Texte pseudonymisé

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

N° 111 / 2026
du 04.06.2026
Numéro CAS-2025-00174 du registre

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, quatre juin deux mille vingt-six.

Composition :

Marie-Laure MEYER, conseiller à la Cour de cassation, président,
Gilles HERRMANN, conseiller à la Cour de cassation,
Rita BIEL, conseiller à la Cour de cassation,
Marianne EICHER, conseiller à la Cour de cassation,
Carole KERSCHEN, conseiller à la Cour de cassation,

Daniel SCHROEDER, greffier à la Cour.

Entre

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

demandeur en cassation,

comparant par la société à responsabilité limitée NC ADVOCAT S.à r.l., 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 Nadia CHOUHAD, avocat à la Cour,

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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 NUMERO1.),

défenderesse en cassation,

comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH, 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 Philippe SCHMIT, avocat à la Cour.

Vu l'arrêt attaqué numéro 86/25-VIII-TRAV rendu le 3 juillet 2025 sous le numéro CAL-2022-00537 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 24 novembre 2025 par PERSONNE1.) à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après *« société SOCIETE1.) »*), déposé le 27 novembre 2025 au greffe de la Cour supérieure de Justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 16 janvier 2026 par la société SOCIETE1.) à PERSONNE1.), déposé le 21 janvier 2026 au greffe de la Cour ;

Vu le nouveau mémoire signifié le 14 avril 2026 par PERSONNE1.) à la société SOCIETE1.), déposé le 20 avril 2026 au greffe de la Cour, en ce qu'il vise à redresser l'appréciation fausse que la partie défenderesse aurait faite des faits qui servent de fondement au recours, et l'écartant pour le surplus, en ce qu'il ne remplit pas les conditions de l'article 17, alinéa 2, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation ;

Sur les conclusions du procureur général d'Etat adjoint Marie-Jeanne KAPPWEILER ;

Entendu Maître Philippe SCHMIT, Maître Nadia CHOUHAD et l'avocat général Jennifer NOWAK.

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le Tribunal du travail de Luxembourg avait, notamment, déclaré justifié le licenciement avec préavis du demandeur en cassation et dit non fondées ses demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral. La Cour d'appel a confirmé le jugement.

Sur le premier moyen de cassation

Enoncé du moyen

« Tiré de la violation de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'homme, qui consacre le droit à un procès équitable,

En ce que la Cour d'appel a dit non fondé l'appel de la partie demanderesse en cassation, et a partant confirmé le jugement entrepris, en ayant manifestement

statuer sur base des << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >> et ayant manifestement omis de prendre en considération les << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>,

Alors qu'il appartenait à la Cour d'appel de statuer en prenant en considération l'ensemble des conclusions déposées par la partie demanderesse en cassation, et notamment ses << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>, dernier corps de conclusions soumis à la Cour d'appel,

qu'en effet, dans le cadre de ses << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>, la partie demanderesse en cassation a, par rapport à son acte d'appel et ses différents corps de conclusions, d'une part, récapitulé l'ensemble des arguments développés par elle au travers de ceux-ci, et, d'autre part, a développé des moyens supplémentaires et en a étayé d'autres, moyens que la partie demanderesse en cassation n'avait aucunement invoqué devant la Cour d'appel dans ses écrits précédent ses << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> ;

que ce seul fait ressort déjà du courrier du 20 septembre 2024 de la demanderesse en cassation adressé à la Cour d'appel, qui indique : << Suite à ma prise de connaissance des dernières conclusions et des nouvelles pièces de Me Chouhad, je constate que celles-ci contiennent des éléments nouveaux [...] >> ;

qu'à cet égard, les nouveaux moyens invoqués par la partie demanderesse en cassation à l'occasion de ses << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> étaient les suivants :

- Le moyen relatif au principe non bis in idem, en vertu duquel un employeur ne saurait sanctionner un salarié 2 fois pour les mêmes faits (développé en pages 26 et 50 des << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> - Pièce n°7).

Cependant, la Cour d'appel ne fait pas une seule mention de ce moyen pourtant invoqué à plusieurs reprises par la partie demanderesse en cassation, et déterminant pour la solution à donner au litige.

- La demande de faire procéder à une enquête (offre de preuve - audition de témoins) au sens de l'article 399 du Nouveau Code de procédure civile (développée en pages 55 à 76, et itéréré en pages 86 à 105 des << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> - Pièce n°7).

Cependant, la Cour ne fait pas une seule mention de cette demande pourtant invoqué très longuement (plus de 40 pages) par la partie demanderesse en cassation, et déterminante pour la solution à donner au litige.

Cela est d'autant plus surprenant alors que la Cour d'appel mentionne la propre offre de preuve formulée par la partie défenderesse en cassation : << [La société SOCIETE1.)] formule, en ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin de prouver les reproches contenus dans la lettre de motivation du licenciement. >> (dernier paragraphe de la page 8 de l'Arrêt attaqué - Pièce n°1).

que de même, la Cour d'appel a rejeté l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse en cassation dans ces termes : << C'est dès lors à juste titre que le tribunal du travail a retenu en conséquence qu'il n'y a pas lieu de procéder à une mesure d'instruction complémentaire afin d'établir en cause l'intégralité des reproches énoncés. >> (page 28 de l'Arrêt attaqué - Pièce n°1) (nous mettons en évidence).

- La demande de faire procéder à une confrontation entre témoins, et entre les parties et les témoins, au sens de l'article 415 du Nouveau Code de procédure civile (développée en pages 77 et 78, et itéréré en page 105 des << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> - Pièce n°7).

Cependant, la Cour ne fait pas une seule mention de cette demande pourtant invoqué explicitement par la partie demanderesse en cassation, et déterminante pour la solution à donner au litige.

- Le moyen tendant à voir écarter les nouveaux motifs invoqués par la partie défenderesse en cassation dans le cadre des échanges de conclusions, alors que ces motifs ne ressortaient aucunement de la lettre des motifs du 3 septembre 2019 (développé en pages 36 et 79, et itéréré en page 85 des << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> - Pièce n°7).

Cependant, la Cour d'appel ne fait pas une seule mention de ce moyen pourtant invoqué à plusieurs reprises par la partie demanderesse en cassation, et déterminant pour la solution à donner au litige.

- Le moyen tendant à voir écarter les motifs invoqués par la partie défenderesse en cassation de la lettre des motifs du 3 septembre 2019, et qui s'avèrent manifestement trop anciens pour être à l'origine du licenciement, et donc pouvoir en constituer des motifs (développé en page 49 des << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> - Pièce n°7).

Cependant, la Cour d'appel ne fait pas une seule mention de ce moyen pourtant invoqué explicitement par la partie demanderesse en cassation, et déterminant pour la solution à donner au litige ;

que l'absence de toute mention par la Cour d'appel de l'existence de ces nouveaux moyens, mis en avant pour la première fois dans les << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> de la partie demanderesse en cassation, démontre d'ores et déjà que les << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> n'ont purement et simplement pas été prises en considération par la Cour d'appel, et qu'elle n'a donc pas statué sur celles-ci, ce alors qu'il s'agissait des dernières conclusions versées à la cause dans le cadre de la procédure d'appel ;

que par ailleurs, toujours dans le cadre de << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>, la partie demanderesse en cassation a étayé plusieurs moyens déjà invoqués dans ses écrits antérieurs, et en a modifié certains, notamment :

- Dans le cadre de ses << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >>, la partie demanderesse en cassation a initialement demandé ce qui suit : << qu'il a

partant lieu par réformation de déclarer le licenciement abusif pour absence de motifs respectivement déclarer irrecevables et d'écarter les pièces 4 à 11, 14, et 19 à 32 de SOCIETE1.) ; » (page 17 des « CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >> - Pièce n°6) (nous mettons en évidence).

Néanmoins, dans le cadre de ses << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>, la partie demanderesse en cassation a modifié cette demande comme suit : << qu'il a partant lieu par réformation de déclarer le licenciement abusif pour absence de motifs respectivement déclarer irrecevables et d'écarter les pièces 4 à 11, 14, et 19 à 50 de SOCIETE1.) ; >> (page 23 des << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> - Pièce n°7) (nous mettons en évidence).

En dépit de cela, la Cour d'appel a mentionné ce qui suit : << En ce qui concerne la demande de PERSONNE1.) tendant au rejet des pièces 4 à 11, 14, 18 et 19 à 32 de la société SOCIETE1.) […] >> (dernier paragraphe de la page 7 de l'Arrêt attaqué - Pièce n°1) (nous mettons en évidence).

La Cour d'appel s'est dès lors prononcé sur une demande de la partie demanderesse, non pas telle qu'elle était dans son dernier état (<< CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>), mais telle qu'elle était rédigée dans les << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >> de la partie demanderesse en cassation.

Ce simple fait démontre de manière indubitable que la Cour d'appel n'a purement et simplement pas pris en considération les << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>.

- Dans le cadre de ses << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >>, la partie demanderesse en cassation a indiqué ce qui suit eu égard à une lettre d'avertissement qu'il aurait prétendument reçu : << que l'appelant a contesté l'avertissement en question ; >> (page 18 des << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >> - Pièce n°6).

Néanmoins, dans le cadre de ses << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>, la partie demanderesse en cassation a étayé ce moyen comme suit : << que l'appelant a contesté l'avertissement en question, dont il est rappelé qu'il n'a jamais eu connaissance de sa teneur précise avant que celui-ci ne lui soit communiqué en annexe de la lettre des motifs du 3 septembre 2019 ; >> (page 24 des << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> - Pièce n°7).

En dépit de cela, la Cour d'appel a mentionné ce qui suit : << La Cour relève encore que le salarié se contredit en affirmant aux termes de son acte d'appel (page 13, 4èime paragraphe) qu'il "a contesté l'avertissement en question", puisqu'il ne saurait contester ce qu'il n'a pas reçu. Il en résulte que PERSONNE1.) était parfaitement au courant des termes de la lettre d'avertissement pour affirmer être en mesure de la contester, contestation dont li ne rapporte cependant pas la preuve. >> (dernier paragraphe de la page 7 de l'Arrêt attaqué - Pièce n°1) (nous mettons en évidence).

La Cour d'appel s'est dès lors prononcé sur un moyen de la partie demanderesse en cassation, non pas telle qu'elle était dans son dernier état

(<< CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>), mais telle qu'elle était rédigée dans son acte d'appel (!) (Pièce n°3), et ce alors que cet argument avait été étayé dans le cadre des << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>.

Ce simple fait démontre de manière indubitable que la Cour d'appel n'a purement et simplement pas pris en considération les << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>.

- Dans le cadre de ses << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >>, la partie demanderesse en cassation a développé succinctement un argumentaire concernant les évaluations du salarié établies par la partie défenderesse en cassation (pages 3 à 5, 7, 31 et 38 des << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >> - Pièce n°6).

Néanmoins, dans le cadre de ses << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>, la partie demanderesse en cassation a détaillé bien plus amplement son argumentaire à cet égard (pages 3 à 11, 43, 44, et 53 des << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> - Pièce n°7).

Cependant, la Cour d'appel ne fait pas une seule mention de ce moyen pourtant développé longuement, et invoqué à plusieurs reprises par la partie demanderesse en cassation, et déterminant pour la solution à donner au litige.

- Dans le cadre de ses << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >>, la partie demanderesse en cassation a développé un argumentaire mettant en cause les déclarations faites par Monsieur PERSONNE2.) dans son attestation testimoniale du 2 mars 2020 eu égard à l'atteinte à l'image de l'entreprise vis à vis de l'agence de recrutement (page 26 des << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >> - Pièce n°6).

Dans le cadre de ses << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >>, la partie demanderesse en cassation a étayé son argumentaire, notamment en renvoyant désormais à ses pièces n°33 et 36 versées dans le cadre de la procédure d'appel, démontrant l'absence de véracité des déclarations de Monsieur PERSONNE2.) à cet égard (page 37 des << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> - Pièce n°7).

Cependant, la Cour d'appel ne fait pas une seule mention de ce moyen pourtant invoqué explicitement par la partie demanderesse en cassation, et déterminant pour trancher la véracité des allégations de Monsieur PERSONNE2.) ;

qu'il résulte de tout ce qui précède que la Cour d'appel a manifestement statué sur base des << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >> de la partie demanderesse en cassation, et a manifestement omis de prendre en considération les << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> de la partie demanderesse en cassation ;

que Votre Cour constatera par ailleurs que les << CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES >> font 46 pages, là où les << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> font 105 pages ;

qu'également, des nouveaux moyens substantiels y étaient développés, et d'autres moyens amplement étayés, qui auraient pu avoir une influence décisive sur la solution à donner au litige ;

qu'il aurait appartenu en tout état de cause à la Cour d'appel d'en faire l'analyse, et d'apprécier souverainement leur importance ;

qu'il ressort d'évidence de ce qui précède que la Cour d'appel a statué sans égard aux << CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II >> de la partie demanderesse en cassation ;

qu'il y a donc violation du droit de la partie demanderesse en cassation à un procès équitable ;

que partant l'arrêt n° 86/25 - VIII - TRAV rendu en date du 3 juillet 2025 encourt la cassation. ».

Réponse de la Cour

Le demandeur en cassation fait grief aux juges d'appel d'avoir violé l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales (ci-après *« Convention »*) en ce qu'il consacre le droit à un procès équitable, en ayant omis de prendre en considération et d'analyser ses conclusions de synthèse II ayant comporté des moyens supplémentaires par rapport aux conclusions récapitulatives antérieures.

Vu l'article 6 de la Convention.

Les juges d'appel, en omettant de prendre en considération et d'analyser les conclusions de synthèse II du demandeur en cassation postérieures à ses conclusions récapitulatives et comportant des moyens supplémentaires susceptibles d'avoir une incidence sur la solution du litige, ont violé la disposition visée au moyen.

Il s'ensuit que l'arrêt attaqué encourt la cassation.

Sur les demandes en allocation d'une indemnité de procédure

La défenderesse en cassation étant à condamner aux dépens de l'instance en cassation, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Il serait inéquitable de laisser à charge du demandeur en cassation l'intégralité des frais exposés non compris dans les dépens. Il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 5.000 euros.

PAR CES MOTIFS

et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres moyens de cassation,

la Cour de cassation

casse et annule l'arrêt numéro 86/25-VIII-TRAV rendu le 3 juillet 2025 sous le numéro CAL-2022-00537 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

déclare nuls et de nul effet ladite décision judiciaire et les actes qui s'en sont suivis, remet les parties dans l'état où elles se sont trouvées avant l'arrêt cassé et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel, autrement composée ;

condamne la défenderesse en cassation à payer au demandeur en cassation une indemnité de procédure de 5.000 euros ;

rejette la demande de la défenderesse en cassation en allocation d'une indemnité de procédure ;

la condamne aux frais et dépens de l'instance en cassation ;

ordonne qu'à la diligence du Procureur général d'Etat, le présent arrêt soit transcrit sur le registre de la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg et qu'une mention renvoyant à la transcription de l'arrêt soit consignée en marge de l'arrêt annulé.

Madame le conseiller Marie-Laure MEYER, qui a participé au délibéré, étant dans l'impossibilité de signer, la minute du présent arrêt est signée, conformément aux articles 115 et 132 de la loi modifiée du 7 mars 1980 sur l'organisation judiciaire, par le conseiller le plus ancien ayant concouru à l'arrêt.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le conseiller Gilles HERRMANN en présence de l'avocat général Christian ENGEL et du greffier Daniel SCHROEDER.

Luxembourg, le 20 février 2026

PARQUET GENERAL
DU
GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Conclusions du Parquet Général dans l'affaire de cassation

PERSONNE1.)
contre
société anonyme SOCIETE1.) S.A.

(Affaire numéro CAS-2025-00174)

Le pourvoi en cassation introduit par PERSONNE1.), par un mémoire en cassation signifié le 24 novembre 2025 à la défenderesse en cassation et déposé au greffe de la Cour Supérieure de Justice le 27 novembre 2025, est dirigé contre un arrêt n° 86/25-VIII-TRAV rendu par la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, en date du 3 juillet 2025 (n° CAL-2022-00537 du rôle). Ledit arrêt ne semble pas avoir été signifié au demandeur en cassation.

Le pourvoi en cassation est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délais prévus aux articles 7 et 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation (ci-après la loi du 18 février 1885

La défenderesse en cassation a signifié un mémoire en réponse le 16 janvier 2026 au demandeur en cassation et l'a déposé le 21 janvier 2026 au greffe de la Cour Supérieure de Justice.

Ayant été signifié et déposé au greffe dans le délai de deux mois à compter du jour de la signification du mémoire en cassation, conformément aux articles 15 et 16 de la loi précitée du 18 février 1885, ce mémoire est à considérer.

<u>Sur les faits et antécédents</u>

Par contrat de travail à durée indéterminée du 15 décembre 2016, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.). Par lettre recommandée du 2 août 2019, il a été licencié avec un délai de préavis de quatre mois avec dispense de travail durant le délai de préavis.

Par courrier du 5 août 2019, PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement. L'employeur lui a fait parvenir lesdits motifs du licenciement par lettre recommandée du 3 septembre 2019. Par courrier du 20 septembre 2019, PERSONNE1.) a contesté ces motifs.

Par requête du 8 octobre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement intervenu et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 837.998,88 euros à titre de dommages et intérêts avec les intérêts légaux. Il a réclamé une indemnité de procédure et a formulé en cours d'instance une demande en condamnation de l'ancien employeur à lui payer 10.000 euros sur la base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

La société SOCIETE1.) a contesté la demande et a demandé reconventionnellement une indemnité de procédure.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi (ci-après « l'ETAT »), est intervenu volontairement au litige et a déclaré exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancées par lui.

Par jugement du 24 mars 2022, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 2 août 2019 et a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral, ainsi que celle sur la base des articles 1382 et 1383 du Code civil. Le tribunal du travail a dit non fondé le recours de l'ETAT, a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamné à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 euros et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 3 mai 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 24 mars 2022.

En date du 3 juillet 2025, la Cour d'appel a rendu un arrêt dont le dispositif se lit comme suit :

« 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,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel. »

Cet arrêt fait l'objet du présent pourvoi.

Sur le premier moyen de cassation :

Le premier moyen de cassation est tiré de la violation de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme, qui consacre le droit à un procès équitable.

Le demandeur en cassation fait grief à l'arrêt entrepris d'avoir statué sur la base de ses « CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES » et d'avoir omis de prendre en considération ses « CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II ». Dans ces conclusions, la partie demanderesse en cassation aurait non seulement récapitulé l'ensemble des arguments développés dans les conclusions antérieures, mais elle aurait développé des moyens supplémentaires et en aurait étayé d'autres.

Un courrier adressé à la huitième chambre de la Cour d'appel et daté du 20 septembre 2024[1] confirme que ces conclusions avaient été communiquées à la partie défenderesse en cassation qui estimait qu'elles contenaient « des éléments nouveaux ».

Aux termes de l'article 10, alinéa 2, de la loi du 18 février 1885, *« sous peine d'irrecevabilité, un moyen ou un élément de moyen ne doit mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture. Chaque moyen ou chaque branche doit préciser, sous la même sanction:*

- *le cas d'ouverture invoqué;*
- *la partie critiquée de la décision;*
- *ce en quoi celle-ci encourt le reproche allégué. »*

Le demandeur en cassation annonce *« qu'à cet égard, les nouveaux moyens invoqués par la partie demanderesse en cassation à l'occasion de ses « CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II » étaient les suivants »*[2]*,* et il suit une énumération de moyens, de nouvelles mesures d'instruction qui ont été demandées, de points sur lesquels il aurait « étayé son argumentaire », et une énumération des différences entre les « CONCLUSIONS RÉCAPITULATIVES » et les « CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II », sans aucune mise en relation avec le grief invoqué.

Au mieux, les développements pourraient correspondre à un défaut de réponse à conclusions qui serait reproché à la décision entreprise. Or, ce grief constitue un vice de forme, qui aurait pu être invoqué sous le visa de l'article 6 de la Convention européenne des droits de l'Homme, à condition d'invoquer ce cas d'ouverture dans l'énoncé du moyen. Tel n'est pas le cas. Seule la violation du droit à un procès équitable est invoquée de manière totalement abstraite et sans aucune explication par rapport aux éléments énumérés aux pages 3 à 6 du mémoire. S'y ajoute que tous les éléments énumérés ne correspondent pas à des moyens exigeant une réponse. Même en ce qui concerne les véritables moyens auxquels les juges d'appel auraient omis de répondre, chaque moyen aurait dû faire l'objet d'un moyen de cassation différent ou d'une branche différente, au lieu d'énumérer tout un « listing » de griefs dans un seul et même moyen.

1 Pièce n° 8 de Maître N. Chouhad

2 3e paragraphe de la page 3 du mémoire en cassation

Le moyen doit être déclaré irrecevable en ce que les développements ne correspondent pas au cas d'ouverture invoqué, sinon pour cumul de plusieurs cas d'ouverture, sinon pour manque de précision.

Sur le deuxième moyen (subsidiaire au premier moyen de cassation) :

Le deuxième moyen de cassation a trait au prétendu non-respect par l'employeur des procédures prévues en matière de harcèlement. Le moyen est divisé en sept branches dont les deux premières sont prioritaires par rapport aux autres.

Le deuxième moyen, pris en sa première branche, est tiré de la violation de l'article 109 de la Constitution, de l'article 587 du Nouveau code de procédure civile (ci-après NCPC) et de l'article 249, alinéa 1er du même code, pour défaut de réponse à conclusions.

Le demandeur en cassation fait grief à l'arrêt attaqué de ne pas avoir répondu au moyen mettant en cause le non-respect par la partie défenderesse en cassation des dispositions légales applicables au moment du licenciement en matière de harcèlement moral.

A la page 15 des « CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II », le demandeur en cassation avait conclu en ce qui concerne la procédure à respecter par l'employeur en matière de harcèlement :

« que dans ses développements, la partie adverse omet de préciser à Votre Cour qu'il résulte :

- *des articles 311-1 et suivants du Code du travail ;*

- *du règlement Grand-Ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part, et l'UEL, d'autre part ;*
- *de l'accord cadre européen concernant le harcèlement et la violence au travail, signé par la CES, BUSINESSEUROPE, I'SOCIETE6.), et le CEEP le 26 avril 2007 ;*

que la partie adverse a l'obligation de prendre :

- *des mesures préventives en vue d'empêcher le harcèlement moral sur son lieu de travail ;*

- *des mesures pour faire cesser les troubles caractéristiques de harcèlement moral ;*

- *de sanctionner les auteurs des comportements fautifs,*

lorsque de tels actes viennent à se produire ;

que plus précisément, dans le cadre de la mise en place d'une procédure de gestion interne, il y a lieu de considérer les principes suivants :

« les parties agiront avec toute la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun;

- aucune information ne sera divulguée aux parties non impliquées dans l'affaire;

- les plaintes seront examinées sans délai et traitées dans un délai raisonnable;

- chaque partie devra être entendue dans les plus brefs délais en ses moyens et aura le droit de se faire assister par un représentant du personnel lors de l'entrevue ;

- chaque plainte sera traitée de manière impartiale;

- chaque plainte devra être appuyée par des informations détaillées ;

- les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement;

- une assistance externe pour l'analyse et le traitement des plaintes pourra être prévue;

- les victimes bénéficieront d'un soutien dont la nature sera précisée au sein de l'entreprise à défaut d'accord suffisamment précis à ce sujet entre partenaires sociaux applicable à l'entreprise. » (Règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB, d'une part, et l'UEL, d'autre part.) ;

qu'aucun de ces préceptes n'eut été respecté en l'espèce ; »

Par rapport aux obligations incombant à l'employeur en matière de harcèlement, les juges d'appel ont résumé les conclusions du demandeur en cassation comme suit:

« En ce qui concerne la procédure prévue sur base du document Anti Harassment Policy, *PERSONNE1.) soutient que cette politique interne en matière d'anti-harcèlement vaudrait règlement intérieur, qu'il l'aurait accepté formellement et que ce document ferait dès lors partie intégrante de son contrat de travail, de sorte que l'employeur serait tenu de s'y conformer, ce qu'il n'aurait cependant pas fait en l'espèce. »*[3]

Le deuxième moyen, pris en sa deuxième branche, est également tiré de la violation de l'article 109 de la Constitution, de l'article 587 du Nouveau code de procédure civile (ci-après NCPC) et de l'article 249, alinéa 1er du même code, pour défaut de réponse à conclusions.

Le demandeur en cassation fait grief à l'arrêt attaqué de ne pas avoir répondu au moyen du demandeur en cassation *« qu'en violant les termes de la procédure interne, la partie adverse a également violé les droits du concluant en le privant de l'opportunité de défendre sa cause, violant ainsi le principe d'égalité des armes et le principe du contradictoire*

3 4 ème paragraphe de la page 5 des « CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II »

(APEH Uldözötteinek Szövetsége et autres c. Hongrie, 2000, § 42 ; Yvon c. France, 2003, § 37 ; De Haas et Gijsels c. Belgique, 1997, §§ 54 et 48) ».[4]

Dans la mesure où cette branche reprend la (prétendue) obligation légale incombant à l'employeur d'entendre chaque partie dans les plus brefs délais, invoquée dans le cadre de la première branche, les deux branches peuvent être réunies.

La Cour d'appel a retenu, à l'instar du tribunal du travail, que l'employeur invoque à l'appui du licenciement du demandeur en cassation *« cinq groupes de reproches qui s'analysent en des faits de harcèlement psychologique sur le lieu de travail, d'un comportement inacceptable sur le lieu de travail, d'atteinte à l'image de l'entreprise, de comportement sexiste ainsi que de violation des politiques de l'entreprise et le manque de compétences managériales requises ».*[5]

L'arrêt entrepris en conclut *« qu'il en résulte que le licenciement ne saura être déclaré abusif du seul fait d'une éventuelle non-application des procédures mises en place par l'employeur en matière de harcèlement*[6]*. La demande principale de l'appelant, dans son premier volet, est partant d'emblée à rejeter. »*

Lorsque les juges d'appel ont résumé les positions des parties, ils ont fait abstraction des (prétendues) obligations incombant à l'employeur en application des dispositions légales et règlementaires citées dans les conclusions du demandeur en cassation, et l'arrêt entrepris n'est motivé que par rapport à la question de savoir si le document intitulé *Anti Harassment Policy* s'imposait à l'employeur en tant que partie du contrat de travail.

Ils ont ainsi déclaré la demande principale du demandeur en cassation, dans son second volet, non fondée pour les motifs suivants :

> *« Il résulte de la section I, paragraphe 4 du document intitulé* Anti Harassment Policy *que* « This policy is not intended to form part of your contract of employment. The Company reserves the right at all times to alter, change, modify or withdraw this policy within its discretion ». *Il en résulte que l'employeur a clairement précisé audit document* Anti Harassment Policy *que ce dernier ne fait pas partie du contrat de travail des salariés. Par conséquent, il ne saurait valoir règlement interne que l'employeur serait tenu de respecter au même titre que les salariés.*
>
> *C'est dès lors à bon droit que le tribunal du travail a retenu que l'ancien employeur pouvait valablement invoquer comme motif de licenciement des faits constitutifs d'actes de harcèlement moral. »*

La motivation fournie se limite ainsi au seul plan contractuel et l'arrêt ne comporte aucune motivation relative aux obligations légales de l'employeur en matière de harcèlement.

4 Paragraphe 7 de la page 16 des « CONCLUSIONS DE SYNTHÈSE II »
5 Dernier paragraphe de la page 4 et premier paragraphe de la page 5 de l'arrêt entrepris
6 Il découle de cette conclusion que les juges d'appel ont considéré que certains des cinq groupes de reproches ne sont pas constitutifs de harcèlement, sans toutefois préciser lesquels.

Or, le demandeur en cassation avait désigné avec précision les dispositions qu'il entendait invoquer, il avait énoncé les obligations qui en découlent pour l'employeur et il avait conclu qu'en raison du non-respect de ces obligations, l'employeur ne pouvait pas invoquer à l'appui du licenciement des plaintes n'ayant pas fait l'objet de la procédure prévue en matière de harcèlement. Dans la mesure où la plupart des comportements reprochés au demandeur en cassation constituaient des actes de harcèlement, le moyen invoqué était également susceptible d'avoir une incidence sur la solution du litige et il n'est pas inopérant. Il s'agissait dès lors d'un moyen exigeant une réponse.

En omettant de répondre au moyen tiré des articles 311-1 et suivants du Code du travail, du règlement Grand-Ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail (conclue entre les syndicats OGB-L et LCGB d'une part, et l'UEL, d'autre part), et de l'accord cadre européen concernant le harcèlement et la violence au travail, signé par la CES, BUSINESSEUROPE, I'SOCIETE6.), et le CEEP le 26 avril 2007, l'arrêt attaqué a violé les dispositions légales visées au moyen.

Le deuxième moyen, pris en ses deux premières branches, est fondé et l'arrêt encourt la cassation.

Compte tenu de la réponse proposée dans le cadre des deux premières branches, les branches 3 à 7, qui sont subsidiaires, n'appellent pas d'observations à ce stade.

Sur les moyens de cassation trois à seize:

Dans la mesure où le demandeur en cassation avait en instance d'appel demandé à titre principal de voir déclarer le licenciement irrecevable sinon sans fondement en raison du non-respect de la procédure prévue en matière de harcèlement, le deuxième moyen est préalable par rapport à tous les moyens subséquents, qui ont trait à l'imprécision des motifs de licenciement, au principe *non bis in idem*, à l'incidence du courrier d'avertissement, à l'éventuelle postériorité au licenciement d'un fait datant du 2 août 2029, aux éléments de preuve relatifs aux motifs de licenciement, aux offres de preuve et aux motifs nouveaux invoqués à l'appui du licenciement qui n'étaient pas mentionnés dans la lettre de motifs du 3 septembre 2019.

Toutes ces questions sont subsidiaires par rapport à la question des obligations procédurales incombant à l'employeur en matière de harcèlement, et des éventuelles conséquences en cas de non-respect de ces obligations.

Etant donné que la soussignée a conclu à la cassation dans le cadre du deuxième moyen, il n'y a pas lieu d'analyser à ce stade les moyens qui sont subsidiaires par rapport à celui-ci.

Conclusion :

Le pourvoi est recevable.

Il est également fondé.

Pour le Procureur général d'État
Le Procureur général d'État adjoint

Marie-Jeanne Kappweiler