N° 41 / 09.
du 18.6.2009.

Numéro 2643 du registre.

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, dix-huit juin deux mille neuf.

Composition:

Marie-Paule ENGEL, présidente de la Cour,
Léa MOUSEL, conseillère à la Cour de cassation,
Andrée WANTZ, conseillère à la Cour de cassation,
Marie-Anne STEFFEN, première conseillère à la Cour d'appel,
Jean-Paul HOFFMANN, conseiller à la Cour d'appel,
Christiane BISENIUS, avocat général,
Marie-Paule KURT, greffière à la Cour.

E n t r e :

la société anonyme A.), établie et ayant son siège social à (…) ,représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction,

demanderesse en cassation,

comparant par Maître Henri FRANK, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

e t :

1) B.),

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4 rue de la Congrégation,

défendeurs en cassation.

==========

LA COUR DE CASSATION :

Sur le rapport oral de la conseillère Léa MOUSEL et les conclusions écrites du premier avocat général Georges WIWENES ;

Vu l'arrêt attaqué rendu le 24 avril 2008 par la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 5 août 2008 par la société anonyme A.) à B.) et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG et déposé le 7 août 2008 au greffe de la Cour supérieure de justice ;

Sur les faits :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le tribunal du travail de Luxembourg avait, par jugement du 8 janvier 2007, admis B.) à prouver par témoins qu'il avait été licencié oralement par son employeur, la société A.), avant l'envoi par celle-ci de la lettre de licenciement avec effet immédiat ; que, statuant sur le résultat de l'enquête ordonnée, il avait, par jugement du 11 juin 2000, déclaré abusif le licenciement oral avec effet immédiat auquel l'employeur avait procédé et condamné celui-ci à payer une indemnité au salarié ; que sur appels, principal de la société A.) et incident de B.), la Cour d'appel confirma la disposition du jugement ayant déclaré abusif le licenciement oral effectué par l'employeur et réduisit le montant de l'indemnité ;

Sur le premier moyen de cassation :

tiré *« de la violation de l'article L-124-10 (4) et (5) du Code du travail qui dispose que << L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autres formes la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, traitements, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement conformément au paragraphe (3) qui précède.*

Sous réserve des dispositions de l'article L-124-2, le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard le jour après cette mise à pied.>>,

en ce que l'arrêt attaqué a confirmé le jugement du 8 janvier 2007 ayant admis B.) à l'offre de preuve qu'en date du 15 octobre 2005 il avait fait l'objet d'un licenciement oral et en se basant sur la déclaration du témoin NUNES et également sur la déclaration de l'administrateur délégué DAEMS qui avait informé les autres salariés de ce que B.) ne faisait plus

partie de l'entreprise pour en tirer la conclusion qu'au vu du résultat clair de l'enquête et par adoption des motifs du Tribunal du travail, sa décision du 11 juin 2007 serait à confirmer en ce qu'il a dit qu'il y a eu licenciement oral et qu'il a déclaré cette résiliation du contrat de travail abusive,

alors que ce faisant la Cour d'appel a introduit la notion de licenciement oral qui n'a pas de fondement dans la loi et a dénaturé la mise à pied conservatoire de sa finalité qui est de permettre à l'employeur qui entend mettre un terme au contrat de travail de renvoyer son salarié sans autre formalité ceci indépendamment des termes employés au moment où la mise à pied conservatoire est prononcée. »

Mais attendu que le moyen procède d'une lecture erronée de l'arrêt attaqué qui n'a pas introduit une notion dépourvue de fondement légal mais qui, par adoption des motifs du premier juge, a analysé le résultat de l'enquête à laquelle il a été procédé en première instance pour en déduire souverainement que l'employeur avait licencié oralement le salarié à la date du 15 octobre 2005, que l'offre de preuve relative à une mise à pied était non pertinente et que le licenciement intervenu en dehors des formes exigées prévues par l'article L.124-10 (3) du Code du travail (texte ancien article 27, alinéa 3 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail) était abusif ;

que le moyen ne saurait dès lors être accueilli ;

Sur le deuxième moyen de cassation :

tiré *« de la violation de l'article 89 de la Constitution pour absence de motif alors que ledit article dispose que tout jugement doit être motivé,*

en ce que l'arrêt attaqué n'a pas pris position quant à l'argumentation de la partie demanderesse en cassation, argumentation qui tendait à démontrer sur base d'une lecture littérale de l'article L-124-10 (4) et (5) qui dispose que « L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autres formes la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, traitements, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement conformément au paragraphe (3) qui précède. Sous réserve des dispositions de l'article L-124-2, le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard le huitième jour après cette mise à pied. » ensemble la jurisprudence y relative consistant à dire que la mise à pied conservatoire n'est soumise qu'à la condition de la notification du licenciement pour motif grave soit faite au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard 8 jours après cette mise à pied,

alors que ce faisant, l'arrêt attaqué n'est absolument pas motivé de ce chef de la demande malgré les exigences formelles de l'article 89 de la

Constitution » ;

Mais attendu que le moyen s'analyse en un défaut de réponse à conclusions ;

que les juges du fond, en retenant souverainement sur base des éléments fournis, notamment au vu du résultat de l'enquête et à défaut d'offre de preuve pertinente relative à une mise à pied conservatoire, que la société A.) a procédé à un licenciement oral, ont implicitement motivé leur décision sur le point considéré ;

que le moyen ne saurait être accueilli ;

Sur le troisième moyen de cassation :

tiré *« de la violation de l'article 6.1 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme qui dispose que toute personne a droit à ce que sa cause soit entendue équitablement et qui garantie le double degré de juridiction,*

en ce que l'arrêt attaqué en introduisant la notion de licenciement oral qui n'a pas de fondement dans la loi en s'écartant de la jurisprudence constante antérieure et notamment de l'arrêt dans l'affaire CLOOS c/ ETAT (n°24148 du 8.3.2001) où il avait été dit « qu'on ne saurait, sans jouer sur les mots et risquer de méconnaître les véritables intentions de l'employeur qualifier un renvoi oral avec effet immédiat de licenciement plutôt que de mise à pied comme ici ce renvoi est suivi d'une lettre de licenciement en condamnant A.) à payer à l'Etat le montant de 7.346,40 euros malgré le fait que le jugement de première instance ne contenait, dans son dispositif, pas de condamnation, l'arrêt attaqué sous ce regard s'étant contenté de dire que l'omission de la condamnation dans le dispositif du jugement est à réparer par le présent arrêt et en ne motivant pas son arrêt sur la question essentielle de la forme de la mise à pied dès lors que la notification du licenciement pou motif grave était faite au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard le huitième jour,

alors que ce faisant l'arrêt attaqué compte tenu l'absence de toute motivation relative à la question essentielle et primordiale de la forme de la mise à pied en réparant purement et simplement une omission au lieu de renvoyer l'affaire devant le premier juge en introduisant une notion qui n'existe pas dans la loi et en se départissant d'une jurisprudence constante, le procès équitable n'était pas donné en l'espèce » ;

Mais attendu, d'une part, que la garantie du procès équitable de l'article 6, paragraphe 1er de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ne concerne que le déroulement du procès ; que la demanderesse en cassation ne formule aucune critique

quant à la conduite du procès et le respect de ses droits procéduraux par les juges du fond ;

Attendu, d'autre part, que le principe du double degré de juridiction consacré au Protocole no 7 à la Convention européenne concerne seulement les affaires pénales ;

que d'ailleurs les jugements du tribunal du travail, sauf ceux dont la valeur du litige est inférieure à un certain montant, sont susceptibles d'appel et que les jugements en dernier ressort et les arrêts d'appel peuvent être annulés par la Cour de cassation ;

d'où il suit que le moyen n'est pas fondé,

Par ces motifs :

rejette le pourvoi ;

condamne la société anonyme A.) aux dépens de l'instance en cassation.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente Marie-Paule ENGEL, en présence de Madame Christiane BISENIUS, avocat général et de Madame Marie-Paule KURT, greffière à la Cour.