

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 19 MARS 2019**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Nico VALENTINY
Alix GOEDERT-HEISCHBOURG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

A),

demeurant à L- (...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Trixi LANNERS, avocat à la Cour, demeurant à L- 9255 Diekirch, 12, Place de la Libération,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Trixi LANNERS, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

E T:

la société anonyme SOC1) s.a.

établie et ayant son siège social à L- (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro (...),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L- 2361 Strassen, 7, rue Ste des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente

procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Jil FEITH, avocat, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 6 avril 2017.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 16 mai 2017.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 5 février 2019. Maître Trixi LANNERS comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Daniel NERL représenta la partie défenderesse. Maître Jil FEITH représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été reporté, le

JUGEMENT QUI SUIVRAIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 6 avril 2017, **A)** a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1)** s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir statuer conformément au dispositif de la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement pour en faire partie intégrante.

A l'audience du 5 février 2019, les parties au litige ont demandé acte qu'elles limitaient les débats à la question de la recevabilité des demandes du requérant basées sur les articles L.415-10(2) et L.121-6 du code du travail, ainsi qu'à la question de savoir si le requérant a bénéficié de la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail au moment de son licenciement, et elles ont demandé un jugement séparé sur ces points.

Il y a lieu de leur en donner acte et de faire droit à leur demande.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé acte qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant à l'irrecevabilité des demandes du requérant

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir à titre principal que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse l'aurait licencié sans égard au fait qu'il est délégué du personnel suppléant, c'est-à-dire en violation de l'article L.415-10 du code du travail au vœu duquel les délégués du personnel et les membres suppléants de la délégation du personnel ne peuvent faire l'objet pendant la durée de leur mandat d'un licenciement, même pour faute grave, sous peine de nullité.

Il fait valoir que s'il n'a pas souhaité demander la nullité de son licenciement et sa réintégration dans la société défenderesse, il réclame cependant la réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait que son licenciement est intervenu en période de protection et qui serait en réalité nul.

A titre subsidiaire, le requérant fait valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse l'aurait licencié en pleine période de maladie.

Il fait valoir qu'à côté de sa qualité de délégué du personnel suppléant, il a été un salarié « normal » bénéficiant de la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail.

Le requérant fait valoir à ce sujet qu'il a été en congé de maladie du lundi, 24 octobre 2016 au mercredi, 26 octobre 2016, qu'il a informé la partie défenderesse de sa maladie le 24 octobre 2016 et qu'il a posté son certificat de maladie afférent le 24 octobre 2016.

Le requérant fait finalement valoir qu'il résulte d'un courrier que la CNS a envoyé à la partie défenderesse le 31 octobre 2016 que cette dernière, qui aurait demandé son contrôle le 25 octobre 2016, a bien été au courant de l'existence du certificat médical du 24 octobre 2016 et de sa maladie.

Le requérant fait partant valoir que son licenciement est intervenu à un moment où il était protégé par l'article L.121-6 du code du travail, de sorte qu'il serait abusif.

La partie défenderesse soulève en premier lieu le moyen de la forclusion de la demande du requérant basée sur l'article L.415-10(2) du code du travail.

Elle fait en premier lieu valoir que depuis 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 demander au Président du Tribunal du Travail de constater la nullité du licenciement et demander la réintégration au sein de la société (article L.415-10(2) alinéa 2 du code du travail) ou renoncer à la réintégration en demandant au Tribunal du Travail de constater la cessation du contrat de travail et réclamer des dommages et intérêts (article L.415-10(2) alinéa 4 du code du travail).

La partie défenderesse fait valoir qu'il y a partant une différence fondamentale avec le droit commun où l'employeur aurait face à un salarié non délégué l'option de procéder à son licenciement à condition d'avoir un motif libellé précisément, réel et sérieux.

Elle donne ainsi à considérer que si l'employeur ne respecte pas cette condition, le licenciement est abusif, mais non pas nul.

Elle fait encore valoir que tout licenciement prononcé selon le droit commun contre un délégué du personnel est nul de nullité relative peu important la validité du motif de congédiement de l'employeur.

Elle fait ainsi valoir que si un employeur licenciant tout de même le délégué a néanmoins un motif et que la relation de travail entre les parties est sérieusement compromise, le délégué confronté à un licenciement nul s'est vu offrir un choix.

Elle fait ainsi valoir que le délégué du personnel peut ainsi choisir la réintégration, respectivement réclamer des dommages et intérêts, du fait de la nullité de son licenciement, comme l'aurait fait le requérant en l'espèce.

La partie défenderesse fait cependant valoir que la procédure spécifique de l'article L.415-10(2) du code du travail vise à indemniser un licenciement nul et non pas un licenciement abusif.

Elle soutient partant que c'est pour cette raison que le législateur a instauré un système d'indemnisation automatique enfermé dans un délai de trois mois.

Elle donne à considérer que l'indemnisation pouvant être réclamée par le délégué du personnel est elle-même spécifiquement définie comme 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.

Elle fait partant valoir qu'étant donné que « le spécial déroge au général », la procédure de l'article L.514-10(2) du code du travail prime dès lors sur la procédure ordinaire de l'article L.124-11 du code du travail, de sorte qu'il n'existerait pas d'analogie entre les deux procédures.

Elle fait à ce sujet valoir qu'un système d'indemnisation automatique conditionné par un délai de procédure raisonnable de trois mois est clairement plus favorable que le système de l'article L.124-11 du code du travail.

Elle fait ensuite valoir 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.

Elle fait encore valoir que s'agissant d'une disposition spécifique aux délégués du personnel, le prédit alinéa 5 de l'article L.415-10(2) du code du travail doit s'interpréter restrictivement.

Elle soutient à ce sujet que la prolongation d'un an pour agir de l'article L.124-11 du code du travail n'est pas prévue en ce qui concerne la procédure de l'article L.415-10(2) du code du travail, de sorte que le délégué du personnel ne disposerait pas de la possibilité de prolonger d'un an son délai pour agir.

La partie défenderesse fait finalement valoir que « le législateur n'a pas prévu d'analogie avec le droit commun d'autant plus qu'il prévoit que le licenciement est considéré comme nul et que le même article prévoit l'indemnisation d'un préjudice spécial ».

L'article en question serait dès lors doublement dérogatoire du droit commun.

La partie défenderesse conclut partant que la lettre du 2 novembre 2016 dans laquelle le requérant aurait contesté son licenciement n'a dès lors pas prolongé d'un an son délai pour constater la nullité de son licenciement.

La partie défenderesse conclut dès lors que « la requête ayant été introduite en date du 6 avril 2017, le délai de trois mois pour agir à partir de la notification du licenciement en date du 27 octobre 2016 était dès lors dépassé ».

La partie défenderesse conclut finalement que le requérant est forclos à agir en justice et demande à voir débouter son ancien salarié de toutes ses demandes.

En ce qui concerne ensuite la demande basée sur l'article L.121-6 du code du travail, la partie défenderesse fait valoir que le salarié bénéficie toujours d'une indemnisation automatique même s'il a été protégé par l'article L.121-6 au moment de son congédiement.

Elle conclut également à l'application de l'article L.415-10(2) du code du travail et à la forclusion de la demande du requérant.

La partie défenderesse fait à titre subsidiaire valoir que si le requérant l'a bien informée de sa maladie le 24 octobre 2016, elle n'avait toujours pas reçu son certificat médical afférent au moment où elle l'a licencié.

Elle donne encore à considérer qu'elle n'avait en date du 25 octobre 2016 pas besoin du certificat médical du requérant pour demander un contrôle de son ancien salarié à la CNS.

B. Quant aux motifs du jugement

Il est en l'espèce constant en cause que le requérant a été délégué du personnel suppléant au moment du licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre par courrier du 27 octobre 2016.

Or, aux termes de l'article L.415-10(2) du code du travail :

« Les délégués visés ci-dessus 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. ».

Comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, depuis la loi du 23 juillet 2015 portant réforme du dialogue social, le législateur n'a permis au délégué du personnel licencié que de choisir entre deux options, à savoir demander au Président du Tribunal du Travail de constater la nullité du licenciement et demander la réintégration au sein de la société (article L.415-10(2) alinéa 2 du code du travail) ou renoncer à la réintégration en demandant au Tribunal du Travail de constater la cessation du contrat de travail et réclamer des dommages et intérêts (article L.415-10(2) alinéa 4 du code du travail).

Le requérant ne saurait partant à défaut de base légale pas faire déclarer son licenciement abusif sur base de l'article L.121-6 du code du travail.

Sa demande basée sur l'article L.121-6 du code du travail doit partant être déclarée irrecevable.

En ce qui concerne ensuite la demande basée sur l'article L.415-10(2) du code du travail, « 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.

Si la date de notification du licenciement ne résulte pas des éléments du dossier, la partie défenderesse doit en tout état de cause avoir notifié son licenciement avant le 2 novembre 2016 puisque le requérant a demandé les motifs de son licenciement à cette dernière date.

Le requérant, qui a introduit son action en justice que le 6 avril 2017, l'a donc introduite tardivement.

La demande du requérant basée sur l'article L.415-10(2) du code du travail doit partant être déclarée irrecevable pour cause de forclusion.

Les demandes basées sur les articles L.415-10(2) et L.121-6 du code du travail doivent partant être déclarées irrecevables, quoique pour d'autres motifs.

II. Quant à la demande en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Cette demande doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire ;

donne finalement acte aux parties au litige qu'elles limitent les débats à la question de la recevabilité des demandes de **A)** basées sur les articles L.415-10(2) et L.121-6 du code du travail, ainsi qu'à la question de savoir si **A)** a bénéficié de la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail au moment de son licenciement, et qu'elles demandent un jugement séparé sur ces points ;

fait droit à cette dernière demande ;

déclare les demandes de **A)** basées sur les articles L.415-10(2) et L.121-6 du code du travail irrecevables ;

déclare non fondée la demande de **A)** en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne A) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Alix GOEDERT-HEISCHBOURG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Alix GOEDERT-HEISCHBOURG