- 3) **C.**, demeurant professionnellement à L-(...), c/o O..,
- 4) **D.**, demeurant à L-9155 Grosbous, 35, rue d'Arlon,
- 5) **E.**, demeurant professionnellement à L-(...), c/o O..,
- 6) **F.**, demeurant professionnellement à L-(...), c/o O..,
- 7) **G.**, demeurant professionnellement à L-(...), c/o O..,
- 8) la **H.**, en tant qu'association de fait, établie à L- (...), représentée par son bureau exécutif,
- 9) **J.**, demeurant professionnellement à L-(...), c/o H.,
- 10) **K.**, demeurant professionnellement à L-(...), c/o H.,
- 11) **L.**, demeurant professionnellement à L-(...), c/o H.,

12) M., demeurant professionnellement à L-(...), c/o H.,

appelants aux termes des exploits de l'huissier de justice Gilbert Rukavina de Diekirch des 2 et 16 décembre 2016 et de l'huissier de justice Frank Schaal de Luxembourg du 5 décembre 2016 et aux termes des exploits de réassignation de l'huissier de justice Gilbert Rukavina de Diekirch des 27 et 28 février 2017 et Patrick Muller de Luxembourg du 15 mai 2017,

comparant par Maître Albert Rodesch, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) N., demeurant à L-(...),

2) P., demeurant à L-(...),

intimés aux fins du susdit exploit Rukavina du 2 décembre 2016,

comparant par Maître Jean-Marie Bauler, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

3) Q., demeurant à L- (...),

4) R., demeurant à L- (...),

5) S., demeurant à L- (...),

intimés aux fins du susdit exploit Rukavina du 2 décembre 2016,

6) T., demeurant à L- (...),

intimée aux fins du susdit exploit Schaal du 5 décembre 2016,

comparant par Maître Edévi Amegandji, avocat à la Cour, assisté de Maître Pemy Koumba-Koumba, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

En présence de :

7) U., demeurant à B- (...),

intimé aux fins du susdit exploit Schaal du 5 décembre 2016 et aux fins du susdit exploit de réassignation Rukavina du 27 février 2017,

8) V., demeurant à L- (...),

intimée aux fins du susdit exploit Rukavina du 2 décembre 2016 et aux fins du susdit exploit de réassignation Rukavina du 27 février 2017,

9) W., demeurant à L- (...),

intimé aux fins du susdit exploit Rukavina du 2 décembre 2016 et aux fins du susdit exploit de réassignation Rukavina du 27 février 2017,

10) X., demeurant à B- (...),

intimé aux fins du susdit exploit Schaal du 5 décembre 2016 et aux fins du susdit exploit de réassignation Muller du 15 mai 2017,

11) Y., demeurant à L- (...),

intimée aux fins du susdit exploit Rukavina du 2 décembre 2016 et aux fins du susdit exploit de réassignation Rukavina du 28 février 2017,

12) Z., demeurant à L- (...),

intimée aux fins du susdit exploit Rukavina du 16 décembre 2016 et aux fins du susdit exploit de réassignation Rukavina du 28 février 2017,

13) I., demeurant à F- (...),

intimé aux fins du susdit exploit Schaal du 5 décembre 2016 et aux fins du susdit exploit de réassignation Rukavina du 27 février 2017,

n'ayant pas constitué avocat,

14) la société anonyme O., établie et ayant son siège social à L- (...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit Schaal du 5 décembre 2016,

comparant par Maître Guy Castegnaro, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

15) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, pris en sa qualité de veilleur de la légalité des dispositions relatives à la protection des salariés, et ce par le biais de l'Inspection du Travail et des Mines, en vertu des dispositions des articles L.611-1 et suivants du Code du travail,

intimé aux fins du susdit exploit Schaal du 5 décembre 2016,

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

LA COUR D'APPEL :

Faits et rétroactes :

A. était au service de la société O. depuis le 1^{er} avril 1997.

Aux élections de la délégation principale du personnel de novembre 2013, A. a été élue membre titulaire.

Lors de la réunion de la délégation du 11 décembre 2013, A. a été désignée déléguée permanente, libérée de tout travail, conformément à l'article L.415-5(3) du Code du travail.

Suivant un avenant du 20 mai 2015 au contrat de travail, suite au reclassement interne décidé par la Commission Mixte, la durée de travail de A. a été réduite à vingt heures par semaine.

Par courrier du 31 juillet 2015, le bureau exécutif de l'H. a informé la direction de la société O. que, A. étant dans l'impossibilité d'exercer son mandat à temps plein, il a été décidé de la maintenir en tant que déléguée libérée, mais à mi-temps et d'attribuer les vingt heures restantes avec effet immédiat à B., délégué effectif de la délégation principale pour l'H..

Par courriel du 4 août 2015, N., président de la délégation du personnel a informé l'employeur qu'en ligne avec le vice-président et le secrétaire, il contestait la décision prise par l'H. au motif qu'un poste ne pouvait être converti en heures de crédit que par la délégation du personnel elle-même, conformément à l'article L.415-5 du Code du travail.

Par requête déposée au greffe le 2 juin 2016, A., B., C., D., E., F., G., la confédération syndicale indépendante du Luxembourg H., J., K., L. et M. ont fait convoquer N., P. et Q. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour :

- à titre principal, constater que la désignation prise unilatéralement par le syndicat H. de B. comme délégué libéré suppléant (à mi-temps) de A. est légitime
- en conséquence, dire que A. est en droit d'utiliser 20h du crédit de 40h revenant au délégué libéré désigné par le syndicat H. et que B. est en droit d'utiliser les 20 autres heures restantes en tant que délégué libéré à mi-temps
- à titre subsidiaire, constater que les 20 heures non utilisées par A. en sa qualité de déléguée libérée désignée par l'H., doivent être utilisées par un autre délégué appartenant à l'H. afin de respecter les règles de la représentation proportionnelle, lequel devra être libéré à raison de 20 heures par semaine,
- par conséquent, constater qu'il y a lieu de désigner lors de la prochaine réunion de la délégation, le cas échéant sous astreinte, un délégué libéré à mi-temps, « suppléant » de A., qui utilisera les 20 heures qu'elle ne peut plus utiliser depuis qu'elle a été reclassée en interne à mi-temps et que ce délégué libéré suppléant devra appartenir à l'H. afin que soit respectées les règles de la représentation proportionnelle.

La convocation des membres de la délégation du personnel principale de l'entreprise O., U., AB., W., X., Y., AC., AD., R., AE. et T., était demandée afin de leur déclarer opposable le jugement à intervenir.

De même, la convocation de l'employeur, la société anonyme O. (ci-après la société O.), et de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG (ci-après l'ÉTAT) était demandée afin de leur déclarer opposable le jugement à intervenir.

Par jugement du 24 octobre 2016, le tribunal du travail a dit la demande irrecevable dans le chef de l'association de fait Confédération syndicale H. et l'a dit recevable mais non fondée pour le surplus, laissant les frais à charge des requérants.

En outre, le tribunal a déclaré le jugement opposable à U., V., W., X., Y., Z., I., à la société O. et à l'ETAT.

Pour décider ainsi, le tribunal a retenu que les moyens tirés de l'exigence de non-discrimination des travailleurs à temps partiel n'étaient pas fondés et que l'article L.415-5 (3) du Code du travail, qui permet à chaque organisation syndicale représentative de désigner un seul délégué libéré, ne lui donnait pas le droit d'en désigner un deuxième, exerçant son mandat seulement à mi-temps, fût-ce pour compléter le travail d'un délégué libéré travaillant à mi-temps.

De même, il a été retenu qu'en vertu du même article, il appartenait à la délégation du personnel, et non à l'une des organisations syndicales, de décider de la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés dans un crédit d'heures.

Par acte d'huissier de justice du 16 décembre 2016, A., B., C., D., E., F., G., le syndicat H., J., K., L. et M. ont relevé appel du jugement du 24 octobre 2016.

Ils ont demandé à la Cour de déclarer leur appel justifié et de réformer le jugement entrepris conformément à leur demande présentée en première instance.

A titre subsidiaire, ils ont demandé à la Cour de poser à la Cour Constitutionnelle les questions suivantes :

« L'article L.415-5 (3) du Code du travail en ce qu'il ne permet pas aux organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L. 161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail de décider de la conversion de leur délégué libéré en crédit d'heures, est-il conforme à l'article 11 (4) de la constitution garantissant la liberté syndicale – liberté syndicale qui implique en vertu de la Convention internationale du travail n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical adoptée par la Conférence internationale du travail ratifiée par le Luxembourg par la loi du 10 février 1987, la liberté pour les syndicats de désigner librement leurs représentants ? »

et, en cas de réponse négative, de la question suivante :

« L'article L.415-5 (3) du code du travail est-il conforme à l'article 10 de la constitution en ce qu'il exclut de facto les salariés travaillant à temps partiel, et partant majoritairement les femmes, de la possibilité d'être désignés délégués libérés par une organisation syndicale jouissant de la représentativité nationale en vertu de l'article L.161-4 du code du travail représentée au sein de la délégation et liée à l'entreprise par une convention collective de travail ? ».

Statuant sur l'appel relevé le 16 décembre 2016 par A., B., C., D., E., F. et G. la Cour d'appel a, par arrêt du 13 juin 2019, déclaré l'appel recevable. L'appel de l'H. a été déclaré recevable, au motif qu'il disposait de la qualité à agir, étant donné que les faits étaient susceptibles de constituer une violation de l'article L.241-1 du Code du travail qui porterait préjudice aux intérêts collectifs que l'H. avait pour objet de défendre.

L'appel incident de la société O. tendant à voir déclarer l'appel principal irrecevable a été rejeté, au motif que les appelants, en tant que délégués syndicaux et membres de l'H., défendaient des droits personnels, légitimes et actuels, dans la mesure où l'affaire concernait leurs droits syndicaux.

Quant au fond de la demande principale des appelants, la Cour, après une analyse approfondie de l'article L.415-5 (3), d'une interprétation doctrinale et des documents parlementaires, est venue à la conclusion aux termes de la motivation de l'arrêt que c'était à bon droit que les juges de première instance ont retenu que l'article L.415-5 (3) du Code du travail ne donnait pas le droit à une organisation syndicale représentative de désigner un deuxième délégué, exerçant son mandat seulement à mi-temps, fût-ce pour compléter le travail d'un délégué libéré à mi-temps.

La demande subsidiaire des appelants tendant à voir ordonner à la délégation, lors de la prochaine réunion, de désigner un délégué libéré à mi-temps, membre de l'H., pour « utiliser » les 20 heures que A. ne pouvait effectuer en raison de son état de santé a été déclarée irrecevable, au motif que la loi ne prévoyait pas non plus la désignation par la délégation élue du personnel d'un « délégué à temps partiel », ni d'un « délégué suppléant », appartenant au même syndicat que le délégué libéré travaillant à temps partiel.

La Cour a ensuite fait droit à la demande tendant à voir poser deux questions préjudicielles à la Cour Constitutionnelle sur base du constat que si l'article L.415-5 (3) litigieux prévoit que la délégation élue du personnel peut convertir un délégué libéré en crédit heures à raison de 40 heures par délégué, elle ne confère pas cette possibilité aux syndicats représentatifs en ce qui concerne leur délégué libéré désigné.

Par un arrêt du 13 décembre 2019, la Cour Constitutionnelle a déclaré les deux questions préjudicielles irrecevables, au motif que la Cour d'appel avait apporté aux deux questions préjudicielles qui étaient dans les débats devant elle des modifications substantielles par rapport auxquelles elle n'avait pas invité les parties à présenter leurs observations avant de lui soumettre les questions modifiées, conformément à l'article 6 de la loi du 27 juillet 1997.

Après avoir recueilli les prises de positions des parties, la Cour d'appel a, par un arrêt du 3 décembre 2020, avant tout autre progrès en cause, saisi la Cour constitutionnelle, par voie préjudicielle, des deux questions préjudicielles suivantes :

« L'article L.415-5 (3) du Code du travail en ce qu'il ne permet pas aux organisations syndicales qui jouissent de la représentativité nationale en vertu de l'article L. 161-4 représentées au sein de la délégation et liées à l'entreprise par convention collective de travail de décider de la conversion de leur délégué libéré en crédit d'heures, est-il conforme à l'article 11 (4) de la Constitution garantissant la liberté syndicale – liberté syndicale qui implique en vertu de la Convention internationale du travail n° 87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical adoptée par la Conférence internationale du travail ratifiée par le Luxembourg par la loi du 10 février 1987, la liberté pour les syndicats de désigner librement leurs représentants ? »

et, en cas de réponse positive, de la question suivante :

« L'article L.415-5 (3) du Code du travail est-il conforme à l'article 10bis de la Constitution en ce qu'il exclut de facto les salariés travaillant à temps partiel et, partant, majoritairement les femmes, de la possibilité d'être désignés délégués libérés par une organisation syndicale jouissant de la représentativité nationale en vertu de l'article L.161-4 du Code du travail représentée au sein de la délégation et liée à l'entreprise par une convention collective de travail ? ».

Elle a sursis à statuer en attendant l'arrêt de la Cour constitutionnelle et a réservé les droits des parties et les frais.

Par un arrêt du 30 avril 2021, la Cour Constitutionnelle a déclaré recevables les deux questions préjudicielles et a retenu que l'article L. 415-5, paragraphe 3, du Code du travail est conforme tant à l'article 11, paragraphe 4, qu'à l'article 10bis de la Constitution.

Suite à l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 30 avril 2021, A., B., C., D., E., F., G., la confédération syndicale indépendante du Luxembourg H., J., K., L. et M. font valoir que la Cour constitutionnelle n'aurait pas répondu à tous les aspects des questions lui soumises.

La société O. conclut à voir statuer conformément au dispositif de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 avril 2021, soit à voir dire que l'article L.415-5 (3) du Code du travail est compatible avec l'article 11 (4) et avec l'article 10bis de la Constitution, et à débouter les appelants de l'ensemble de leurs prétentions. Elle réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Jean BLUM et P. font valoir que le raisonnement de la Cour constitutionnelle rejoindrait en tous points ceux développés par eux-mêmes dans leurs conclusions antérieures. Ils demandent dès lors à la Cour de statuer conformément au dispositif de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 avril 2021 et de confirmer le jugement entrepris du 24 octobre 2016. Ils sollicitent l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Discussion :

Suite aux arrêts de la Cour constitutionnelle des 13 décembre 2019 et 30 avril 2021 et aux arrêts de la Cour d'appel des 13 juin 2019 et 3 décembre 2020, la Cour doit se prononcer sur le mérite de l'appel principal.

Elle est amenée à toiser la question de savoir si la désignation prise unilatéralement par le syndicat H. de B. comme délégué libéré suppléant à mi-temps pour épauler A. est légitime et en conséquence, si à côté de A., utilisant 20 heures du crédit de 40 heures revenant au délégué libéré désigné par le syndicat H., B. est en droit d'utiliser les 20 autres heures restantes en tant que délégué libéré à mi-temps.

Si dans la motivation de l'arrêt du 13 juin 2019, et après une analyse approfondie de l'article L.415-5 (3), d'une interprétation doctrinale et des documents parlementaires, la Cour d'appel avait estimé que le fait pour l'H. de désigner un deuxième délégué n'était pas conforme au texte de l'article L.415-5 (3) du Code du travail, il a été retenu que la demande des appelants tendant à voir poser deux questions préjudicielles portant sur la constitutionnalité du prédit texte n'est pas dénuée de tout fondement, de sorte que la Cour y a fait droit.

Concernant la première question préjudicielle, la Cour constitutionnelle a retenu aux termes de l'arrêt du 30 avril 2021 qu' « *il convient de dire que l'article L.415-5, paragraphe 3, du Code du travail est conforme à l'article 11, paragraphe 4 de la Constitution* » sur base de l'argumentation suivante :

« L'article L. 415-5, paragraphe 3, du Code du travail, précité, confère, en son alinéa 3, aux organisations syndicales jouissant de la représentativité nationale et liées à l'entreprise par convention collective de travail le droit de désigner un délégué libéré qui est membre de la délégation du personnel, cette disposition ayant été instituée pour promouvoir le pluralisme syndical et l'égalité de traitement des syndicats représentatifs dans l'entreprise.

L'activité syndicale ne doit pas être confondue avec la représentation des travailleurs dans l'entreprise, le délégué libéré, même s'il est désigné par un syndicat, étant investi d'une mission de défense des intérêts de tous les salariés de l'entreprise indépendamment de leur appartenance à tel ou tel syndicat.

La conversion du délégué libéré en crédit d'heures sur décision de la délégation ne porte pas atteinte au droit des syndicats représentatifs de désigner leur délégué libéré au sein de la délégation, droit consacré à l'alinéa 3 de l'article L. 415-5, paragraphe 3, précité du Code du travail, la conversion d'un délégué libéré en crédit d'heures relevant du fonctionnement de la délégation et, partant, des attributions de la délégation élue du personnel qui décide de libérer le délégué de son travail afin de lui permettre de défendre les intérêts de tous les salariés de l'entreprise, quelle que soit leur appartenance syndicale. »

Les appelants font valoir que la Cour constitutionnelle n'a pas pris position sur le fait que si certes les délégués du personnel représentent l'ensemble des salariés, il n'en reste pas moins qu'en pratique, ils affichent aussi les valeurs de leur syndicat et qu'une certaine concurrence entre syndicats existe malgré tout. L'égalité entre syndicats ne pourrait ainsi être maintenue dans l'entreprise que si leur délégué libéré désigné disposait de la même durée de présence au sein de l'entreprise. Ainsi, en suivant le raisonnement de la Cour constitutionnelle, les syndicats auraient tout intérêt, voire seraient quasiment contraints, de désigner un délégué libéré qui occupait un poste à temps plein, et non un salarié à temps partiel, afin que son « représentant » soit plus visible sur le terrain. Par ailleurs, ni les syndicats, ni les délégués du personnel n'auraient intérêt à convertir en crédits d'heures un « poste » de délégué libéré désigné conformément aux dispositions de l'article L.415-5 (3) du Code du travail, étant donné que la répartition du crédit d'heures entre les membres de la délégation élue du personnel se ferait proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection. La conversion en question ne concernerait nécessairement que les postes de délégués libérés élus par la délégation, et non ceux désignés par les syndicats.

Outre le fait que les appelants ne tirent pas de conséquences juridiques de leur argumentation consistant à faire valoir que la Cour constitutionnelle n'aurait pas analysé la question lui posée sous certains aspects pratiques, celle-ci est à écarter, étant donné que, d'une part, la Cour Constitutionnelle a pris le soin de préciser que l'activité syndicale ne doit pas être confondue avec la représentation des travailleurs dans l'entreprise et, d'autre part, ce n'est pas parce que la pratique des personnes désignées par un syndicat en tant que délégué libéré faisant partie de la délégation du personnel diffère des objectifs poursuivis par le texte légal (défense des intérêts de tous les salariés de l'entreprise par les membres de la délégation du personnel) que le texte devient anticonstitutionnel.

Concernant la deuxième question préjudicielle, la Cour constitutionnelle a retenu aux termes de l'arrêt du 30 avril 2021 qu' « *il convient de dire que l'article L. 415-5, paragraphe 3, du [Code du travail](#) est conforme à l'article 10bis, paragraphe 1, de la [Constitution](#) »*, sur base de l'argumentation suivante :

La mise en œuvre de la règle constitutionnelle d'égalité suppose que les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans une situation comparable.

Les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel se trouvent dans une situation comparable au regard de la possibilité d'être désignés délégués libérés par une organisation syndicale représentative, l'article L. 415-5, paragraphe 3, du Code du travail ne faisant pas de distinction entre ces deux catégories de travailleurs lorsqu'il prévoit, dans son alinéa 3, la désignation d'un délégué libéré par un syndicat représentatif.

L'article L. 415-5, paragraphe 3, du Code du travail qui prévoit, indistinctement, la conversion d'un ou de plusieurs délégués libérés dans un crédit d'heures, sur base de quarante heures par délégué libéré et proportionnellement aux suffrages obtenus au moment de l'élection n'institue pas de discrimination entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, et a fortiori n'institue pas de discrimination basée sur le sexe, le texte de l'article précité ne contenant aucune référence à la durée de travail contractuelle du salarié pouvant être désigné en tant que délégué libéré par un syndicat représentatif. Il n'institue pas davantage de discrimination en fait entre les deux catégories de salariés, dès lors que la rémunération du délégué libéré est maintenue pendant la durée de son mandat de délégué libéré en fonction de sa durée contractuelle de travail et que la durée du mandat de délégué libéré n'est pas limitée à la durée contractuelle de travail. »

Les appelants critiquent la décision intervenue pour ne pas résoudre la problématique de l'espèce, étant donné que A. n'aurait actuellement légalement pas le droit d'effectuer ses missions de déléguée du personnel au-delà de 20 heures par semaine. Par ailleurs, en décidant qu'un salarié travaillant à mi-temps pouvait très bien exercer ses fonctions de délégué du personnel libéré à temps plein, la Cour constitutionnelle n'aurait pas répondu à la question de la discrimination par rapport au salaire. Rappelant qu'en application de l'article L.415-5 (3) du Code du travail, l'employeur est tenu de libérer le délégué en question pour tout travail généralement quelconque et d'accorder une dispense permanente de service avec maintien du salaire, les appelants soulèvent que si le salarié travaillait à mi-temps, il percevra une rémunération correspondant à un mi-temps pendant qu'il effectuera ses missions de délégué libéré à mi-temps. Or, si le délégué effectue ses missions à plein temps, alors qu'il ne disposait que d'un mi-temps dans le cadre de son contrat de travail, il ne percevra là encore qu'une rémunération correspondant à un mi-temps. La situation entraînerait ainsi une discrimination au niveau du salaire.

Les appelants maintiennent leur argument tiré du fait qu'indirectement l'article L.415-5 (3) du Code du travail engendrerait une discrimination fondée sur le sexe

prohibée par l'article L.241-1 du Code du travail et par l'article 10 bis de la Constitution.

La Cour constate que les appelants, à nouveau, ne tirent pas de conséquences juridiques des critiques émises à l'encontre de la décision de la Cour constitutionnelle du 30 avril 2021.

Contrairement à l'affirmation des appelants, la Cour Constitutionnelle a précisé qu'aucune discrimination en fait, ni quant à la rémunération, ni quant au sexe, n'existe entre les deux catégories de salariés, étant donné qu'il n'existe aucune interdépendance entre la durée du mandat de délégué libéré et la durée contractuelle de travail.

Au vu du prédit arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 avril 2021 déclarant l'article L.415-5 paragraphe 3 du Code du travail conforme aux articles 11, paragraphe 4, et 10 bis de la Constitution, la Cour d'appel retient que c'est à bon droit que le tribunal du travail est venu à la conclusion que le texte de l'article L.415-5 (3) du Code du travail permettant à chaque organisation syndicale représentative de désigner un seul délégué libéré, ne lui donne pas le droit d'en désigner un deuxième, exerçant son mandat seulement à mi-temps, fût-ce pour compléter la mission d'un délégué travaillant à mi-temps. La désignation prise unilatéralement par le syndicat H. de B. comme délégué libéré suppléant à mi-temps de A. n'est pas à qualifier de légitime. En conséquence, il y a encore lieu de retenir que B. n'est pas en droit d'utiliser les autres 20 heures restantes en tant que délégué libéré à mi-temps afin d'épauler A..

L'appel principal est partant non fondé.

La demande de la société O. en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter à défaut de justifier l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande globale de Q., de R., de S. et de T. en obtention d'une indemnité de procédure de 2.000 euros est à déclarer fondée à concurrence de 500 euros dans le chef de Q., intimé, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser l'entièreté des frais exposés par lui pour assurer sa défense en justice à sa charge, et non fondée dans le chef de R., de S. et de T., assignés en déclaration d'arrêt commun.

Eu égard à l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser l'entièreté des frais exposés pour assurer la défense de leurs intérêts à Jean BLUM et à P., de sorte que la Cour leur alloue à titre d'indemnité de procédure globale le montant réclamé de 1.500 euros.

La demande de l'ETAT, assigné en déclaration d'arrêt commun, en obtention d'une indemnité de procédure de 3.000 euros, formulée suivant conclusions du 16 juillet 2020, est à rejeter, à défaut de justifier l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, conformément à l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale ;

statuant en continuation des arrêts de la Cour d'appel des 13 juin 2019 et 3 décembre 2020 ;

revu l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 30 avril 2021 ;

dit l'appel principal non fondé ;

confirme le jugement entrepris ;

condamne A., B., C., D., E., F., G., la confédération syndicale indépendante du Luxembourg (H.), J., K., L. et M. à payer à N. et à P. une indemnité de procédure globale de 1.500 euros pour l'instance d'appel ;

déclare le présent arrêt commun à R., S. et T., à U., V., W., X., Y., Z., I., à la société anonyme O. SA et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ;

condamne A., B., C., D., E., F., G., la confédération syndicale indépendante du Luxembourg (H.), J., K., L. et M. aux frais et dépens de l'instance d'appel, et ordonne la distraction au profit de Maître Jean-Marie BAULER, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.