

N° 31 / 2022
du 03.03.2022
Numéro CAS-2021-00013 du registre

**Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du
jeudi, trois mars deux mille vingt-deux.**

Composition:

Roger LINDEN, président de la Cour,
Théa HARLES-WALCH, conseiller à la Cour de cassation,
Christiane JUNCK, conseiller à la Cour de cassation,
Agnès ZAGO, conseiller à la Cour de cassation,
Joëlle DIEDERICH, conseiller à la Cour d'appel,
Elisabeth EWERT, avocat général,
Daniel SCHROEDER, greffier à la Cour.

Entre:

R),

demanderesse en cassation,

comparant par la société à responsabilité limitée VOGEL AVOCAT, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gaston VOGEL, avocat à la Cour,

et:

la SOCIÉTÉ X),

défenderesse en cassation,

comparant par Maître Eliane SCHAEFFER, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu.

Vu l'arrêt attaqué, numéro 102/20 - III - TRAV, rendu le 17 décembre 2020, sous le numéro CAL-2019-00075 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 18 février 2021 par R) à la SOCIÉTÉ X) (ci-après « la SOCIÉTÉ X) »), déposé le 1^{er} mars 2021 au greffe de la Cour supérieure de justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 2 avril 2021 par la SOCIÉTÉ X), déposé le 8 avril 2021 au greffe de la Cour ;

Sur les conclusions de l'avocat général Elisabeth EWERT.

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le tribunal du travail de Luxembourg, saisi par R) d'une demande en indemnisation pour licenciement abusif, avait retenu que la salariée avait fait l'objet d'une sanction disciplinaire, équivalente à un licenciement, qui était irrégulière et abusive et avait condamné l'employeur, la SOCIÉTÉ X), au paiement de différents montants indemnitaires. La Cour d'appel a, par réformation, retenu que R) était à considérer comme démissionnaire de son poste et rejeté l'ensemble des demandes en indemnisation.

Sur la recevabilité du pourvoi

La défenderesse en cassation soulève l'irrecevabilité du pourvoi au motif que la demanderesse en cassation ferait, dans le mémoire, référence à des pièces qui n'auraient pas été déposées avec celui-ci.

L'article 10, alinéa 4, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation n'oblige pas, sous peine d'irrecevabilité, le demandeur en cassation à déposer des pièces.

Il s'ensuit que l'exception d'irrecevabilité du pourvoi n'est pas fondée.

Le pourvoi, introduit dans les formes et délai de la loi, est recevable.

Sur l'unique moyen de cassation

Enoncé du moyen

« tiré de la violation des articles 14 et 40 du Statut des SOCIÉTÉ X),

en ce que la décision attaquée a motivé que << la Cour retient que c'est par une application correcte des articles 44 et 46 de l'Ordre Général numéro 13 et de l'article 40 du Statut du Personnel que les SOCIÉTÉ X) ont décidé que R) était à considérer comme démissionnaire de son poste >>,

aux motifs que << plus particulièrement, le fait que l'article 44 alinéa 2 de l'Ordre Général renvoie à l'article 40 du Statut du Personnel afin de préciser le terme de "démissionnaire", n'implique aucunement que l'ensemble de la procédure applicable en matière de "démission", telle que prévue par l'article 40 du Statut du Personnel, soit applicable à un agent qui omet de remettre son certificat médical dans le délai requis par l'article 46 de l'Ordre Général numéro 13 >>,

alors que, au vœu de l'article 14 du Statut SOCIÉTÉ X), l'article 44 de l'Ordre Général numéro 13 n'est applicable que pour autant qu'il n'entre pas en contrariété avec << d'autres droits et devoirs légaux >>,

de telle sorte qu'en statuant comme elle l'a fait, la Cour d'Appel a violé les textes susvisés ;

si bien que la décision encourt la cassation. ».

Réponse de la Cour

Aux termes de l'article 10, alinéa 2, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, chaque moyen doit préciser, sous peine d'irrecevabilité, ce en quoi la partie critiquée de la décision encourt le reproche allégué. Les développements en droit qui, aux termes de l'alinéa 3 de l'article 10 précité peuvent compléter l'énoncé du moyen, ne peuvent suppléer la carence de celui-ci au regard des éléments dont la précision est requise sous peine d'irrecevabilité.

Le moyen ne précise pas en quoi les juges d'appel auraient violé les dispositions visées au moyen.

Il s'ensuit que le moyen est irrecevable.

Sur la demande en allocation d'une indemnité de procédure

Il serait inéquitable de laisser à charge de la défenderesse en cassation l'intégralité des frais exposés non compris dans les dépens. Il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation :

rejette le pourvoi ;

condamne la demanderesse en cassation à payer à la défenderesse en cassation une indemnité de procédure de 2.500 euros ;

la condamne aux dépens de l'instance en cassation avec distraction au profit de Maître Eliane SCHAEFFER, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le président Roger LINDEN en présence de l'avocat général Elisabeth EWERT et du greffier Daniel SCHROEDER.

Conclusions du Parquet Général dans l'affaire de cassation **R) c/ la SOCIÉTÉ X)**

(affaire n° CAS-2021-00013 du registre)

Par mémoire signifié le 18 février 2021 et déposé au greffe de la Cour le 1^{er} mars 2021, R) a introduit un pourvoi en cassation contre un arrêt n°102/20 rendu contradictoirement le 17 décembre 2020 par la troisième chambre de la Cour d'appel, siégeant en matière de droit du travail, dans la cause entre les parties citées ci-dessus, inscrite sous le numéro CAL-2019-00075 du rôle, et notifié à R) en date du 12 janvier 2021.

Le pourvoi en cassation formé par R) a été interjeté dans les délais et formes prévus par la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation. Il est partant recevable.

Le mémoire en réponse de la partie défenderesse, signifié le 2 avril 2021 et déposé au greffe de la Cour en date du 8 avril 2021, peut être pris en considération pour être conforme aux articles 15 et 16 de la loi du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation.

Faits et rétroactes

Par jugement n°3493/18 du 31 octobre 2018, le Tribunal du travail de Luxembourg a retenu que R) avait fait l'objet d'une sanction disciplinaire, équivalente à un licenciement, qui était irrégulière et abusive et avait condamné la société nationale des Chemins de Fer Luxembourgeois (ci-après SOCIÉTÉ X)) à payer à R) la somme de 19.299,08 euros du chef d'indemnité de préavis, la somme de 4.824,77 euros du chef d'indemnité de départ et la somme de 1.000 euros du chef de dommage moral, le tout avec les intérêts légaux à compter du 31 janvier 2018.

Le 23 février 2017, R) avait été informée par courrier par son employeur, la société SOCIÉTÉ X), que dans la mesure où elle n'avait pas pris son service le 20 février 2017, elle était considérée comme démissionnaire d'office avec effet au 20 février 2017.

Le Tribunal a constaté que R) avait informé le 20 février 2017 la société SOCIÉTÉ X) qu'elle serait absente pour cause de maladie. La société SOCIÉTÉ X) n'a pas contesté avoir eu cette information.

Au vu des pièces au dossier, notamment du certificat médical établi le 23 février 2017 par le médecin traitant de R), le Tribunal du travail a retenu que la demanderesse en cassation n'avait pas respecté son obligation de remettre son certificat médical d'incapacité de travail dans un délai de trois jours à son employeur conformément à l'ordre général numéro 13 du règlement interne de la société SOCIÉTÉ X).

L'article 44 alinéa 2 de l'ordre général numéro 13 dispose que « *Sauf cas de force majeure, l'agent n'ayant pas signalé son absence en conformité des dispositions de l'alinéa précédent est considéré comme démissionnaire d'office en application de l'article 40 du Statut du personnel des SOCIÉTÉ X). Il en est de même si le certificat médical visé à l'article 46 ne parvient pas au destinataire y prévu dans le délai imparti* ».

Le Tribunal retient que « *l'article 44 alinéa 2 prévoit que si les dispositions relatives à l'information de l'employeur et à la remise du certificat médical ne sont pas respectées, la conséquence en est que l'agent est d'office considéré comme étant démissionnaire, alors que l'article 40 du Statut du personnel des SOCIÉTÉ X) se contente, par l'usage de l'expression « peut être considéré », d'instaurer une possibilité, impliquant de facto une nécessité d'interprétation de l'acte de l'agent qui ne s'est pas présenté à son poste.* »¹.

L'article 40 du Statut du personnel des SOCIÉTÉ X) stipule précisément que « *La démission donnée par un agent doit être écrite, datée et signée. Elle doit avoir lieu en observant les délais de dénonciation prévus au Code du travail. Peut être considéré d'office comme démissionnaire tout agent qui, sauf dans le cas de force majeure, n'aura pas rejoint son poste dans le délai imparti par la décision qui l'y nomme* ».

Le Tribunal retient que l'article 44 alinéa 2 de l'ordre général numéro 13 ne serait pas conforme à l'article 40 du Statut du Personnel et que par conséquent, il n'y a pas lieu en l'espèce d'appliquer l'article 44 alinéa 2 de l'ordre général numéro 13.

Concernant l'article 40 du Statut du Personnel, le Tribunal a considéré qu'il n'y avait, en l'espèce, pas eu un acte délibéré du salarié, R), qui exprime sa volonté claire et explicite de ne plus prendre son service à l'avenir tel qu'exigé par l'article 40.

Le Tribunal a partant retenu qu'il n'y avait en l'espèce pas eu de démission d'office mais que R) a fait l'objet, sous le couvert de l'article 40 du Statut du Personnel, d'une sanction disciplinaire s'apparentant à un licenciement.

Le Tribunal retient encore que la société SOCIÉTÉ X) n'a pas respecté la procédure applicable en matière de sanction disciplinaire, prévue à l'article 36 du Statut du Personnel, et que par ailleurs la sanction du licenciement de R) était manifestement disproportionnée par rapport à la faute commise à savoir, de ne pas avoir communiqué le certificat médical dans les délais à son employeur.

En conclusion, le Tribunal du travail a retenu que le courrier du 23 février 2018 constituait dans le chef de R) une sanction disciplinaire irrégulière et abusive, s'apparentant à un licenciement irrégulier et abusif.

La société SOCIÉTÉ X) a relevé appel de ce jugement.

Par arrêt n°102/20 du 17 décembre 2020, la Cour d'appel a réformé le jugement précité du 31 octobre 2018 et a débouté R) de l'ensemble de ses demandes.

¹ Tribunal du Travail, jugement n°3493/18 du 31 octobre 2018, p. 6, farde de pièces (première instance) de Maître Gaston VOGEL, pièce n°4

La Cour d'appel constate que c'est par une application correcte de l'article 46 de l'ordre général numéro 13 que le Tribunal du travail a décidé que « R) n'a pas respecté son obligation de remettre un certificat médical d'incapacité de travail dans un délai de 3 jours ».

Mais contrairement au Tribunal du travail, la Cour d'appel a considéré que les articles 44 alinéa 2 et 46 de l'ordre général numéro 13 ainsi que l'article 40 du Statut du Personnel étaient clairs et ne laissaient aucune marge d'interprétation possible.

La Cour retient que « le fait que l'article 44 alinéa 2 de l'ordre général renvoie à l'article 40 du Statut du Personnel afin de préciser le terme de « démissionnaire », n'implique aucunement que l'ensemble de la procédure applicable en matière de « démission », telle que prévue par l'article 40 du Statut du Personnel, soit applicable à un agent qui omet de remettre son certificat médical dans le délai requis par l'article 46 de l'ordre général numéro 13 ».²

La Cour d'appel retient, par réformation du tribunal de première instance, que c'est par une application correcte des articles 44 et 46 de l'ordre général numéro 13 et de l'article 40 du Statut du Personnel que la société SOCIÉTÉ X) a décidé que R) était à considérer comme démissionnaire de son poste.

Le pourvoi en cassation est dirigé contre cet arrêt.

Quant à l'unique moyen de cassation :

L'unique moyen de cassation est tiré de la « violation des articles 14 et 40 du Statut des SOCIÉTÉ X) » en ce que les juges d'appel ont retenu que « le fait que l'article 44 alinéa 2 de l'ordre général renvoie à l'article 40 du Statut du Personnel afin de préciser le terme de « démissionnaire », n'implique aucunement que l'ensemble de la procédure applicable en matière de « démission », telle que prévue par l'article 40 du Statut du Personnel, soit applicable à un agent qui omet de remettre son certificat médical dans le délai requis par l'article 46 de l'ordre général numéro 13 » alors qu'au vœu de l'article 14 du Statut des SOCIÉTÉ X), l'article 44 de l'ordre général numéro 13 n'est pas applicable que pour autant qu'il n'entre pas en contrariété avec « d'autres droits et devoirs légaux ».

La demanderesse en cassation de dire que suivant l'article 14 du Statut des SOCIÉTÉ X), l'article 44 de l'ordre général numéro 13 doit être compatible avec le Statut afin de pouvoir être appliqué.

La demanderesse en cassation reste cependant en défaut de préciser en quoi l'article 44 ne serait pas compatible avec le Statut du Personnel.

La demanderesse en cassation continue en relevant que l'article 40 du Statut des SOCIÉTÉ X) stipule, premièrement, qu'il n'est pas possible de considérer un agent SOCIÉTÉ X) démissionnaire d'office de plein droit et, deuxièmement, que la force majeure est un obstacle à la possibilité de considérer d'office comme démissionnaire l'agent qui n'a pas rejoint son poste.

De ce constat, la demanderesse en cassation conclut qu' « en s'abstenant d'apprécier si un cas de force majeure existait dans le chef de l'agent R) et en s'abstenant d'examiner objectivement

² Cour d'appel, arrêt n°102/20 du 17 décembre 2020, p.10

si la situation de l'agent R) pouvait entraîner qu'elle soit considérée démissionnaire d'office c'est-à-dire si sa situation était de nature à pouvoir justifier in concreto qu'elle soit considérée d'office comme démissionnaire (analyse in concreto), la Cour d'appel a violé la loi applicable (in specie les articles 14 et 40 du Statut SOCIÉTÉ X) ».

Il est difficile de cerner le reproche que la demanderesse en cassation entend précisément formuler à l'encontre des juges d'appel. Dans son moyen de cassation, la demanderesse en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir appliqué l'article 44 de l'ordre général numéro 13 en violation des articles 14 et 40 du Statut du personnel des SOCIÉTÉ X) alors que dans ses développements du moyen, elle reproche aux juges d'appel de ne pas avoir apprécié in concreto si R) pouvait être considérée comme démissionnaire d'office et s'il n'y avait pas dans son chef un cas de force majeure, reproche qui s'apparenterait plutôt à un défaut de motivation.

Aux termes de l'article 10, al 2 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, chaque moyen ou chaque branche doit préciser, sous peine d'irrecevabilité, le cas d'ouverture invoqué, la partie critiquée de la décision et ce en quoi celle-ci encourt le reproche allégué.

La soussignée estime que le moyen constitue un amalgame de considérations de droit non autrement structuré qui ne répond pas aux conditions de clarté et de précision requises par la disposition précitée, ne permettant ainsi pas d'en déterminer le sens et la portée.

A cela s'ajoute que le reproche aux juges d'appel de s'être abstenus d'analyser certains aspects juridiques équivaut à leur reprocher un défaut de motifs.

Le moyen articule partant deux cas d'ouverture distincts à savoir, d'une part la violation de la loi et d'autre part le défaut de motivation.

Finalement, il y a lieu de relever que les juges d'appel ont tout simplement apprécié les éléments de fait de la cause pour arriver à la conclusion que la société SOCIÉTÉ X) a décidé à bon droit que R) était à considérer comme démissionnaire d'office n'ayant pas communiqué à son employeur le certificat médical d'incapacité endéans les trois jours de son absence.

Outre, le fait que le moyen ne respecte pas l'article 10 alinéa 2 de la loi modifiée du 18 février 1885, le moyen vise par ailleurs qu'à remettre en question l'appréciation souveraine des juges du fond des éléments de fait de la cause, appréciation qui échappe au contrôle de Votre Cour.

Il en suit que l'unique moyen de cassation ne saurait être accueilli.

Conclusion

- Le pourvoi est recevable mais il est à rejeter.

Pour le Procureur général d'État
l'avocat général

Elisabeth EWERT

