

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°82/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Audience publique du trois juillet deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-01179 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 6 novembre 2023,

comparaissant par Maître Sébastien LANOUE, 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 termes de l'acte de l'huissier de justice GEIGER précité,

comparaissant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 11 juillet 2005 en qualité de chauffeur national/international.

Depuis le mois de mars 2019, il a été élu délégué du personnel.

Par lettre recommandée avec accusé de réception du 9 septembre 2020, il s'est vu notifier sa mise à pied.

Par requête déposée le 14 octobre 2020 devant le Président du tribunal du travail, siégeant en matière de référé, PERSONNE1.) a demandé le maintien de son salaire.

Par requête déposée le 19 novembre 2020, la société SOCIETE1.) a fait convoquer PERSONNE1.) devant le Président du tribunal du travail de Luxembourg, siégeant en matière de référé pour demander à titre reconventionnel la résolution du contrat de travail existant entre parties.

Par une ordonnance du 29 janvier 2021, le juge de paix de Luxembourg, siégeant comme Président du tribunal du travail de et à Luxembourg, en matière de référé en application de la loi du 6 décembre 1989 relative aux référés auprès du tribunal du travail, s'est déclaré incompétent « *ratione materiae* » pour connaître de la demande d'PERSONNE1.) basée sur l'article L. 415-10 (4) du Code du travail et de la demande à titre reconventionnel de la société SOCIETE1.) en résolution du contrat de travail basée sur l'article L. 415-10 (5) du Code du travail.

Par un arrêt de la Cour d'appel du 30 juin 2021, l'ordonnance du 29 janvier 2021 a été confirmée.

Par une première requête déposée le 28 juillet 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre condamner à lui payer la somme de 700,40 € au titre de salaire impayé, avec les intérêts légaux à partir du 15 décembre 2020, sinon à partir de la mise en demeure du 2 mars 2021, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde ainsi que

le montant de 364,35 € au titre de frais de route impayés, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il a encore demandé à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) à lui fournir les plannings détaillés indiquant les heures prestées relatifs aux années 2018, 2019 et 2020.

Il a sollicité l'exécution provisoire du jugement à intervenir, et une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par une deuxième requête déposée le 18 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg, pour s'y attendre annuler rétroactivement au jour de son entrée en vigueur la mise à pied prononcée à son encontre, constater que le contrat de travail n'a jamais été rompu et à voir redonner effet au contrat de travail toujours en vigueur. Il a sollicité la condamnation de la société PERSONNE2.) à lui payer la somme de 77.589,84 €, dont 48.345,61 € au titre d'arriérés de salaires non payés, 6.811,54 € au titre de jours de congés non pris, 2.432,69 € au titre des jours fériés non pris et 20.000 € au titre de dommages et intérêts pour préjudice moral subi, avec les intérêts légaux au jour de la mise à pied sinon au jour de la requête jusqu'à solde, et une indemnité de procédure de 2.500 €.

Par un arrêt rendu du 16 juin 2022, la Cour de cassation a rejeté le pourvoi en cassation d'PERSONNE1.) contre l'arrêt de la Cour d'appel du 30 juin 2021.

PERSONNE1.) a trouvé un nouvel emploi avec effet au 7 novembre 2022.

Devant le tribunal du travail, le requérant a précisé qu'il entend plaider la première requête en ordre subsidiaire par rapport à la deuxième requête.

En cours de procédure, il a réclamé les montants suivants :

• arriérés de salaires	61.769,92 €
• indemnité de préavis	16.580,94 €
• congés non pris	7.156,32 €
• jours fériés	1.277,91 €
• ancienneté	8.290,47 €
• préjudice moral	22.107,92 €

Les parties se sont également accordées, à titre subsidiaire, à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail signé entre parties.

PERSONNE3.) a requis la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement rendu contradictoirement le 6 juillet 2023, le tribunal du travail a, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, joint les deux demandes introduites sous les numéros L-TRAV-519/21 et L-TRAV-292/227 aux fins d'y voir statuer par un seul et même jugement, a déclaré irrecevable la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 18 mai 2022 (numéro L-TRAV 292/22), a déclaré recevable la requête introduite par PERSONNE1.) en date du 28 juillet 2021 (numéro L-TRAV 519/21), a donné acte aux parties de ce qu'elles sont d'accord à voir constater la résolution judiciaire du contrat de travail signé entre parties, a prononcé la résolution du contrat de travail conclu entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.), avec effet au 6 novembre 2022, et a déclaré fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de salaires pour le montant de 700,40 € bruts.

La demande d'PERSONNE1.) en paiement d'indemnités de repas et en communication de planning a été rejetée.

Il a en conséquence condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 700,40 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Il a rejeté la demande des parties en allocation d'une indemnité de procédure, a ordonné l'exécution provisoire du jugement et a condamné PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Concernant la requête introduite par PERSONNE1.) le 18 mai 2022, aux termes de laquelle il a conclu à voir annuler rétroactivement la mise à pied, et à voir dire que le contrat n'a jamais été rompu, le tribunal du travail a relevé que le requérant n'a indiqué ni dans sa requête, ni lors des plaidoiries de base légale sur laquelle il fonde sa demande.

Après avoir reproduit les dispositions des articles L.415-10 (4) alinéa 5, et alinéa 6, L.415-10 (5) du Code du travail, le tribunal du travail a retenu qu' « étant donné que la procédure initiale, à savoir la demande en maintien du salaire, n'a pas été introduite devant la juridiction compétente, le requérant n'a pas exercé le recours prévu par l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail et n'a pas non plus intenté le recours prévu par l'article L.415-10 (5) alinéa 5 du Code du travail, dépendant du premier recours ».

Il a ensuite retenu que la demande actuelle introduite par PERSONNE1.) n'est pas prévue par la loi, de sorte que sa requête du 18 mai 2022 a été déclarée irrecevable.

Dans la mesure où, à titre subsidiaire, les parties se sont entendues à voir prononcer la résolution judiciaire du contrat de travail signé entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) avec effet au 6 novembre 2022, le tribunal du travail, après avoir relevé que le requérant a trouvé un nouvel emploi à compter du 7 novembre 2022, a fait droit à la demande.

Par acte d'huissier de justice du 6 novembre 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 11 septembre 2023.

Il sollicite, par réformation, à voir déclarer recevable sa requête déposée le 18 mai 2022. Il demande à voir annuler rétroactivement au jour de son entrée en vigueur le 15 septembre 2020 la mise à pied prononcée à son égard, à voir redonner effet au contrat de travail toujours en vigueur pour toute la période non couverte par la mise à pied et conclut à voir condamner la société PERSONNE2.) à lui payer, outre les intérêts la somme de 117.183,48 € se décomposant comme suit :

• arriérés de salaires	61.769,92 €
• indemnité de préavis	16.580,94 €
• congés non pris	7.156,32 €
• jours fériés	1.277,91 €
• ancienneté	8.290,47 €
• préjudice moral	22.107,92 €

Il réclame en outre une indemnité de procédure de 5.000 € pour les deux instances.

La société PERSONNE2.) sollicite la confirmation du jugement entrepris et une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

Discussion :

L'appel d'PERSONNE1.) est limité à la disposition du jugement du 6 juillet 2023 qui a déclaré irrecevable la requête introduite en date du 18 mai 2022, aux termes de laquelle, il a demandé l'annulation rétroactive de la mise à pied du 15 septembre 2020 et la condamnation de l'employeur à lui payer, outre les intérêts au taux légal, la somme de 77.859,84 €.

L'appelant fait tout d'abord valoir que l'employeur n'aurait jamais prouvé dans les formes et délais requis par la loi, l'existence d'une faute dans son chef. Il estime que dans ces conditions, la mesure de mise à pied serait dépourvue de fondement et devrait être annulée.

Concernant la nature et l'option offerte au délégué par l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, l'appelant argumente qu'il résulterait du libellé même de cet article que « comme en matière de référé, la solution apportée serait une solution provisoire qui ne préjudicierait pas quant à la solution définitive à apporter au litige par la juridiction saisie du fond ». Au soutien de cette argumentation, l'appelant se réfère à un arrêt de la Cour d'appel du 29 janvier 2009, n°29693 du rôle. Contrairement à l'opinion de l'employeur, l'absence d'exercice, respectivement un exercice non valable par le délégué, de l'option prévue par l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, ne saurait en aucune manière s'interpréter comme une perte définitive du délégué au droit « d'ordre public » au paiement de son salaire, voire comme une renonciation formelle, expresse, et irrévocable à ce droit. L'appelant estime que seule une requête, adressé au Président du tribunal du travail sur base de l'article L.415-10(4) alinéa 5 du Code du travail, tendant à voir ordonner la suspension du paiement de son salaire, inexistante en l'occurrence, pourrait avoir une telle conséquence.

Aussi, l'appelant fait valoir que l'absence d'exercice de l'option offerte à un délégué par l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, n'entraînerait pour seule conséquence que l'absence d'une décision provisoire venant régler temporairement la question du paiement du salaire pour la période postérieure aux trois mois de maintien du salaire, garanti par la loi, en attendant qu'une solution définitive vienne régler le litige.

Bien qu'il admette ne pas avoir eu recours aux options prévues, l'appelant fait grief au tribunal du travail d'avoir retenu qu'il n'a pas indiqué de base légale à sa demande. Il renvoie à l'article L.415-10(4) alinéa 5 du Code du travail qui « renverrait expressément à l'obtention d'une solution définitive au litige » relevant de la compétence du tribunal du travail.

Concernant l'option offerte à un délégué sur le fondement de l'article L.415-10(4) alinéa 6 du Code du travail, l'appelant argumente que dans la mesure où il aurait souhaité poursuivre la relation de travail entre parties, l'alinéa 6 de l'article précité ne saurait trouver application en l'occurrence. L'appelant précise que l'employeur ne l'aurait d'ailleurs jamais désaffilié du Centre Commun de la Sécurité Sociale, et qu'il n'aurait jamais rompu le contrat.

Dans la mesure où le salarié aurait en l'occurrence souhaité poursuivre la relation de travail, l'option pour le délégué prévue à l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, de demander la rupture de son contrat de travail, ne serait pas non plus applicable.

La décision du tribunal serait erronée. Le salarié insiste sur le caractère d'ordre public des dispositions protectrices de l'article L.415-10 du Code du travail. La solution adoptée en l'occurrence par le tribunal du travail reviendrait à faire bénéficier l'employeur de sa propre carence en « l'encourageant à ne pas exercer les voies de recours prévues » et à « faire peser l'application des dispositions protectrices » sur le salarié.

Les motifs de la mise à pied n'auraient par ailleurs jamais été soumis à l'examen d'un tribunal, de sorte que cette mise à pied se serait maintenue durant la période du 15 septembre 2020 jusqu'au 6 juillet 2023.

L'appelant conclut, par conséquent, par réformation, à voir déclarer recevable la requête déposée le 18 mai 2022.

La société PERSONNE2.) fait valoir que la mise à pied est expressément prévue par l'article L.415-10 (4) du Code du travail, de sorte que contrairement à l'opinion du salarié elle n'aurait rien d'illégal. Si l'article L.415-10 (4) du Code du travail prévoit des dispositions protectrices au profit d'un délégué, l'appelant se serait en l'occurrence mis dans une « situation de fragilité », dès lors qu'il aurait omis de former l'un des recours prévus par la loi dans les délais et devant les juridictions compétentes. En l'occurrence, la période de mise à pied sans droit au salaire se serait achevée le 7 novembre 2022, date à laquelle l'appelant aurait entamé une nouvelle relation de travail.

Ce serait à bon droit que le tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande d'PERSONNE1.), motif pris que la demande en annulation rétroactive de la mise à pied telle qu'introduite par le Code du travail ne serait pas légalement prévue.

L'employeur sollicite en conséquence la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 2.000 € et la condamnation de l'appelant aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de son avocat.

Appréciation de la Cour

Les dispositions pertinentes de l'article L.415-10 du Code du travail pour la solution du présent litige se lisent comme suit :

« (...)

« (4) *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.

(5) L'employeur peut présenter sa demande en résolution judiciaire du contrat de travail auprès de la juridiction du travail, le cas échéant par demande reconventionnelle, au plus tard dans le mois à compter de la date de la notification de la convocation à comparaître devant le président de la juridiction du travail.

Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, les effets de la dispense cessent de plein droit.

Lorsque la juridiction du travail fait droit à cette demande, la résiliation prend effet à la date de la notification de la mise à pied.

Cette disposition est susceptible d'appel dans les conditions des jugements rendus par la juridiction du travail; elle est exécutoire par provision, au besoin sur minute et avant l'enregistrement.

Si l'employeur n'engage pas cette procédure endéans les délais, le salarié peut demander, dans les quinze jours après écoulement du délai, 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, d'ordonner la continuation de l'exécution du contrat par toutes les parties en cause ou s'il ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, réintégré, saisir 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 2.

(...) »

Ces articles se rapportent aux dispositions protectrices d'un délégué qui s'est vu notifier une mise à pied.

En l'occurrence, la mise à pied a été notifiée à PERSONNE1.) par courrier du 7 septembre 2020.

Les dispositions protectrices du délégué mise à pied et les différentes options dont il dispose dès la notification de la mise à pied de même que les actions que l'employeur peut introduire, ainsi que les juridictions compétentes devant lesquelles ces options, voire ces actions sont à introduire, sont soumises à un cadre procédural spécifique et strict à l'article L.415-10(4) alinéa 5 et alinéa 6 et à l'article L.415-10 (5) du Code du travail.

Force est en outre de relever que le législateur a prévu des délais stricts endéans lesquels tant le délégué que l'employeur peuvent introduire leurs actions en justice. Ainsi, conformément à l'article L.415-10 (4) alinéa 5 du Code du travail, la demande en maintien du salaire, pour laquelle avait opté PERSONNE1.), était à introduire devant le « *président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire (...) en attendant la solution définitive du litige* ». Seul le « *président de la juridiction du travail* » est compétent pour se prononcer sur le maintien ou la suspension du salaire au-delà de la durée de trois mois (...).

L'argumentation du salarié que le Président du tribunal du travail ne statuerait « qu'au provisoire », et qu'il appartiendrait par la suite au tribunal du travail de rendre une décision définitive au fond, est à rejeter et résulte d'une mauvaise lecture de l'article L.415-10 (4) du Code du travail. Il importe tout d'abord de relever qu'il ne résulte d'aucune disposition de l'article L.415-10(4) du Code du travail que le Président du tribunal du travail « ne statue qu'au provisoire ».

Les termes de « (...) *en attendant la solution définitive du litige* » ne signifient pas que ce magistrat ne statue « qu'au provisoire » et que par la suite le délégué puisse saisir la juridiction du fond pour se voir accorder les salaires au-delà de la période de trois mois.

Seul le Président de la juridiction du travail est, en application de l'article L.415-10(4) du Code du travail compétent pour statuer sur cette demande. La disposition « (...) *en attendant la solution définitive du litige ...* » est à lire ensemble avec les autres alinéas de l'article L.415-10 (4) et de l'article L.415-10 (5) du Code du travail, qui se rapportent aux options dont disposent l'employeur, respectivement le délégué et qui leur permettent de saisir la juridiction du fond (pour l'employeur), voire la juridiction du fond ou le Président de la juridiction du fond (pour le délégué).

La Cour constate que si le délégué a en l'occurrence introduit sa demande en maintien du salaire devant une juridiction incompétente, il n'a pas non plus recouru aux autres options qui sont prévues par le législateur sur le fondement de l'article L.415-10 (4) alinéa 5 et alinéa 6 et de l'article L.415-10 (5) du Code du travail.

Les différentes options dont dispose un délégué sont définis dans un cadre procédural spécifique et strict.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, la demande telle qu'introduite par PERSONNE1.) par requête du 18 mai 2022, n'est pas prévue par la loi.

Les développements d'PERSONNE1.), relatifs à un arrêt rendu par la Cour d'appel le 29 janvier 2009 et à la perte d'un droit, ou la renonciation à un droit, sont à écarter pour défaut de pertinence.

Au vu des considérations qui précèdent, c'est à bon droit que le tribunal du travail a déclaré irrecevable la requête d'PERSONNE1.) déposée le 18 mai 2022.

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer.

Au vu du sort réservé à son appel, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Il serait toutefois inéquitable de laisser à charge de la société PERSONNE2.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 1.500 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 € et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.