

Texte pseudonymisé

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

Ordonnance N°160/23 - VIII - Travail

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2023-01024 du rôle

ORDONNANCE

rendue le vingt-et-un décembre deux mille vingt-trois en matière d'annulation de licenciement en application de l'article L.551-2 du Code du travail par Madame Elisabeth WEYRICH, président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assistée du greffier Amra ADROVIC,

sur une requête d'appel déposée 29 août 2023 par Maître Naïma EL HANDOUZ dans une affaire se mouvant

Entre :

PERSONNE2.), demeurant à B-ADRESSE1.),

appelant, comparant par Maître Maître Naïma EL HANDOUZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée, comparant par Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} mars 2022, PERSONNE2.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (*note de la Cour* : la version du contrat versée aux débats est illisible) en qualité de « *directeur opérationnel* ».

Suivant lettre du 3 mai 2023, il a été licencié avec effet immédiat.

Exposant que ledit licenciement serait intervenu, alors qu'une procédure de reclassement externe le concernant était en cours, PERSONNE2.) a demandé par requête déposée le 17 mai 2023, à voir convoquer son employeur, la société SOCIETE1.), devant le Président du tribunal du travail de Diekirch, aux fins de voir constater la nullité du licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 3 mai 2023, partant, à voir ordonner le maintien du contrat de travail du 1^{er} mars 2022 conclu ente parties.

Il a sollicité en outre la condamnation de la société défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € et à lui payer, sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, le montant de 2.500 € à titre d'une partie des frais non compris dans les dépens pour les frais et honoraires d'avocat exposés.

La société SOCIETE1.) a conclu à l'irrecevabilité de la demande en nullité du licenciement avec effet immédiat, arguant qu'aucune disposition du Code du travail ne sanctionnerait par la nullité le licenciement avec effet immédiat intervenu durant une procédure de reclassement.

Elle a réclamé une indemnité de procédure de 1.500 €

Par ordonnance du 3 juillet 2023, le Président du tribunal du travail de Diekirch a déclaré irrecevable la demande de PERSONNE2.) en annulation du licenciement pour faute grave, et a rejeté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Il l'a condamné à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le Président du tribunal du travail a retenu que l'article L.551-2 du Code du travail exclut sans équivoque la possibilité de demander l'annulation d'un licenciement pour faute grave prononcé pendant la période prévue au paragraphe 2) de cet article à l'encontre d'un salarié en procédure de reclassement. Il a ajouté que même à admettre qu'il y ait une lacune dans le texte de loi, la juridiction saisie ne saurait se substituer au législateur pour la combler.

Par requête d'appel déposée au greffe de la Cour d'appel le 29 août 2023, PERSONNE2.) a régulièrement relevé appel de cette ordonnance.

Il conclut, par réformation, à voir annuler le licenciement avec effet immédiat le 3 mai 2023 et à voir ordonner son maintien au sein de la société SOCIETE1.) et sollicite, avant tout autre progrès en cause à voir saisir la Cour Constitutionnelle des questions préjudicielles suivantes :

1)« L'article L.551-2 (2) § 2 du Code du travail, en ce qu'il crée une distinction sur la protection accordée au salarié en reclassement professionnel interne licencié avec préavis et l'absence de protection du salarié en reclassement professionnel interne licencié avec effet immédiat, à savoir que le licenciement du salarié en reclassement interne licencié avec préavis est réputé nul et le salarié se voit offrir la possibilité de saisir le tribunal endéans les 15 jours pour faire constater la nullité du licenciement, et qu'aucune protection contre le licenciement n'est accordée au salarié en procédure de reclassement licencié avec effet immédiat, est-il conforme à l'article 10 bis de la Constitution, à savoir le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi ?

2)L'article L.551-2(2) §2 du Code du travail, en ce qu'il ne vise l'exclusion de la protection du licenciement que dans le cadre d'un reclassement interne est-il conforme à l'article 10 bis de la Constitution, à savoir le principe constitutionnel de l'égalité devant la loi ».

L'appelant sollicite, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 €pour la première instance et de 2.500 €pour l'instance d'appel.

PERSONNE2.) soutient avoir été en incapacité de travail depuis le 6 décembre 2022, qu'en date du 27 mars 2023, la médecine du travail l'aurait déclaré inapte à son dernier poste de travail, que le 3 avril 2023, le médecin du travail aurait conclu qu'un reclassement externe s'imposait et que la Commission mixte aurait été saisie le 3 avril 2023 par le médecin du travail compétent. Le licenciement avec effet immédiat intervenu le 3 mai 2023 serait intervenu pendant la procédure de reclassement et la Commission mixte aurait le 17 mai 2023 décidé d'un reclassement interne.

Concernant la première question préjudicielle, l'appelant argumente que la situation d'un salarié en procédure de reclassement ayant fait l'objet d'un licenciement avec préavis serait comparable à celle d'un salarié en procédure de reclassement ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat, étant donné que dans les deux cas,

il y aurait eu rupture de la relation de travail. Cependant, le salarié qui a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat ne serait pas protégé contre un tel licenciement.

Quant à la seconde question préjudicielle, il argumente que contrairement aux salariés en procédure de reclassement interne, les salariés en reclassement externe seraient protégés contre un licenciement avec effet immédiat.

La société intimée sollicite le rejet des questions préjudicielles qui seraient dénuées de fondement, conclut à voir confirmer l'ordonnance entreprise et réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Les dispositions de l'article L.551-2 du Code du travail pertinentes pour la solution du présent litige sont rédigées dans les termes suivants :

(1)(L. 24 juillet 2020) L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3 a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Aux fins du respect de cette obligation, les salariés bénéficiaires d'un reclassement professionnel interne ou externe sont assimilés aux salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre.

Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation ou qu'il occupe moins de vingt-cinq travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement pris isolément.

(2)(L. 23 juillet 2015) Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1^{er} et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

(L. 24 juillet 2020) Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peuvent 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, les cas

échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4. 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 président 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.

Toutefois, les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat de travail pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

(...)

Aux termes de l'article 10*bis* de la Constitution, les Luxembourgeois sont égaux devant la loi.

Concernant le contrôle de la constitutionnalité d'une loi, l'article 6 de la loi du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle prévoit 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.

Aux termes de l'alinéa 2 de cet article, il est précisé que la juridiction devant laquelle une telle question est soulevée, est dispensée de saisir la Cour constitutionnelle lorsqu'elle estime, soit qu'une décision sur la question n'est pas nécessaire pour rendre son jugement, soit que la question de la constitutionnalité est dénuée de tout fondement, soit que la Cour constitutionnelle a déjà statué sur une question ayant le même objet.

La Cour constate que ni la première hypothèse, à savoir l'absence de pertinence de la question pour la solution du litige, ni la troisième hypothèse, à savoir qu'une question identique a déjà été tranchée par la Cour constitutionnelle, ne sont données en l'espèce.

Le seul motif pouvant justifier le refus de poser la question soulevée par la demanderesse à la Cour constitutionnelle peut donc résulter de ce que la question soulevée par la demanderesse est dénuée de tout fondement.

La comparabilité des situations dont la discrimination est alléguée entre dans le champ d'appréciation des juridictions de l'ordre judiciaire ou de l'ordre administratif aux fins de déterminer si une question de conformité à l'article 10*bis* de la Constitution n'est pas dénuée de tout

fondement au regard de l'article 6, alinéa 2, sous b), de la loi modifiée du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle (Cour de Cassation, 31 mars 2022, n° 48/2022, n° CAS-2021-00050 du registre)

La première question préjudicielle part du constat qu'aucune protection n'est accordée à un salarié qui se trouve en procédure de reclassement professionnel interne qui s'est vu notifier un licenciement avec effet immédiat, tandis que le licenciement avec préavis notifié à un salarié en reclassement interne est réputé nul et ce salarié se voit offrir la possibilité de saisir dans les quinze jours, par simple requête, le président de la juridiction du travail aux fins de voir constater la nullité de ce licenciement. Il y aurait partant rupture d'égalité devant la loi entre ces salariés.

Il n'y a pas lieu de saisir la Cour constitutionnelle de la question préjudicielle proposée qui est dénuée de tout fondement, étant donné que la situation des salariés qui font l'objet d'un licenciement avec préavis est manifestement différente des salariés qui font l'objet d'un licenciement avec effet immédiat, dans la mesure où ces derniers, à la différence des premiers, se voient reprocher avoir commis une faute grave qui rend irrémédiablement et immédiatement compromise la relation de travail qui les lie à un employeur. La situation des salariés résultant d'un licenciement avec préavis, d'une part, et celle des salariés résultant d'un licenciement avec immédiat, d'autre part, n'est en conséquence pas comparable, de sorte que la première question préjudicielle soulevée est dénuée de fondement.

L'appelant allègue ensuite que la Cour Constitutionnelle aurait déjà dans un arrêt rendu le 3 février 2022 retenu que la différence faite par le législateur dans la loi du 23 juillet 2015, portant réforme du dialogue social à l'intérieur des entreprises, entre les salariés en reclassement professionnel interne, d'une part, et ceux, en reclassement externe, d'autre part, serait contraire à l'article 10 *bis* de la Constitution.

L'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 3 février 2022, invoqué par l'appelant afin de justifier que la différence entre un salarié en reclassement interne et celle d'un salarié en reclassement externe serait anticonstitutionnel n'est cependant pas transposable au cas d'espèce, et n'est partant d'aucune utilité pour la solution du présent litige, étant donné que la question préjudicielle analysée par la Cour constitutionnelle dans l'arrêt du 3 février 2022 portait sur les alinéas (2) et (3) de l'article L.551-6 (2) du Code du travail et visait la situation d'une salariée, licenciée pour des motifs économiques et ayant bénéficié d'un reclassement professionnel interne auprès de son employeur et que la Commission mixte a refusé d'assimiler à un bénéficiaire d'une décision de reclassement externe.

En l'occurrence, le reproche tenant à la non-conformité au principe d'égalité devant la loi, consacré par l'article 10 *bis* de la Constitution se rapporte à l'article L.551-2 (2) du Code du travail et non pas à l'article L.551-6 (2) de ce code.

La seconde question préjudicielle part du constat que l'exclusion de la protection prévue à l'article L.551-2 (2) § 2 ne concerne que les salariés dans le cadre d'un reclassement professionnel interne et non pas les salariés qui font l'objet d'un reclassement professionnel externe.

Il n'y a pas non plus lieu de saisir la Cour constitutionnelle de cette seconde question préjudicielle, étant donné que la situation des salariés qui font l'objet d'un reclassement professionnel externe est manifestement différente de celle des salariés qui font l'objet d'un reclassement professionnel interne, dans la mesure où les premiers sont suite à la décision de la Commission mixte de procéder à un reclassement professionnel externe, inscrits d'office comme demandeurs d'emploi auprès de l'Agence pour le Développement de l'Emploi et bénéficient de l'indemnité de chômage complet, à la différence des seconds qui sont reclassés à l'intérieur de l'entreprise de l'employeur et continuent à faire partie des effectifs de cet employeur.

La différence entre ces deux catégories de salariés est en conséquence inhérente à leur situation, au regard de la nature différente des licenciements dont ils ont fait l'objet et des conséquences qui en ont résulté, et n'est pas créée par la loi.

Au regard des considérations qui précèdent, il n'y a dès lors pas lieu de saisir la Cour constitutionnelle des deux questions préjudicielles posées.

Tel que retenu à juste titre par le Président du tribunal du travail de Diekirch, l'article L.551-2 §2 du Code du travail exclut sans équivoque la possibilité de demander l'annulation d'un licenciement avec effet immédiat pour faute grave prononcé pendant la période prévue au paragraphe 2) de cet article à l'encontre d'un salarié en procédure de reclassement professionnel (Cour d'appel, 16 décembre 2021, n° CAL-2020-00776 du rôle et CAL-2020-00928 du rôle)

La Cour approuve en conséquence le Président du tribunal du travail d'avoir déclaré irrecevable la demande de PERSONNE2.).

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à juste titre que le Président du tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure et condamné ce dernier à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € pour la

première instance, étant donné que cette société a dû exposer des frais pour assurer sa défense qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Pour les mêmes motifs, il y a encore lieu d'allouer à la société intimée une indemnité de procédure de 500 € pur l'instance d'appel, tandis qu'au vu du sort réservé à son appel, la demande de PERSONNE2.) basée sur l'article 240 du NCPC est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

la Présidente de la huitième chambre de la Cour d'appel, Elisabeth WEYRICH, siégeant en application de l'article L. 551-(2) §2 du Code du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

dit qu'il n'y a pas lieu de saisir la Cour Constitutionnelle des deux questions préjudicielles proposées,

dit l'appel non fondé,

confirme l'ordonnance entreprise,

rejette la demande de PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE2.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance.