

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 30/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du premier mars deux mille dix-huit

Numéro 36371 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Maître Christian STEINMETZ, avocat à la Cour, demeurant à L-2128 Luxembourg, 30, rue Marie-Adelaïde, agissant en sa qualité de curateur de **la société anonyme SOCIETE1.**), ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE1.), déclarée en état de faillite par jugement du 13 septembre 2016 du tribunal d'arrondissement de Luxembourg,

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 22 juillet 2010,

comparant par Maître Christian STEINMETZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Revu l'arrêt de la Cour d'appel du 28 juin 2012.

Revu l'arrêt de la Cour de cassation du 16 mai 2013.

Revu l'arrêt de la Cour d'appel du 22 octobre 2015, qui a dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, en tant que basée sur l'article L.521-4(5) du Code du travail et qui a ré-ouvert les débats sur tous les points non tranchés du litige et invité les parties à conclure sur la compétence d'attribution des juridictions du travail au vu des articles 25 du Nouveau code de procédure civile et L.521-4(5) du Code du travail pour connaître de la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, en tant que basée sur les articles 1382, 1383 et 1370 du Code civil.

Revu l'arrêt de la Cour d'appel du 8 juin 2017, qui a constaté que PERSONNE1.) n'était plus concerné par le litige et qui, pour le surplus et avant tout autre progrès en cause, a révoqué l'ordonnance de clôture du 14 février 2017 et ré-ouvert les débats sur tous les aspects non tranchés du litige et qui a invité les parties à examiner dans quelle mesure l'adage « *specialia generalibus derogant* » s'oppose à ce qu'une demande en remboursement d'indemnités de chômage avancées par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, puisse être formulée sur une autre base légale que l'article L. 521-4 (5) du Code du travail.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG (ci-après l'ETAT) demande à la Cour d'appel de se déclarer compétente pour statuer sur sa demande et sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) en remboursement des indemnités de chômage réclamées sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, sinon de l'enrichissement sans cause, c'est-à-dire sur base des articles 1370 et suivants du Code civil. Il expose que le fait de demander le remboursement des indemnités de chômage sur base des dispositions du Code du travail, sinon du Code civil, n'a pas d'incidence sur la compétence des juridictions de travail, puisque la demande en remboursement des indemnités de chômage a pour source la fin des relations de travail suite à laquelle le salarié a prétendu être matériellement dans le besoin et a demandé le secours de la collectivité nationale, le temps d'obtenir la condamnation de l'employeur à l'indemniser dudit préjudice matériel.

Dans ses conclusions notifiées en date du 23 décembre 2016, la société SOCIETE1.) demande également que la Cour d'appel se déclare compétente pour statuer sur la demande en remboursement des indemnités de chômage par l'ETAT.

Quant au fond, elle fait plaider qu'au vu du caractère volontaire du versement des indemnités de chômage et en l'absence d'un quelconque fait ou faute commis par elle qui serait en relation causale avec l'appauvrissement dans le chef de l'ETAT, la demande en remboursement serait à déclarer non fondée.

L'ETAT fait encore plaider que l'application stricte de l'article L.521-4 du Code du travail ne saurait exclure l'application du droit commun pour des situations qui n'y sont pas prévues. L'article L.521-4, précité, ne visant pas le cas de démission pour faute grave de l'employeur, il n'exclurait pas l'application du droit commun dans ce cas. Admettre le contraire reviendrait à inciter l'employeur à arrêter tout paiement de son salarié en attendant sa démission pour être dispensé de payer l'indemnité de préavis, l'indemnité de départ, l'indemnité de chômage, le tout aux frais du contribuable qui finance l'assurance chômage.

Cela entraînerait, en outre, une différence de traitement non justifiée entre l'employeur qui licencie et l'employeur dont la faute grave reconnue a entraîné la fin de la relation de travail, exonérant le second de l'indemnisation du préjudice matériel dont le salarié a demandé l'avance à l'ETAT, le temps d'obtenir la condamnation de l'employeur à l'indemniser dudit préjudice matériel. L'article 10 bis de la Constitution s'en trouverait ainsi violé. Il se réfère encore à deux arrêts de la Cour constitutionnelle du 8 juillet 2016 (arrêts n° 123/16 et 124/16), dans lesquels cette dernière considère que le salarié licencié avec effet immédiat par son employeur et dont le licenciement est par la suite jugé abusif par la juridiction de travail et le salarié qui a résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave de l'employeur et dont la résiliation est par la suite jugée justifiée par la juridiction du travail, se trouvent dans une situation comparable.

Dans ses conclusions notifiées en date du 21 novembre 2017, la société SOCIETE1.) demande, contrairement à ses conclusions antérieures, à la Cour d'appel de se déclarer incompétente pour statuer sur la demande de l'ETAT en tant que basée sur les articles 1382, 1383 et 1370 du Code civil.

Subsidiairement, elle demande à voir déclarer la demande de l'ETAT non fondée.

Dans les deux arrêts précités du 8 juillet 2016, auxquels l'ETAT se réfère, la Cour constitutionnelle, saisie par la Cour d'appel, siégeant en matière du droit du travail, des questions préjudicielles suivantes :

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

« L'article L. 124-7 du code du travail qui prévoit le droit à une indemnité de départ pour les salariés licenciés par leur employeur avec effet immédiat et dont le

licenciement est jugé abusif par la suite par la juridiction du travail, mais qui ne prévoit pas la même indemnité pour les salariés à l'initiative d'une résiliation de leur contrat de travail pour faute grave dans le chef de l'employeur et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la suite par la juridiction du travail, traitant ainsi de manière différente ces deux catégories de salariés, est-il conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10 bis (1) de la Constitution ?» ;

a dit que les articles L.124-6 et L.124-7 du Code de travail ne sont pas conformes au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10bis, paragraphe 1^{er}, de la Constitution.

En l'occurrence, l'article L.521-4 (2) du Code du travail dispose que dans les cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétent d'autoriser l'attribution par provision de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission et l'article L.521-4 (5) prévoit que le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

Force est partant de constater que le salarié dont la démission est motivée par une faute grave, hormis un acte de harcèlement sexuel, de l'employeur ne peut par voie de simple requête demander au président de la juridiction du travail compétent d'autoriser l'attribution par provision de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission et que l'employeur, même si la démission dudit salarié motivée par la faute grave de cet employeur est reconnue justifiée, n'est pas tenu de rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômages versées par ce dernier au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Il se pose partant la question d'une éventuelle inégalité de traitement des salariés dont le contrat de travail a été résilié avec effet immédiat à l'initiative de l'employeur et dont le licenciement est déclaré abusif par rapport aux salariés qui résilient le contrat de travail avec effet immédiat et dont la démission est déclarée justifiée par la faute grave de l'employeur, hormis un acte de harcèlement sexuel, alors que dans les deux cas la rupture du contrat de travail est due au comportement fautif de l'employeur.

De même, il se pose la question d'une éventuelle inégalité de traitement des employeurs qui ont licencié abusivement un salarié ou dont la démission du

salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel a été déclarée justifiée et de ceux dont la faute grave a motivé et justifié la démission du salarié.
Se pose dès lors la question de la conformité des dispositions des articles L.521-4(2) et L.521-4 (5) du Code de travail au principe d'égalité des citoyens devant la loi consacré par l'article 10bis point 1 de la Constitution.

Il n'appartient cependant pas à la Cour d'appel de se prononcer sur l'éventuelle non-conformité des dispositions énoncées ci-avant à l'exigence constitutionnelle d'égalité devant la loi et les parties n'ayant pas pris position, il y a lieu de les inviter, conformément aux dispositions de l'article 6 de la loi du 27 juillet 1997, à présenter leurs observations au préalable sur une éventuelle saisine de la Cour constitutionnelle, par voie préjudicielle, des questions dont la teneur est plus amplement spécifiée au dispositif du présent arrêt.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

Vu l'arrêt de la Cour d'appel du 28 juin 2012,

Vu l'arrêt de la Cour de cassation du 16 mai 2013,

Vu l'arrêt de la Cour d'appel du 22 octobre 2015,

Vu l'arrêt de la Cour d'appel du 8 juin 2017,

avant tout autre progrès en cause,

rouvre les débats sur tous les points non encore tranchés du litige,

invite les parties à se prononcer sur l'éventuelle saisine de la Cour constitutionnelle, par voie préjudicielle, des questions suivantes :

« L'article L.521-4 (2) du Code du travail qui prévoit que dans les cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétent d'autoriser l'attribution par provision de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission, mais qui ne prévoit pas la même possibilité pour les demandeurs d'emploi dont la démission est motivée par la faute grave de leur employeur, hormis un acte de harcèlement sexuel, traitant ainsi de manière différente ces deux catégories de demandeurs d'emploi, est-il conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10 bis (1) de la Constitution ? » ;

« L'article L.521-4 (5) du Code du travail qui prévoit que le jugement ou l'arrêt qui déclare abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt, mais qui ne prévoit pas la possibilité d'une telle condamnation de l'employeur en cas de démission du salarié motivée et justifiée par la faute grave de l'employeur, hormis l'acte de harcèlement sexuel, traitant ainsi de manière différente ces deux catégories d'employeurs, est-il conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10 bis (1) de la Constitution ?»

réserve tous autres droits et moyens des parties ainsi que les indemnités de procédure et les frais et dépens.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.