

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 78/22 – VIII – TRAV

Audience publique du sept juillet deux mille vingt-deux

Numéro CAL-2021-00065 du rôle.

Composition:

Marianne EICHER, premier conseiller-président;
Yola SCHMIT, premier conseiller ;
Michèle HORNICK, conseiller ;
André WEBER, greffier.

E n t r e :

PERSONNE1.), demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant HUISSIER DE JUSTICE1.), en remplacement de l'huissier de justice HUISSIER DE JUSTICE2.) d'(...), en date du 28 décembre 2020,

comparant par la société à responsabilité limitée ORGANISATION1.), établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée par son Conseil de gérance, représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

e t :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-(...), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no B (...), représentée par son conseil d'aministration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit HUISSIER DE JUSTICE1.) du 28 décembre 2020,

comparant par la société anonyme ORGANISATION2.), inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le no B (...), représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à (...).

LA COUR D'APPEL :

Suivant contrat de travail à durée déterminée signé le 9 août 2000, ayant pris effet au 10 août 2000, PERSONNE1.) est entré aux services de la société SOCIETE2.), actuellement la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après SOCIETE1.)) en la qualité d'assortisseur, ce contrat ayant été suivi de plusieurs avenants.

Le 13 novembre 2013, PERSONNE1.) a été élu délégué syndical, mandat duquel il n'a jamais démissionné.

Suivant courrier recommandé du 20 février 2019, PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat.

Par courrier recommandé du 5 mars 2019, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de son mandataire, a protesté contre ce licenciement.

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a fait convoquer SOCIETE1.), suivant requête déposée le 17 juillet 2019, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer différents montants indemnitaires.

Par jugement du 19 novembre 2020, le tribunal du travail a donné acte aux parties de leur accord à limiter les débats à la question de la recevabilité de la demande, a dit fondé le moyen relatif à la forclusion opposé par SOCIETE1.), a déclaré irrecevables pour cause de forclusion les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts, a renvoyé le dossier aux parties en ce qui concerne la demande en paiement d'une indemnité compensatrice pour jours de congés non pris et a fixé la continuation des débats à une audience ultérieure, a sursis à statuer pour le surplus, et a réservé les droits des parties et les frais.

De ce jugement, PERSONNE1.) a relevé appel suivant exploit d'huissier de justice du 28 décembre 2020.

SOCIETE1.) conclut, in limine litis, à la nullité de l'acte d'appel, à titre principal, pour libellé obscur, à titre subsidiaire, pour violation du principe général de cohérence et du contrat judiciaire. A titre plus subsidiaire, SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité des demandes nouvelles contradictoires et imprécises liées à l'absence de statut de délégué du personnel de PERSONNE1.) au moment du licenciement intervenu.

A titre encore plus subsidiaire, en cas de réformation du jugement déféré, SOCIETE1.) conclut au renvoi de l'affaire devant la juridiction de première instance, autrement composée, aux fins de l'instruction des diverses demandes indemnitaires et de voir garantir le double degré de juridiction.

L'intimée sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) considère que son acte d'appel remplit les conditions requises en vertu des articles 585 et 154 du Nouveau Code de procédure civile.

Il conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer sa demande recevable et ne s'oppose pas, quant au fond, au renvoi devant la juridiction de première instance, autrement composée.

- Quant au moyen tiré du libellé obscur de l'acte d'appel

SOCIETE1.) se prévaut des dispositions des articles 585 et 154 du Nouveau Code de procédure civile pour relever que l'acte d'appel doit contenir l'objet et un exposé sommaire des moyens.

Elle estime que les demandes de l'appelant qui dépendent de sa qualité de délégué du personnel ou non sont imprécises et indéterminées, de sorte qu'elles devraient être déclarées irrecevables. L'appelant formulerait des demandes contradictoires alternatives sans aucun lien de subsidiarité entre elles. L'acte d'appel ne formulerait pas une demande claire, nette et précise. Ce manque de clarté se retrouverait non seulement dans la motivation de l'acte d'appel, mais également dans le dispositif. L'imprécision de ces demandes serait de nature à porter atteinte aux intérêts de SOCIETE1.), étant donné que cette dernière se retrouverait dans l'impossibilité de choisir, en toute connaissance de cause, les moyens appropriés de défense.

L'appelant estime que « *le dispositif de son acte d'appel est clair en ce qu'il évoque deux hypothèses envisageables, à savoir, soit PERSONNE1.) est à considérer comme délégué du personnel, soit, il ne l'était plus au moment du licenciement* ».

PERSONNE1.) relève en outre que « *la requête introductive d'instance ne s'était pas basée uniquement sur le statut spécifique du délégué du*

personnel mais sur une demande en reconnaissance d'un licenciement abusif», de sorte qu'il ne saurait s'agir d'un cas d'estoppel.

De plus, un document émanant de l'organisation syndicale SYNDICAT1.), qui n'aurait été communiqué au mandataire de PERSONNE1.) qu'après la première instance, serait venue remettre en cause le statut de délégué du personnel, ce document ferait état de ce que PERSONNE1.) n'aurait plus été délégué syndical lors de son licenciement intervenu le 20 février 2019.

PERSONNE1.) relève en outre que les demandes sont identiques, qu'il s'agisse d'une demande émanant du salarié en sa qualité de salarié protégé ou non.

En vertu de l'article 585 du Nouveau Code de procédure civile, qui renvoie aux dispositions de l'article 154 du même code, l'acte d'appel doit contenir l'objet de la demande ainsi qu'un exposé sommaire des moyens.

Par rapport à l'objet de la demande, le texte n'indique pas que celui-ci doit être mentionné de façon seulement « *sommaire* », ni n'est-il assorti d'un autre qualificatif qui permettrait d'en déduire des exigences amoindries. L'acte doit donc clairement énoncer la condamnation requise.

Le texte requiert un exposé sommaire des moyens. Cet exposé sommaire doit néanmoins être suffisamment précis pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Les exigences tenant à l'exposé des moyens se limitent à exiger de la part du demandeur qu'il présente les faits sur base desquels il justifie ses prétentions.

Le degré de précision requis dans la rédaction de l'acte d'appel doit permettre à l'intimé d'aborder l'instance d'appel de façon pertinente et éclairée dès la réception de l'acte d'appel (Th. Hoscheit, *Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg*, 2ième édition, n° 352 et suivants).

Il est admis que l'exception du libellé obscur constitue une nullité de forme, soumise aux exigences de l'article 264 du Nouveau Code de procédure civile, et partant à la démonstration par le défendeur qui la soulève de l'atteinte portée à ses droits.

En l'espèce, l'acte d'appel, en exposant les faits, énonce deux hypothèses envisageables, à savoir, en premier lieu, l'hypothèse selon laquelle PERSONNE1.) n'aurait plus occupé la fonction de délégué du personnel à l'époque de son licenciement et, en deuxième lieu, l'hypothèse de PERSONNE1.) ayant toujours rempli le mandat de délégué du personnel au moment du licenciement, avec, pour chacune de ces deux hypothèses, des

développements relatifs aux conditions de recevabilité de la demande et relatifs à ses prétentions indemnitaires découlant du licenciement prétendument abusif, identiques dans les deux cas.

La Cour en retient que l'énoncé de l'acte d'appel satisfait aux conditions légales imposées par les dispositions précitées et que SOCIETE1.) a su préparer une défense appropriée.

Il s'ensuit que le moyen de nullité de l'acte d'appel pour libellé obscur est à rejeter.

- Quant au moyen tiré de la violation du principe général de cohérence et du contrat judiciaire

SOCIETE1.) conclut encore à l'irrecevabilité de l'appel, sinon du moins de certains moyens d'appel sur base de la théorie de l'estoppel et pour violation du contrat judiciaire.

Elle relève que les développements repris dans l'acte d'appel seraient incohérents, voire contradictoires, avec les arguments développés en première instance et violeraient ainsi le contrat judiciaire s'étant formé par la requête introductive d'instance et les débats devant le tribunal.

Elle souligne que l'appelant aurait, depuis son licenciement, fait valoir sa qualité de délégué du personnel à chaque fois qu'il en ait eu l'occasion.

Même à admettre l'argumentation relative à l'absence de qualité de délégué du personnel du salarié, SOCIETE1.) donne à considérer que le certificat de l'organisation syndicale SYNDICAT1.) était connu de PERSONNE1.) dès avant l'introduction de son action en justice et que parmi les hypothèses de fin du mandat de délégué du personnel, énumérées à l'article L.415-3 du Code du travail, seule l'hypothèse prévue au point 4. de cet article, à savoir « *lorsque l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature a informé le chef d'entreprise et la délégation que l'intéressé a cessé de lui appartenir* », était envisageable. Or, une telle information ne lui aurait jamais été adressée.

La remise en cause par PERSONNE1.) de son propre statut de délégué du personnel constituerait un moyen nouveau contraire aux développements de première instance et constituerait une modification du contrat judiciaire. Un tel changement dans l'articulation des demandes devrait être sanctionnée par l'irrecevabilité de l'appel.

A titre subsidiaire, il y aurait lieu de déclarer irrecevables tous les moyens nouveaux et toutes les demandes nouvelles contradictoires et imprécises de PERSONNE1.) liés à l'absence de statut de délégué du personnel au moment du licenciement intervenu.

PERSONNE1.) réplique que « *la requête introductive d'instance ne s'était pas basée uniquement sur le statut spécifique du délégué du personnel mais sur une demande en reconnaissance d'un licenciement abusif* », que « *par conséquent, il ne peut s'agir d'un cas d'estoppel remettant en cause le contrat judiciaire* », et que le certificat de l'organisation syndicale SYNDICAT1.), élément connu du mandataire de l'appelant qu'au moment de l'acte d'appel, aurait une incidence sur la qualification de salarié protégé. Il soutient encore que SOCIETE1.) aurait procédé au licenciement de PERSONNE1.) comme un salarié non protégé, et que suite au courrier du 5 mars 2019, SOCIETE1.) n'aurait pas proposé la réintégration de son salarié. SOCIETE1.) n'aurait dès lors jamais considéré son salarié comme un délégué du personnel dans le processus de licenciement, de sorte que la « *question de la qualification de délégué du personnel* » ne saurait être considérée comme soulevée de manière déloyale.

PERSONNE1.) relève encore que le Conseil d'Etat français refuserait d'adopter l'estoppel. Il se prévaut en outre d'une jurisprudence ayant retenu qu'une salariée peut renoncer à sa demande initiale en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, alors même que l'employeur avait accepté cette requalification du contrat de travail.

Tel que le fait plaider SOCIETE1.), PERSONNE1.) s'est prévalu, depuis son licenciement intervenu le 20 février 2019, de son statut de délégué du personnel. Ainsi, dans son courrier recommandé du 5 mars 2019, le mandataire de PERSONNE1.) a revendiqué, pour le compte de ce dernier, l'application de l'article L.415-10 (2) du Code du travail et y a déclaré que « *mon mandant n'a jamais démissionné de son mandat de délégué du personnel (...) il se réserve donc le droit de demander la nullité de son licenciement et sa réintégration dans l'entreprise* ».

En outre, dans sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) a mis en avant sa qualité de délégué du personnel, ayant à trois reprises, évoqué sa fonction de délégué du personnel. Contrairement à l'argumentation de PERSONNE1.), le fait par ce dernier de ne pas avoir précisé dans sa requête les dispositions légales applicables en cas de licenciement d'un délégué du personnel, ne porte pas à conséquence, dès lors qu'il appartient au juge de donner la qualification juridique aux faits présentés par les parties, étant rappelé qu'en première instance, PERSONNE1.) se prévalait, sans ambiguïté aucune, de la fonction de délégué du personnel au moment de son licenciement.

Ce n'est qu'en instance d'appel que PERSONNE1.) fait état de la perte de son statut de délégué du personnel.

Concernant la violation du principe de cohérence reprochée à PERSONNE1.) en ayant modifié sa version des faits en instance d'appel, il y a lieu de relever que la théorie de l'estoppel a été reconnue en droit

luxembourgeois et qu'elle interdit à un plaideur de se contredire au détriment d'autrui.

Cette théorie prohibe l'attitude procédurale consistant pour une partie à adopter des positions contraires ou incompatibles entre elles dans des conditions qui induisent en erreur son adversaire sur ses intentions.

L'estoppel est une fin de non-recevoir fondée sur l'interdiction de se contredire au détriment d'autrui, autrement qualifiée d'exception d'indignité ou principe de cohérence. Ce principe s'oppose à ce qu'une partie puisse, dans le cadre d'une même procédure, invoquer une argumentation contraire à celle qu'elle a avancée auparavant. Il concerne essentiellement les relations contractuelles et il implique que deux éléments au moins soient réunis : il faut que dans un même litige opposant deux mêmes parties, il y ait, d'une part, un comportement sans cohérence de la partie qui crée une apparence trompeuse et revient sur sa position qu'elle avait fait valoir auprès de l'autre partie, trompant ainsi les attentes légitimes de cette dernière et, d'autre part, un effet du changement de position pour l'autre partie, qui est conduite elle-même à modifier sa position initiale du fait du comportement contradictoire de son adversaire qui lui porte préjudice.

Ces deux conditions doivent être réunies pour que l'on puisse faire application de l'estoppel,

Il faut donc non seulement qu'une personne dise puis se contredise, mais encore qu'une autre personne ait modifié sa position en raison de cette apparence trompeuse (cf. Cass. fr. ass. plén. 27 févr. 2009 n° 07-19.841, note Pierre Callé).

Pour que la théorie de l'estoppel s'applique, le comportement critiqué doit être de nature à tromper les attentes légitimes de l'adversaire, partant, en d'autres mots, à l'induire en erreur (dans ce sens, Cour d'appel, 9 janvier 2019, numéro du rôle 45277).

Néanmoins, l'estoppel ne saurait être utilisé pour empêcher toutes les initiatives des parties et porter atteinte au principe de la liberté de la défense, ni affecter la substance même des droits réclamés par un plaideur, en demandant au juge de devenir le censeur de tous les moyens et arguments des parties (Cour d'appel, 27 mars 2014, numéro du rôle 37018 ; Cour d'appel, 10 janvier 2018, numéro du rôle 39056 ; Cour d'appel, 9 janvier 2019, numéro du rôle 45277).

Ainsi, l'exigence de cohérence ne doit pas impliquer que soit interdit ou condamné tout changement de position, que ce soit en droit ou en fait. Le débat judiciaire est tel qu'en fonction de l'évolution de l'instance de nouveaux faits surgissent, de nouvelles preuves sont apportées et de nouveaux moyens sont proposés. Les exigences tenant à l'adoption d'une décision se rapprochant le plus près possible de ce que requiert le droit amène

à devoir permettre aux parties de changer de point de vue, d'angle d'attaque, de stratégie de défense (Th. Hoscheit, Le droit judiciaire privé, 2ième éd., n° 611).

La jurisprudence luxembourgeoise, à l'instar de la jurisprudence française, accorde d'ailleurs aux parties la possibilité de se contredire en appel. Elle résulte implicitement de l'article 592 du Nouveau Code de procédure civile et de l'effet dévolutif de l'appel : il n'existe en appel pas de restriction à la présentation de nouveaux moyens de droit et de fait ou de nouveaux éléments de preuve. Dans son arrêt du 30 janvier 2014, la Cour de cassation a affirmé qu'« *une juridiction est habilitée à examiner tous les moyens destinés à étayer les prétentions dont elle est saisie et ce quand bien même ces moyens n'auraient pas été invoqués dans l'acte introductif d'instance* ».

La Cour constate qu'il est certes vrai que PERSONNE1.) a tout au long de la première instance revendiqué le statut de délégué du personnel, il lui est permis d'invoquer en instance d'appel un moyen nouveau lié à la perte, le cas échéant, de son statut de délégué du personnel, ses prétentions indemnitaires basées sur le licenciement qu'il estime abusif restant d'ailleurs inchangées.

Il s'ensuit que le moyen tiré de la méconnaissance du principe de cohérence et du contrat judiciaire est à rejeter.

L'appel est partant recevable.

- Quant à la qualité de délégué du personnel de PERSONNE1.)

PERSONNE1.) énonce en premier lieu l'hypothèse de l'absence de la qualité de délégué du personnel au moment du licenciement et verse à cet effet un document émanant de l'organisation syndicale SYNDICAT1.) qui lui fût adressé le 14 mai 2019.

Les parties s'accordent à dire que seule la cause de fin de mandat prévue au point 4. de l'article L.415-3 du Code du travail portant sur la fin du mandat de délégué, est susceptible de trouver application en l'espèce aux fins d'établir l'absence du statut de salarié protégé de PERSONNE1.) au moment du licenciement.

Cet article dispose que le mandat de délégué prend fin « *4. lorsque l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature a informé le chef d'entreprise et la délégation que l'intéressé a cessé de lui appartenir* ».

Force est de constater qu'il ne se dégage d'aucun élément du dossier que l'employeur SOCIETE1.), qui conteste formellement avoir reçue une telle information, ait été mise au courant dans ce sens, voire ait été informée de la perte du statut de délégué du personnel de PERSONNE1.).

Le seul document de l'organisation syndicale SYNDICAT1.) établi le 14 mai 2019 et adressé au seul salarié PERSONNE1.) ne vaut pas preuve de la perte de son statut de délégué du personnel au moment du licenciement, les conditions posées par l'article L.415-3, point 4., précité, n'étant pas remplies.

Il devient partant oiseux d'examiner plus amplement les développements des parties relatifs à la perte du statut protégé de PERSONNE1.).

A l'instar de la juridiction de première instance, il y a dès lors lieu d'analyser la recevabilité de la demande compte tenu du statut protégé de délégué du personnel de PERSONNE1.) au moment de son licenciement.

- Quant au délai de forclusion de l'article L.415-10 (2) du Code du travail

PERSONNE1.) conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir déclarer sa demande recevable, au motif que l'article L.415-10 (2) alinéa 5 du Code du travail se limiterait à préciser que le délai de forclusion serait de trois mois, mais qu'il n'interdirait pas pour autant au salarié de se prévaloir de la faculté de contester le licenciement et de bénéficier d'un délai d'une année supplémentaire pour introduire une action en justice contre l'employeur, comme tout autre salarié licencié.

Les documents parlementaires ayant mené à la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social militeraient en ce sens, le but recherché ayant été « *de faire coïncider les nouveaux textes avec la procédure de droit commun* ».

Le tribunal aurait retenu à tort que l'article L.415-10 (2) du Code du travail constitue un texte spécial dérogeant au droit commun, alors que le législateur aurait prévu des renvois aux textes du chapitre IV concernant la résiliation du contrat de travail.

L'application de l'article L.415-10 (2) du Code du travail, telle que retenue par le tribunal, créerait une « *discrimination entre un salarié délégué et un salarié sans mandat social lorsqu'ils recherchent tous les deux à obtenir la réparation du préjudice subi par un licenciement* ». Ainsi le salarié non délégué pourrait adresser une réclamation et bénéficier d'un délai supplémentaire d'une année pour agir en justice. Le statut de délégué ne justifierait en rien une inégalité de traitement sur le délai de forclusion, étant donné que cette procédure n'aurait vocation qu'à indemniser le préjudice subi par le licenciement abusif du salarié, qu'il soit titulaire d'un mandat social ou non. A admettre le raisonnement du tribunal, le salarié non délégué pourrait adresser une réclamation afin de bénéficier d'un délai supplémentaire d'une année pour agir en justice conformément à l'article L.124-11 (2) du Code du travail, tandis que cette opportunité serait refusée au délégué du personnel, le contraignant à agir endéans un délai de trois mois à compter de son

licenciement, alors que le délégué se trouverait dans la même situation qu'un salarié sans mandat social.

Les principes généraux du droit de l'Union européenne d'équivalence et d'effectivité s'en trouveraient affectés.

PERSONNE1.) fait en outre plaider qu'une différence de traitement opérée par l'article L.415-10 (2) du Code du travail ne serait justifiée par aucune disparité objective, de sorte qu'il y aurait lieu de saisir la Cour constitutionnelle d'une question préjudicielle rédigée dans les termes suivants : « *La législation dérogatoire au droit commun en matière de délai de forclusion pour le salarié délégué issue de l'article L.415-10 (2) alinéa 5 du Code du travail, en qu'il ne prévoit un délai de trois mois pour agir, qui ne peut être ni interrompu ni suspendu par une réclamation au sens de l'article L.124-11 (2) du Code du travail, est-elle conforme à l'article 10 bis de la Constitution* ».

SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement déféré en se référant aux motifs dégagés par le tribunal.

Elle souligne que le législateur aurait mis en place une procédure spécifique pour les délégués du personnel qui seraient licenciés en dépit de la protection octroyée par leur mandat, que le délai de trois mois serait expressément qualifié de délai comme étant prévu sous peine de forclusion et que le propre d'un délai de forclusion serait qu'il ne saurait être interrompu ou suspendu, sauf disposition légale spécifique. Or, une telle disposition ne figurerait pas à l'article L.415-10 (2) du Code du travail.

Une intention du législateur d'assujettir le délégué du personnel aux délais procéduraux de droit commun ne se dégagerait pas des travaux parlementaires. Au contraire, l'avis du Conseil d'Etat du 2 juillet 2013 préciserait que, s'agissant de la procédure de droit commun, seul le délai de trois mois devrait figurer au nouveau texte. L'avis de la Chambre des métiers concernerait l'appréciation des motifs du licenciement et manquerait de pertinence en l'espèce.

SOCIETE1.) considère en outre que le délai de l'article L.415-10 (2) du Code du travail serait conforme au droit de l'Union européenne et à la Constitution.

La Cour tient à rappeler les termes de l'article L.415-10 (2) du Code du travail qui dispose :

« Les délégués visés ci-dessus (dont le délégué du personnel) ne peuvent, sous peine de nullité, faire l'objet d'un licenciement ou d'une convocation à un entretien préalable, même pour faute grave, pendant toute la durée de la protection légale.

Dans le mois qui suit un licenciement, le délégué 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.

Le délégué qui n'a pas exercé le recours prévu à l'alinéa 2 peut demander au tribunal de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement ainsi que la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. Le délégué exerçant cette option est à considérer comme chômeur involontaire au sens de l'article L.521-3 à partir de la date du licenciement.

L'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 2 et 4 est irréversible ».

Par la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social, le législateur a permis au délégué du personnel licencié de choisir entre deux options, à savoir, soit demander au président du tribunal du travail de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien ou, le cas échéant, sa réintégration au sein de l'entreprise, conformément à l'article L.415-10 (2) alinéa 2 du Code du travail, soit demander au tribunal du travail de constater la cessation du contrat au jour de la notification du licenciement et réclamer des dommages et intérêts, conformément à l'alinéa 4 de l'article précité.

PERSONNE1.) a choisi l'option prévue à l'article L.415-10 (2) alinéa 4 du Code du travail. L'alinéa 5 de ce même article précise que l'action judiciaire en réparation d'une éventuelle résiliation abusive du contrat de travail « doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ».

Contrairement au droit ordinaire du licenciement, article L.124-11 (2) alinéa 2, le Code du travail ne prévoit pas la possibilité au délégué d'adresser à l'employeur une lettre de contestation ayant pour effet d'interrompre ce délai et de faire courir un nouveau délai d'une année.

Tel que l'a relevé à juste titre l'intimée, en rajoutant à l'action en nullité du licenciement la possibilité d'une action judiciaire en constat de cessation de contrat de travail et donc en résiliation abusive du contrat de travail avec possibilité pour le délégué de se voir attribuer des dommages et intérêts, tenant également compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec son statut de délégué, le législateur a, en contrepartie de ce régime procédural spécifique, encadré l'action du délégué licencié par des délais stricts.

Il ne se dégage pas des extraits des travaux parlementaires auxquels s'est référé PERSONNE1.), que le législateur ait eu l'intention d'assujettir le délégué du personnel aux délais procéduraux de droit commun. Ni l'avis du Conseil d'Etat du 2 juillet 2013, ni l'avis commun de la Chambre de Commerce et de la Chambre des métiers du 24 avril 2013, ni l'avis de la Chambre des métiers du 4 juin 2015, ne permettent de supposer que le souhait aurait été de confondre les voies de recours offertes aux salariés non protégés et aux délégués du personnel, le Conseil d'Etat ayant justement précisé, « *s'agissant de la procédure de droit commun, il n'est pas nécessaire de le mentionner spécialement dans la loi en projet, seul le délai de trois mois doit y figurer* », l'avis de la Chambre des métiers n'ayant pas porté sur les délais d'action mais surtout sur l'appréciation des motifs du licenciement, les avis s'étant référés au droit commun pour définir des termes ou se référer à des situations précises, étrangères au délai d'action.

Le délai de trois mois ayant été spécifiquement et strictement défini comme un délai de forclusion de trois mois, sans extension ni dérogation possible, constitue la contrepartie de l'option octroyée au salarié délégué du personnel, faculté extraordinaire par rapport au droit commun.

Quant à la conformité de ce délai d'action au droit de l'Union européenne, PERSONNE1.) se prévaut de la violation des principes d'équivalence.

Tel que le fait plaider à juste titre SOCIETE1.), il n'y a pas de situation comparable entre le délégué du personnel et le salarié « *ordinaire* » qui se fait licencier, le délégué du personnel étant protégé contre le licenciement et pouvant demander la nullité de la résiliation et sa réintégration, tandis que le salarié ordinaire n'est pas protégé et ne dispose pas de l'option accordée au délégué. Il s'y ajoute que la loi prévoit un système spécifique de dommages et intérêts pour le délégué « *tenant compte du dommage spécifique subi par le licenciement nul en rapport avec le statut de délégué du personnel jouissant d'une protection spéciale* ».

Quant à une méconnaissance du principe d'effectivité, PERSONNE1.) estimant qu'il serait « *impossible ou excessivement difficile* » pour le délégué d'exercer son recours, la Cour se doit de constater que le délai de recours de trois mois est tout à fait raisonnable pour intenter une action en justice. PERSONNE1.) n'établit en outre pas qu'il lui aurait été impossible d'agir endéans ce délai, dès lors que dans les quinze jours de son licenciement, il avait pris inspection des motifs et les a contestés par l'intermédiaire d'un avocat chargé de la protection de ses intérêts.

La jurisprudence citée par PERSONNE1.) relative au délai de recours d'une femme enceinte n'est pas transposable en l'espèce, alors que la protection de la femme enceinte tient de considérations d'intérêt privé tandis que la protection du délégué du personnel est liée à des considérations d'intérêt général de l'entreprise. La raison d'être d'une procédure spécifique pour le délégué du personnel se justifie par le nécessaire maintien de la représentation du personnel dans l'entreprise, partant par le maintien de la paix sociale, de sorte que le fait d'astreindre l'action du délégué à des délais relativement courts et stricts est proportionné à l'objectif poursuivi. Il importe en effet que l'employeur soit rapidement fixé sur les conséquences du licenciement et les suites que le délégué entend en donner.

PERSONNE1.) estime encore que le délai d'action de trois mois serait contraire au principe constitutionnel de l'égalité devant la loi, consacré par l'article 10bis de la Constitution.

Selon PERSONNE1.), « *la différence de traitement opérée par l'article L.415-10 (2) alinéa 5 du Code du travail concernant le délai pour agir en réparation du préjudice subi par un salarié délégué du personnel à la suite d'un licenciement, par rapport à un salarié non délégué du personnel pouvant se prévaloir de l'article L.124-11 (2) du Code du travail, n'est pas justifiée en ce qu'il est pris au détriment d'un salarié qui devrait en outre être protégé par un statut plus favorable* ».

SOCIETE1.) se réfère à l'arrêt de la Cour d'appel du 15 juillet 1999 pour conclure qu'il n'a pas lieu de saisir la Cour constitutionnelle de la question préjudicielle proposée par PERSONNE1.).

S'agissant de la prétendue inconstitutionnalité de l'article L.415-10 (2) alinéa 5 du Code du travail par rapport à l'article 11 (2) de la Constitution, il convient de rappeler tout d'abord que l'article 6 de la loi du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour Constitutionnelle dispose que « *lorsqu'une partie soulève une question relative à la conformité d'une loi à la Constitution devant une juridiction de l'ordre judiciaire ou de l'ordre administratif, celle-ci est tenue de saisir la Cour Constitutionnelle. Une juridiction est dispensée de saisir la Cour Constitutionnelle lorsqu'elle estime que : a) une décision sur la question soulevée n'est pas nécessaire pour rendre son jugement, b) la question de constitutionnalité est dénuée de*

tout fondement, c) la Cour Constitutionnelle a déjà statué sur une question ayant le même objet ».

La constitutionnalité d'une disposition légale comporte une appréciation abstraite de cette norme par rapport à la règle constitutionnelle. La pertinence de soumettre une question préjudicielle à la Cour Constitutionnelle s'apprécie in abstracto et non in concreto.

Bien que l'article 6 de la loi du 27 juillet 1997 instaure une obligation de renvoi lorsqu'une partie soulève une question de conformité d'une loi à la Constitution, les trois cas de dispense énoncés par son deuxième alinéa relativisent très fortement la portée de cette obligation et accordent une certaine marge de manœuvre aux juridictions ordinaires.

SOCIETE1.) s'est prévaluée de l'arrêt du 15 juillet 1999, numéro 21871 du rôle. Dans cet arrêt, la Cour d'appel a relevé que *« le principe constitutionnel de l'article 11(2) qui est applicable à tout individu touché par la loi luxembourgeoise si les droits de la personnalité sont concernés, ne s'entend pas dans un sens absolu, mais requiert que tous ceux qui se trouvent dans la même situation de fait et de droit soient traités de la même façon. La spécificité se justifie si la différence de condition est effective et objective, si elle poursuit un intérêt public et si elle revêt une ampleur raisonnable (Cour Constitutionnelle, arr. n°2 du 13.11.1998)».*

Il a été demandé à la Cour d'appel de poser la question préjudicielle suivante :

« Le fait d'imposer au délégué du personnel de demander l'annulation de son licenciement sans lui donner la possibilité de choisir entre l'annulation de son licenciement et la procédure en dédommagement ouverte à tout salarié, ne briserait-elle pas l'égalité des luxembourgeois devant la loi, c'est-à-dire l'article 11-2 de la constitution, alors que cela revient à lui imposer des obligations supplémentaires par rapport aux autres salariés, dans le fait de devoir maintenir des relations contractuelles non désirées sans avoir la possibilité d'être indemnisé de l'abus commis par l'employeur dans le fait d'avoir procédé au licenciement;

d'autre part n'y aurait-il pas rupture de cette égalité entre le délégué du personnel et la femme enceinte, dans le fait que dans un même but de protection sociale liée à des situations sociales particulières, la femme bénéficie de la protection générale et particulière (indemnisation et annulation du licenciement) alors que le délégué du personnel ne bénéficie que de la protection spéciale ;

qu'en intervenant par la loi du 15 mai 1995 pour permettre expressément à la femme enceinte de bénéficier de la protection générale, sans intervenir aussi en faveur du délégué du personnel le législateur n'a-t-il pas créé une discrimination, violant par là même les dispositions de l'article 11-2 de la constitution ».

La Cour d'appel a retenu qu'il n'y a pas de discrimination, et que « *la législation relative à la protection de la maternité de la femme au travail constitue, à l'instar de celle relative au salarié-délégué, une disposition protectrice et dérogatoire au droit commun, mais elle se situe dans un tout autre contexte. Il y a d'un côté la protection individuelle d'une salariée en vue de la conciliation de ses activités professionnelles avec ses responsabilités familiales et d'un autre côté celle du salarié-délégué qui bénéficie d'une protection instituée « au profit de tels salariés et dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent » (Arrêt Cour Cass. fr. du 21.6.1974), ce qui le distingue aussi du salarié non délégué. La Cour constitutionnelle ayant déjà statué sur une question ayant le même objet, la Cour d'appel se trouve dispensée de saisir la Cour constitutionnelle ».*

Ainsi, dès lors que la Cour Constitutionnelle a retenu que la spécificité se justifie si la différence de condition est effective et objective, si elle poursuit un intérêt public et si elle revêt une ampleur raisonnable, et qu'en l'espèce, la différence de traitement entre un salarié ordinaire et un délégué du personnel relève de ce que ce dernier bénéficie d'une protection instituée dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'il représente, voire poursuit un intérêt public, elle n'est pas contraire au principe constitutionnel d'égalité, étant rappelé qu'avant la loi du 23 juillet 2015, le délégué du personnel ne pouvait pas demander des dommages et intérêts en raison de la résiliation intervenue, il n'y a pas lieu de saisir la Cour Constitutionnelle d'une question préjudicielle, la question à poser étant dénuée de tout fondement.

Il y a partant lieu de confirmer la juridiction de première instance en ce qu'elle a retenu que le délai de forclusion de trois mois, prévu par l'article L.415-10 (2) alinéa 5 du Code du travail, ne peut être ni interrompu ni suspendu (dans le même sens, Cour d'appel 21 janvier 2021, numéro CAL-2019-011161 du rôle), que la réclamation de PERSONNE1.) du 5 mars 2019 n'a pas d'effet sur la procédure entamée, dès lors qu'elle n'est pas légalement prévue comme cause interruptive du délai de forclusion, et que la requête de PERSONNE1.) aurait dû être introduite au plus tard le 27 mai 2019.

La requête ayant été déposée le 17 juillet 2019, PERSONNE1.) a introduit tardivement son action en justice, de sorte que ses demandes en dédommagement en raison du caractère prétendument abusif du licenciement sont irrecevables pour cause de forclusion.

L'appel de PERSONNE1.) n'est partant pas fondé et le jugement déféré est à confirmer dans la mesure où il a été entrepris.

Au vu du sort de son appel, la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

En revanche, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à la charge de SOCIETE1.) les sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens, il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

PAR CES MOTIFS

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

rejette les moyens tirés du libellé obscur et de la violation du principe de cohérence et du contrat judiciaire,

rejette les moyens tirés de la méconnaissance des principes d'équivalence et d'effectivité,

dit l'appel recevable,

dit qu'il n'y a pas lieu de saisir la Cour Constitutionnelle d'une question préjudicielle,

confirme le jugement dans la mesure où il a été entrepris,

déboute PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) le montant de 2.500 euros au titre d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société anonyme ORGANISATION2.), inscrite au barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, sur ses affirmations de droit.