

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°141/23 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf novembre deux mille vingt-trois

Numéro CAL-2022-01028 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Françoise ROSEN, premier conseiller,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 5 septembre 2022,

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit ENGEL,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail à durée indéterminée, conclu le 23 juillet 1997, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) en qualité d'opérateur de production.

PERSONNE1.) a été nommé délégué du personnel le 12 mars 2019, et délégué à la santé et à la sécurité, le 24 juin 2020.

Par courrier recommandé du 17 mars 2022, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) sa mise à pied avec effet immédiat pour faute grave, en invoquant les dispositions de l'article L. 415-10 (4) du Code du travail.

Par requête du 8 avril 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le président du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, sur base de l'article L. 415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, aux fins de la voir entendre condamner au maintien de son salaire au-delà du délai légal de trois mois, en attendant la solution définitive du litige opposant les parties.

La société SOCIETE1.) a conclu au rejet de la demande et a formé, sur base de l'article L.415-10 (5) alinéa 1^{er} du Code du travail une demande reconventionnelle tendant à la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu avec PERSONNE1.).

Par ordonnance du 15 juillet 2022, le juge de paix directeur d'Esch-sur-Alzette, siégeant comme président du tribunal du travail, s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande reconventionnelle et compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) avant de déclarer celle-ci recevable, mais non fondée.

Statuant sur l'appel de PERSONNE1.) relevé, en ordre principal, par requête du 12 septembre 2022 de l'ordonnance précitée qui lui avait été notifiée le 25 juillet 2022, et sur l'appel incident de la société SOCIETE1.), le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, a déclaré, par ordonnance du 20 octobre 2022, les appels principal et incident irrecevables et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, il a relevé que « ni l'article L. 415-10 (4) du Code du travail ni aucune autre disposition légale ne contient la moindre règle quant aux formes à respecter pour l'introduction de l'appel contre une ordonnance rendue sur requête d'un délégué du personnel, tendant au maintien de son salaire au-delà du délai de trois mois, prévu par cette même disposition », de sorte que « que l'appel contre une telle ordonnance doit être relevé par un exploit d'huissier de justice, comportant « *la constitution de l'avocat de l'appelant* » et la mention du « *délai de 15 jours dans lequel l'intimé est tenu de constituer avocat* », conformément aux articles 578, 584 et 585 du NCPC.

L'appel ayant été introduit par voie de requête déposée au greffe de la juridiction d'appel, et non par acte d'huissier de justice conformément aux dispositions des articles 584 et 585 du NCPC, il a retenu que l'appel principal est entaché d'une nullité de fond et il a été déclaré irrecevable. L'appel incident n'étant qu'un accessoire de l'appel principal, il a également été déclaré irrecevable.

Par acte d'huissier de justice du 5 septembre 2022, PERSONNE1.) a relevé appel de l'ordonnance du 15 juillet 2022 rendu par le président du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, la société SOCIETE1.) ayant été assignée à « *comparaître par ministère d'avocat à la Cour dans le délai de la loi qui est de quinze jours, devant la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, siégeant en matière d'appel et en matière de droit du travail, (...)* ». L'appelant précise dans cet acte d'appel qu'il est interjeté à titre subsidiaire et conservatoire pour le cas où l'appel interjeté par voie de requête déposée à la même date devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel siégeant en matière de droit du travail serait déclaré irrecevable.

L'appel de l'ordonnance du magistrat de première instance du 15 juillet 2022 relevé en date du 5 septembre 2022 par voie de requête ayant été déclaré irrecevable suivant ordonnance présidentielle du 20 octobre 2022, il convient de statuer sur l'appel relevé ce même jour par acte d'huissier de justice.

Il y a lieu de donner acte aux parties litigantes de leur accord à voir limiter les débats à la question de la compétence de la Cour d'appel pour connaître de l'appel de PERSONNE1.) relevé par acte d'huissier de justice, voire à la question de la recevabilité de cet appel.

Tant PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) concluent à la recevabilité de l'appel du 5 septembre 2022 relevé par acte d'huissier de justice avec assignation à comparaître endéans un délai de quinze jours devant la Cour d'appel. PERSONNE1.) argumente que cette solution s'explique par le fait que la mise à pied ne constitue pas un acte illicite et que la juridiction dispose d'un pouvoir d'appréciation du

moins sommaire de l'existence et de la gravité de la faute alléguée. La société SOCIETE1.) fait valoir que dans la mesure où l'article L.415-10 (4) du Code du travail ne prévoit pas de régime dérogatoire en matière d'appel pour les ordonnances rendues par le président du tribunal du travail en matière de demande en maintien du salaire d'un délégué du personnel mis à pied, il y aurait lieu de faire application, concernant, le recours en appel, du droit commun, notamment de l'article 150 du NCPC, qui dispose entre autres que « *l'appel relevé des décisions des tribunaux du travail est porté devant la Cour d'appel (...)* » et que « *la procédure prévue par les articles 571 et suivants s'applique à la déclaration de l'appel ainsi qu'à l'instruction et au jugement de l'affaire* ».

Appréciation de la Cour

Nonobstant l'accord des parties à voir dire que la Cour d'appel, siégeant en formation collégiale et en matière de droit du travail est compétente pour connaître de l'appel de PERSONNE1.), les règles concernant la compétence matérielle des différentes juridictions judiciaires relèvent de l'organisation judiciaire et ont un caractère impératif, de sorte que la Cour doit procéder d'office à la vérification de sa compétence matérielle.

Le litige dont la Cour est saisie concerne l'appel interjeté par un délégué du personnel mis à pied contre une ordonnance rendue par le Président du tribunal du travail ayant rejeté sa demande en maintien du salaire.

L'article L.415-10 (4) du Code du travail sur base duquel cette demande avait été introduite est libellé comme suit :

« En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L 121-6, de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Pendant les trois mois suivant la date de la notification, le délégué conserve son salaire ainsi que les indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre si le contrat était maintenu. Ces

salaires, indemnités et autres avantages restent définitivement acquis au délégué.

Dans le mois qui suit la mise à pied, 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 se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois, en attendant la solution définitive du litige.

Le délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, peut saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cessation du contrat 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 l'issue de la période fixée à l'alinéa 4.

L'option entre les deux demandes figurant aux alinéas 5 et 6 est irréversible ».

Les dispositions précitées sont inscrites dans une section 4. intitulée « *Protection spéciale* » du chapitre 5. intitulé « *Statut des délégués du personnel* ».

L'ensemble des dispositions inscrites à l'article L.415-10 se rapportent aux mesures protectrices dont peut bénéficier un délégué du personnel qui s'est vu mettre à pied, notifier un licenciement, ou une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail.

L'article précité prévoit que le délégué du personnel qui s'est vu notifier un licenciement, voire une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail, peut demander par simple requête au président de la juridiction du travail qui « *statue d'urgence et comme en matière sommaire* » de voir constater la nullité du licenciement, et ordonner son maintien, sinon le cas échéant sa réintégration, respectivement la cessation de la modification unilatérale de la clause essentielle du contrat de travail. De même, l'article L.415-10 du Code du travail prévoit que le délégué du personnel mis à pied peut demander au président de la juridiction du travail, « *qui statue d'urgence et comme en matière sommaire* » de se prononcer sur le maintien du salaire.

Force est de constater que si le législateur a pris soin de préciser qu'un recours est possible contre l'ordonnance du président de la juridiction de travail ayant statué sur une demande tendant à voir annuler un licenciement d'un délégué du personnel, qu'il a également désigné la juridiction compétente pour y statuer et le délai ainsi que la forme du recours à respecter par l'appelant, l'article L.415-10 du Code du travail

ne contient aucune disposition relative au recours contre une ordonnance rendue par le président de la juridiction du travail ayant statué sur une demande en cessation d'une modification d'une clause essentielle du contrat de travail ou sur une demande en maintien du salaire du délégué du personnel mis à pied.

Concernant le recours en cessation de la modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail d'un délégué du personnel, la Cour de Cassation a dans un arrêt du 14 juin 2018 (numéro 3984 du registre) retenu « *que le recours en cessation de la modification unilatérale du contrat de travail du délégué du personnel étant à assimiler au recours réservé à ce dernier contre son licenciement et la procédure de première instance des deux régimes étant identique, la procédure d'appel, régie par l'article L.415-10 paragraphe 2, alinéa 3, du Code du travail, s'applique non seulement au recours de délégué du personnel en nullité du licenciement, mais également à son recours en cessation de la modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail* ».

La Cour de cassation a réitéré sa position concernant l'appel contre une ordonnance présidentielle ayant statué sur un recours en cessation d'une modification unilatérale d'une clause du contrat de travail dans un arrêt du 24 novembre 2022 (n° CAS-2022-00009 du registre).

La Cour de cassation n'a pas encore été saisie d'une affaire relative à un appel contre une ordonnance rendue par le président d'une juridiction du travail dans le cadre d'un recours en maintien du salaire d'un délégué du personnel mis à pied.

L'article 578 du NCPC dispose que « *la voie de l'appel est ouverte en toutes matières même gracieuses, contre les jugements de première instance s'il n'en est autrement disposé* ». L'article L.415-10 du Code du travail ne contenant aucune disposition en sens contraire, il convient de retenir que la voie de l'appel est ouverte contre les ordonnances rendues par le président de la juridiction du travail par rapport à une demande en maintien du salaire d'un délégué du personnel mis à pied.

Quant à la procédure applicable à l'appel, il est vrai que l'article 150 du NCPC dispose que « *l'appel relevé des décisions des tribunaux du travail est porté devant la Cour d'appel* », que « *l'appel doit être interjeté sous peine de forclusion dans un délai de quarante jours à partir de la notification du jugement, (...)*, et que « *la procédure prévue par les articles 571 et suivants s'applique à la déclaration de l'appel ainsi qu'à l'instruction et au jugement de l'affaire* ».

Il importe de rappeler que les affaires prévues à l'article L.415-10 (1) alinéa 2, L.415-10 (2) alinéa 2 et L.415-10 (4) alinéa 5, du Code du travail qui concerne la demande en maintien du salaire du délégué du personnel mis à pied, sont jugées en première instance en urgence et comme en matière sommaire par le président de la juridiction de travail.

Il résulte des considérations qui précèdent, que les affaires prévues aux articles L.415-10 (1) et L.415-10 (2) sont soumises aux mêmes règles en instance d'appel.

A l'instar des affaires ayant trait à un recours en nullité d'un licenciement d'un délégué du personnel, ainsi qu'à un recours en cessation d'une modification unilatérale d'une clause essentielle du contrat de travail d'un délégué du personnel, les affaires concernant le maintien du salaire d'un délégué du personnel mis à pied visées par l'article L.415-10 (4) du Code du travail sont des affaires qui, de par leur nature requièrent célérité, et partant une évacuation rapide sur le plan juridictionnel, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'attribuer pour ces affaires une compétence matérielle en instance d'appel à une juridiction autre que celle pour les affaires visées par les articles L.415-10 (1) et L.415-10 (2) (voir en ce sens Cour d'appel, 29 avril 2021, n°47/21, rôle Cal-2020-00993).

Il s'ensuit que le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail est seul compétent pour connaître des affaires relatives aux demandes au maintien du salaire d'un délégué du personnel mis à pied, sur base de l'article L.415-10 (4) du Code du travail.

La chambre de la Cour d'appel ayant dans ses attributions le droit du travail, prise dans sa collégialité, est incompétente pour connaître de l'appel relevé par PERSONNE1.) en date du 5 septembre 2002 par voie d'huissier de justice contre l'ordonnance du 15 juillet 2022.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

se déclare incompétente pour connaître de l'appel formé par PERSONNE1.) suivant acte d'huissier de justice du 5 septembre 2022,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.