

Texte pseudonymisé

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

**N° 17 / 2023
du 09.02.2023
Numéro CAS-2022-00056 du registre**

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

Composition:

MAGISTRAT1.), président de la Cour,
MAGISTRAT2.), conseiller à la Cour de cassation,
MAGISTRAT3.), conseiller à la Cour de cassation,
MAGISTRAT4.), conseiller à la Cour de cassation,
MAGISTRAT5.), conseiller à la Cour de cassation,

GREFFIER1.), greffier à la Cour.

Entre

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

demandeur en cassation,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

et

la société BANQUE1.) (publ) Luxembourg Branch, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par le conseil d'administration, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B39099, succursale de la société de droit suédois BANQUE2.) (publ),

défenderesse en cassation,

comparant par la société en commandite simple SOCIETE1.), 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 AVOCAT2.), avocat à la Cour.

Vu l'arrêt attaqué, numéro 37/22 - VIII - TRAV, rendu le 17 mars 2022 sous le numéro CAL-2021-00290 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 3 juin 2022 par PERSONNE1.) à la société BANQUE1.) (publ) Luxembourg Branch (ci-après « la société BANQUE1. »), déposé le 7 juin 2022 au greffe de la Cour supérieure de justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 15 juillet 2022 par la société BANQUE1.) à PERSONNE1.), déposé le 26 juillet 2022 au greffe de la Cour ;

Sur les conclusions du premier avocat général MAGISTRAT6.).

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le tribunal de travail de Luxembourg avait notamment rejeté la demande en indemnisation d'PERSONNE1.) dirigée contre son employeur, la société BANQUE1.), du chef de licenciement avec effet immédiat. La Cour d'appel a confirmé le jugement.

Sur l'unique moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation de la loi, plus particulièrement de l'article L.415-10 (5) du Code du travail.

En ce que l'arrêt attaqué a conclu à tort que l'appel principal était non fondé

Au motif que la désaffiliation de PERSONNE1.) en date du 28 juin 2019 avec effet au 31 août 2018 n'était pas à qualifier de licenciement avec effet immédiat abusif,

Alors que, première branche, l'article L.415-10 (5) du Code du travail prévoit alors que << 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 >>.

Et alors que, deuxième branche, à défaut de résiliation du contrat de travail et à défaut de résolution judiciaire du contrat de travail par la juridiction du travail, le contrat de travail continuait à exister, bien que suspendu dans tous ses effets et

que la désaffiliation avec effet immédiat est à considérer comme licenciement avec effet immédiat abusif au sens de l'article L.124-10 du Code du travail. ».

Réponse de la Cour

Sur la première branche du moyen

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'article 10 précité peuvent compléter l'énoncé du moyen, ne peuvent suppléer à la carence de celui-ci au regard des éléments dont la précision est requise sous peine d'irrecevabilité.

Le moyen ne précise ni la partie critiquée de l'arrêt, ni en quoi la disposition visée au moyen aurait été violée.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa première branche, est irrecevable.

Sur la seconde branche du moyen

Il est fait grief aux juges d'appel, après avoir retenu que suite à la mise à pied pour faute grave du salarié délégué du personnel et à défaut par les parties d'avoir engagé les actions judiciaires prévues par l'article L. 415-10, paragraphes 4 et 5, du Code du travail, le contrat de travail, bien que suspendu, n'était pas résilié, d'avoir violé le paragraphe 5 dudit article en disant que la désaffiliation du salarié par l'employeur auprès du Centre commun de la sécurité sociale ne constituait qu'une simple mesure administrative et ne pouvait, à défaut d'autres éléments, s'interpréter en un licenciement avec effet immédiat au sens de l'article L.124-10 du même code.

Le grief de ne pas avoir qualifié la désaffiliation du salarié par l'employeur de licenciement avec effet immédiat est étranger à la disposition visée au moyen.

Il s'ensuit que le moyen, pris en sa seconde branche, 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 le demandeur en cassation à payer à la défenderesse en cassation une indemnité de procédure de 2.500 euros ;

le condamne aux dépens de l'instance en cassation avec distraction au profit de la société en commandite simple SOCIETE1.), sur ses affirmations de droit.

Monsieur le Président MAGISTRAT1.), qui a participé au délibéré, étant dans l'impossibilité de signer, la minute du présent arrêt est signée, conformément à l'article 82 de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire, par le conseiller le plus ancien en rang ayant concouru à l'arrêt.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le conseiller MAGISTRAT2.) en présence de l'avocat général MAGISTRAT7.) et du greffier GREFFIER1.).

Conclusions du Parquet Général

dans l'affaire de cassation

PERSONNE1.)

contre

la société BANQUE1.) (publ) Luxembourg Branch

N°CAS-2022-00056 du registre

Le pourvoi en cassation, introduit à la requête de PERSONNE1.), par un mémoire en cassation signifié en date du 3 juin 2022 à la société BANQUE1.) et déposé le 7 juin 2022 au greffe de la Cour, est dirigé contre un arrêt n°37/22-VIII-TRAV rendu le 17 mars 2022 par la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, sous le numéro CAL-2021-00290 du rôle.

Cet arrêt a été signifié à PERSONNE1.) le 7 avril 2022.

Le pourvoi, déposé dans les forme et délai de la loi du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, telle que modifiée, est recevable.

Le mémoire en réponse de la société BANQUE1.) signifié le 15 juillet 2022 à PERSONNE1.) en son domicile élu et déposé au greffe de la Cour le 26 juillet 2022 peut être pris en considération pour avoir été signifié dans le délai et déposé conformément aux prescriptions de la loi.

Faits et rétroactes

PERSONNE1.), salarié de BANQUE1.) et délégué du personnel, a été mis à pied pour faute grave en date du 30 mai 2018.

Saisi par requête du 27 mai 2020 du salarié tendant à l'octroi de différents chefs d'indemnisation pour licenciement abusif, le tribunal du travail de Luxembourg, par jugement du 7 janvier 2021, a déclaré les demandes de ce dernier non fondées, étant donné que le requérant n'a pas fait l'objet d'un licenciement.

Pour arriver à cette conclusion, le tribunal du travail, après avoir constaté que ni le salarié, ni l'employeur n'ont exercé les recours prévus suite à une mise à pied d'un salarié délégué du personnel par l'article L.415-10 du Code du travail, a retenu que la désaffiliation du salarié du système de sécurité sociale à l'initiative de l'employeur ne saurait s'analyser en l'espèce en un licenciement.

La motivation afférente du tribunal du travail se lit comme suit :

« En ce qui concerne la désaffiliation du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE opérée par l'employeur, il est cependant de jurisprudence constante qu'elle constitue une simple mesure administrative, sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence des relations de travail entre parties, ces dernières ne pouvant être résiliées que par un acte de l'employeur par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail.

En ce qui concerne la jurisprudence de la Cour d'appel du 8 mai 2003 invoquée par la partie requérante, il convient d'observer qu'elle ne s'applique pas au cas de l'espèce étant donné que dans cet arrêt, il y avait d'autres éléments qui s'étaient ajoutés à la désaffiliation du salarié.

En l'espèce, il y a lieu de conclure que la désaffiliation a été opérée par l'employeur suite à la cessation du délai de trois mois pendant lequel il a été obligé en vertu de l'article L. 415-10 (4) précité de continuer le paiement de la rémunération du salarié délégué mis à pied.

En l'absence d'autres éléments, cette désaffiliation ne constitue pas un licenciement abusif, mais elle est la conséquence de la situation factuelle prédécrite.

Par ailleurs, l'article L. 415-10 (5) alinéa 5 du Code du travail vise l'hypothèse avérée en l'espèce, dans laquelle l'employeur n'a pas introduit de demande en résolution du contrat de travail devant le tribunal du travail.

Or, en l'espèce, le salarié n'a pas non plus intenté le recours prévu à cet article pour demander la continuation de l'exécution de son contrat de travail, respectivement la constatation de la résiliation du contrat de travail.

Contrairement à ce qu'affirme PERSONNE1.), aucune disposition du Code du travail ne prévoit que dans l'hypothèse de l'inaction des deux parties, le droit commun trouverait à s'appliquer. S'il estime avoir fait l'objet d'un licenciement en date du 31 août 2018, il aurait dû agir en nullité dans le mois suivant devant le président du tribunal du travail conformément à l'article L. 415-10 (2) du Code du travail, ce qu'il n'a pas fait.

Comme il vient d'être exposé, la désaffiliation au 31 août 2018 ne constitue pas un licenciement abusif, de sorte que la demande de PERSONNE1.) est à rejeter comme non fondée. »¹

PERSONNE1.) a interjeté appel contre ce jugement, soutenant le même raisonnement qu'en première instance.

La Cour d'appel, dans son arrêt du 17 mars 2022 y a répondu :

« Tel que l'a retenu à bon droit le tribunal, la désaffiliation auprès du CCSS constitue une simple mesure administrative, sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence des relations de travail entre parties, ces dernières ne pouvant être résiliées que par un acte de l'employeur par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (Cour d'appel, 9 décembre 2004, n°28197 du rôle).

(...)

Dans la mesure où la désaffiliation de PERSONNE1.) a été opérée par l'employeur suite à la cessation du délai de trois mois pendant lequel il était obligé en vertu de l'article L.451-10 (4) du Code du travail de continuer le paiement de la rémunération du salarié délégué mis à pied, et à défaut d'autres éléments, cette désaffiliation n'est pas à qualifier de licenciement avec effet immédiat abusif.

(...)

L'argumentation de l'appelant que la « désaffiliation opérée avec effet rétroactif du 31 août 2018 serait nulle et de nul effet avec les conséquences juridiques et financières qui en découlent », moyen non autrement développé, est encore vaine, dès lors que la désaffiliation constitue une mesure administrative et ne constitue pas un élément déterminant de l'existence d'une relation de travail, le maintien de l'affiliation, respectivement la désaffiliation, n'ayant, à défaut d'autres éléments, aucune incidence juridique sur l'existence d'une relation de travail en tant que tel. »²

¹ Farde de procédure de Maître AVOCAT1.) : jugement n°31/21 du 7 janvier 2021 du tribunal du travail, page 6, alinéas 1 à 8

² Arrêt attaqué, dernier alinéa page 4, et alinéas 3 et 8 page 5

Elle a par conséquent débouté le salarié de son appel.

Le pourvoi est dirigé contre cet arrêt.

Sur l'unique moyen de cassation :

tiré de la violation de la loi, plus particulièrement de l'article L.415-10 (5) du Code du travail,

en ce que l'arrêt attaqué a conclu à tort que l'appel principal était non fondé,

au motif que la désaffiliation de PERSONNE1.) en date du 28 juin 2019 avec effet au 31 août 2018 n'était pas à qualifier de licenciement avec effet immédiat abusif,

alors que, première branche, l'article L.415-10 (5) du Code du travail prévoit alors que « 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 »

et alors que, deuxième branche, à défaut de résiliation du contrat de travail et à défaut de résolution judiciaire du contrat de travail pas la juridiction du travail, le contrat de travail continuait à exister, bien que suspendu dans tous ses effets et que la désaffiliation avec effet immédiat est à considérer comme licenciement avec effet immédiat abusif au sens de l'article L.124-10 du Code du travail.

Quant à la recevabilité du moyen en la forme :

L'unique moyen de cassation est articulé en deux branches. Toutefois, il n'est pas aisé de saisir le sens de cette subdivision, dès lors que la première branche, au lieu de préciser un grief, ne fait que citer une partie du texte légal visé.

Ou bien cette première branche est à déclarer irrecevable pour manque de précision, en ce qu'elle omet d'indiquer en quoi l'arrêt attaqué encourt le reproche allégué, ou bien le moyen doit être lu en faisant abstraction de son articulation en deux branches différentes.

La soussignée se rapporte à la sagesse de Votre Cour à cet égard et se propose d'analyser le moyen conformément à la deuxième hypothèse.

Quant au fond :

En substance, l'unique moyen de cassation, examiné à la lumière de la partie réservée à sa discussion, revient à reprocher à la Cour d'appel d'avoir à tort décidé que l'actuel demandeur en cassation n'avait pas fait l'objet d'un licenciement, puisque la désaffiliation du salarié de la sécurité sociale opérée par son employeur à un moment où le contrat de travail était certes suspendu en ses effets mais continuait à exister, devrait forcément s'analyser en un licenciement, abusif de surcroît, car non conforme aux dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail.

Le grief concerne donc la qualification juridique de la désaffiliation du CCSS. Selon la Cour d'appel, il s'agit, à défaut d'autres éléments, d'une simple mesure administrative, alors que pour le demandeur en cassation, elle ne peut s'analyser qu'en une résiliation avec effet immédiat du contrat de travail, donc en un licenciement.

A titre principal, il faut constater que le texte visé par le moyen est étranger au grief qu'il formule.

En effet, l'article L.415-10 (5) du Code du travail est rédigé comme suit :

« 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. »

Cette disposition légale fait partie du dispositif de protection spéciale dont bénéficie le salarié délégué du personnel qui ne peut pas faire l'objet d'un licenciement, sous peine de nullité, même en cas de faute grave de sa part.

Dans cette dernière hypothèse, la seule option pour l'employeur est de mettre à pied le salarié, c'est-à-dire d'émettre à son égard une dispense de travail immédiate.

Le paragraphe (5) de l'article L.415-10 du Code du travail règle la saisine du tribunal du travail, soit par l'employeur, soit par le salarié, suite à une telle décision de mise à pied, et cela dans des délais précis. Par contre, il ne règlemente pas le cas de figure où ni l'employeur, ni le salarié ne saisissent le tribunal du travail. Il reste muet sur les conséquences d'une désaffiliation du CCSS du salarié par l'employeur.

Or, en l'espèce, le tribunal du travail n'avait pas été saisi dans la suite immédiate de la mise à pied de l'actuel demandeur en cassation ni par celui-ci, ni par son employeur, de sorte que l'action intentée ne s'est pas fondée sur l'article L.415-10 (5) du Code du travail. Par conséquent, ladite disposition légale ne trouvait pas application dans le litige ayant donné lieu au présent pourvoi et la Cour d'appel, même si elle en a expliqué le mécanisme, ne s'y est pas basée pour décider que la désaffiliation, dans le cas d'espèce lui soumis, constituait une simple mesure administrative et ne s'analysait pas en un licenciement.

En d'autres mots, pour décider que la désaffiliation, dans le cas d'espèce lui soumis, ne s'analysait pas en un licenciement – motif visé par le moyen de cassation – les magistrats d'appel n'ont pas appliqué l'article L.415-10 (5) du Code du travail.

Partant, étant donné que le texte visé, à savoir l'article L.415-10 (5) du Code du travail, est étranger au reproche mis en œuvre, l'unique moyen de cassation est irrecevable.

A titre subsidiaire, le moyen ne saurait être accueilli, en ce qu'il remet en cause l'appréciation par les juges d'appel des conséquences à attribuer à la désaffiliation du CCSS de l'actuel demandeur en cassation.

Selon une jurisprudence constante³, la désaffiliation, prise à titre isolée, constitue une mesure purement administrative, a priori sans incidence sur l'existence de la relation de travail. Ce n'est qu'en présence d'autres éléments factuels qu'elle peut laisser conclure à un licenciement. A elle seule, elle ne peut constituer la preuve suffisante d'une résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

En l'occurrence, tant le premier juge que les magistrats d'appel ont précisé que de tels éléments supplémentaires faisaient défaut dans le litige leur soumis.

Pour arriver à une conclusion éventuellement contraire, Votre Cour ne devrait pas se limiter à une analyse purement juridique, mais Vous devriez Vous pencher sur les faits et pièces versées en cause, examen qui échappe toutefois au contrôle de Votre Cour.

A titre plus subsidiaire, le moyen n'est pas fondé.

Comme indiqué ci-dessus, la jurisprudence décide de manière constante qu'une désaffiliation du CCSS d'un salarié par son employeur constitue en principe une simple mesure administrative.

Cependant, la désaffiliation, si elle s'accompagne d'autres circonstances qui la corroborent, peut dans certains cas servir à démontrer qu'il y a eu licenciement. Il s'agit donc d'un élément de preuve qui, pris de manière isolée, est insuffisant.

L'arrêt attaqué a fait une application correcte de ce principe, en constatant :

« Dans la mesure où la désaffiliation de PERSONNE1.) a été opérée par l'employeur suite à la cessation du délai de trois mois pendant lequel il était obligé en vertu de l'article L.451-10 (4) du Code du travail de continuer le paiement de la rémunération du salarié délégué mis à pied, et à défaut d'autres éléments⁴, cette désaffiliation n'est pas à qualifier de licenciement avec effet immédiat abusif. »⁵

La Cour d'appel n'a donc pas violé la disposition visée au moyen.

³ Voir, par exemple, Cour d'appel, 3ème chambre, 14 juin 2001 n°23553 du rôle ; Cour d'appel, huitième chambre, 24 avril 2003, n°26738 du rôle ; Cour d'appel huitième chambre, 28 mai 2020, n°CAL-2019-00462 du rôle

⁴ Souligné par la soussignée

⁵ Arrêt attaqué, page 5, alinéa 3

Conclusion

Le pourvoi est recevable, mais non fondé.

Pour le Procureur général d'Etat,
le premier avocat général,

MAGISTRAT6.)