Arrêt N° 28/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-cinq février deux mille seize

Numéro 40899 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, premier conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 22 novembre 2013,

comparaissant par Maître Franck FARJAUDON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte TAPELLA,

comparaissant par Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

1. La procédure antérieure

Par arrêt du 19 novembre 2015, la Cour a réformé la décision du tribunal du travail en rejetant la demande de la société SOC1.) tendant à la résolution du contrat de travail qui la lie à M. A.), membre de la délégation du personnel.

Les débats relatifs à la demande du salarié tendant au paiement des salaires à compter de la mise à pied jusqu'à l'arrêt ainsi qu'à la demande en réintégration ont été rouverts afin d'en permettre l'instruction notamment au vu de l'article L. 415-11, paragraphes 2 et 4, du code du travail.

2. Le cadre juridique

L'article 415-11 du code du travail dispose :
« *(1) Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel, le/la délégué-e à l'égalité et le/la délégué-e à la sécurité ne peuvent être licencié-e-s; …*
…

(2) Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive de la juridiction du travail sur sa demande en résolution du contrat de travail.
Lorsque la juridiction du travail refuse de faire droit à cette demande, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit.

(3) Dans les huit jours de la notification de la mise à pied ou du licenciement irrégulier, le salarié membre d'une délégation ou délégué-e à l'égalité peut saisir par simple requête le président de la juridiction du travail qui, statuant comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, se prononce sur le maintien ou la suspension de la rémunération, en attendant la solution définitive du litige. …
…

(4) Lorsque le délégué qui a fait l'objet d'une mise à pied occupe un nouvel emploi rémunéré, salarié ou non salarié, l'employeur peut requérir devant le président de la juridiction du travail la suspension de la rémunération. »

3. Les critiques de l'arrêt

Dans ses conclusions du 27 janvier 2016, l'employeur demande à la Cour de constater « *qu'il résulte tant de la lettre que de l'esprit de la loi que la notion d'aveu est irrelevante dans le mécanisme d'exception présidant à la résolution du contrat de travail d'un délégué du personnel en cas de plainte au pénal* ».

Il invoque les articles L. 124-10, paragraphe 6, et L. 124-1 du code du travail et soutient que le législateur fait dépendre la suite des « *événements* » de l'issue de l'affaire pénale et que l'employeur devait dès lors attendre l'issue de celle-ci

avant de procéder à la mise à pied et de demander la résolution du contrat de travail.

L'employeur soutient aussi que le salarié n'aurait pas reconnu le vol commis et que la Cour aurait dû tirer les conséquences du principe selon lequel le vol n'est établi à l'égard de tous qu'à partir du jour où le jugement correctionnel du 21 mars 2013 est devenu définitif.

La solution retenue par la Cour heurterait des principes généraux du droit.

La Cour constate que ces moyens développés aux pages 2 à 9 des conclusions du 27 janvier 2016 constituent une critique de l'arrêt du 19 novembre 2015 qui, dans son dispositif a décidé que la demande en résolution n'est pas justifiée et, dans ses motifs, a développé les raisons de la décision de rejet de la demande de l'employeur.

La demande en résolution ayant été rejetée par l'arrêt, ces conclusions sont sans pertinence et il n'y a pas lieu de les examiner.

4. Le paiement des salaires

Le salarié soutient qu'en application de l'article L. 415-11, paragraphe 2, la mise à pied est annulée et ses effets sont supprimés de plein droit lorsque la juridiction ne fait pas droit à la demande en résolution.

Le salarié n'ayant pas touché de salaire de la part de la société SOC1.) depuis la mise à pied du 29 mai 2013, et n'ayant pas occupé et n'occupant pas de nouvel emploi, salarié ou non salarié, depuis cette date, il conclut au paiement des salaires à partir de juin 2013.

Dans ses conclusions du 17 décembre 2015, il conclut au paiement du montant de 63.806,99 euros pour les mois de juin 2013 à décembre 2015 : (7 + 12 + 12) x 2.058,29 euros, ainsi que du montant additionnel de 2.058,29 euros pour chaque mois additionnel jusqu'au prononcé de l'arrêt à intervenir.

L'employeur conclut comme suit :
« *Avant d'envisager le retour effectif de M. A.) qui aurait de graves soucis de santé, il convient en premier lieu de statuer ; et également de vérifier s'il est encore apte à occuper l'emploi qu'il occupait jusqu'à sa mise à pied et s'il ne l'est pas depuis quand (note de bas de page no 2 p. 2 des conclusions de Me FARJAUDON du 12.12.2015).*
Si le Code du Travail impose que l'employé dont la résolution du contrat n'a pas été accordée par le juge du travail reprenne ses fonctions, elle ne saurait néanmoins imposer à un employeur de poursuivre un contrat de travail avec un individu qui se dit malade et qui a de surcroît délinqué ».

Dans la note no 2 visée par l'employeur, le salarié indique ce qui suit :
« *Au courant de l'année 2011, Monsieur A.) a eu un accident de travail ; il a eu des séquelles au genou gauche ; malgré d'importantes douleurs en 2013, 2014 et 2015, il n'a pas consulté de médecin faute de moyens de paiement* ».

Il ne résulte ni de ce développement ni d'un autre élément du dossier que le salarié ait été ou soit inapte à exercer sa profession.

De toute manière, la demande en résolution du contrat de travail ayant été rejetée, la mise à pied est annulée en application de l'article L. 415-11 du code du travail et ses effets sont supprimés de plein droit.

La mise à pied a eu pour effet de suspendre l'exécution des obligations contractuelles de prestation d'un travail et de paiement d'une rémunération. Cependant, malgré cette suspension de son exécution le contrat de travail subsistait et continuait de lier les parties pendant toute la procédure tendant à la résolution du contrat.

La mise à pied ayant notamment eu pour effet de décharger l'employeur de son obligation contractuelle de rémunérer le salarié, la décision de rejet de la demande en résolution a pour effet de supprimer cette décharge au jour de la mise à pied annulée.

Le salarié ayant été empêché d'exécuter son obligation de prester un travail par la décision de mise à pied prise par l'employeur, celui-ci est tenu d'exécuter son obligation de rémunérer le salarié à partir du jour de la mise à pied.

L'exécution du contrat en cours n'est pas subordonnée à la vérification préalable des aptitudes du salarié. L'inaptitude est simplement affirmée par l'employeur et cette inaptitude alléguée ne le délie pas de son obligation contractuelle.

Par courrier du 11 décembre 2015, l'avocat du salarié a fait savoir à l'avocat de l'employeur que M. A.) était disposé à reprendre son travail sans attendre une décision de la Cour sur sa demande en réintégration.

Une réaction positive de l'employeur à ce courrier n'est ni alléguée ni documentée. Dans ses conclusions du 27 janvier 2016, l'employeur fait savoir qu'il attend une décision de la Cour.

L'employeur étant lié par le contrat de travail que le salarié est disposé à exécuter et aucun empêchement du salarié n'étant établi, la demande du salarié est justifiée quant au paiement des salaires à compter de juin 2013 jusqu'en janvier 2016, mois qui précède la clôture de l'instruction et la prise en délibéré le 22 février 2016.

Au vu de la fiche de rémunération de mai 2013, le salarié a droit au paiement du montant brut de 65.865,28 euros à titre de rémunération (63.806,99 euros de juin 2013 à décembre 2015, plus 2.058,29 euros pour le mois de janvier 2016).

Le salarié conclut à l'allocation d'intérêts à partir du « *10 du mois correspondant* », sinon à partir de la demande en justice, le 1er octobre 2013, sinon à partir de l'arrêt à intervenir.

L'employeur conclut au rejet de toutes les demandes du salarié, mais ne développe pas d'arguments en ce qui concerne la demande d'intérêts.

La demande en paiement de salaires a pour objet la créance d'une somme d'argent, de sorte que la demande d'allocation d'intérêts est justifiée à partir de la mise en demeure de payer chaque somme échue.

Il ne résulte ni du jugement du 15 octobre 2013 ni d'un autre élément du dossier que lors des débats du 1er octobre 2013 devant le tribunal du travail ni antérieurement le salarié ait demandé le paiement d'arriérés de salaire ou ait fait un acte pouvant être considéré comme mise en demeure de payer des arriérés.

Cependant, dans l'acte d'appel du 22 novembre 2013, le salarié conclut au paiement des arriérés de salaire et cette demande vaut mise en demeure.

Les intérêts sont donc dus à partir du 22 novembre 2013 jusqu'à solde sur le montant de 10.291,45 euros (salaires échus pour les mois de juin à octobre 2013, soit 5 x 2.058,29).

Conformément à la demande du salarié, les intérêts sont dus jusqu'à solde à partir du 10 de chaque mois qui suit le mois pour lequel le salaire est échu : à partir du 10 décembre 2013 sur le montant de 2.058,29 euros dû pour le mois de novembre 2013 etc., et à partir du 10 février 2016 sur le montant de 2.058,29 euros dû pour le mois de janvier 2016.

5. Les fiches de salaire

Le salarié conclut à la condamnation à la délivrance des fiches de salaire qui correspondent aux arriérés de salaire, sous peine d'astreinte.

L'employeur conclut au rejet de toutes les demandes du salarié, mais ne développe pas d'argument pour s'opposer à la demande relative aux fiches de salaire.

La demande en délivrance de fiches de salaire est justifiée au vu des obligations légales de l'employeur.

Il ne résulte cependant d'aucun élément du dossier que l'employeur risque de se soustraire à cette obligation qui ne constitue qu'une obligation accessoire à celle de payer les salaires, de sorte qu'une astreinte n'est pas indiquée.

6. La réintégration

Le salarié conclut à la condamnation de l'employeur à le réintégrer en application de l'article L. 415-11, paragraphe 2, qui précise que les effets de la mise à pied sont supprimés par la décision de rejet de la demande en résolution.

L'employeur développe les moyens exposés au point 4.

Ainsi qu'il a été retenu sous ce point, en application de l'article L. 415-11 du code du travail, la décision de rejet de la demande en résolution a pour conséquence l'annulation de la mise à pied et la suppression de ses effets.

Le contrat de travail, dont l'exécution était suspendue par la décision de mise à pied, subsistait et continuait de lier les parties pendant toute la procédure tendant à la résolution du contrat.

La mise à pied annulée ne produisant plus d'effet, le contrat reprend tous ses effets par la décision de rejet de la demande en résolution : le salarié, membre de la délégation du personnel, fait partie de l'effectif de l'entreprise sans discontinuation.

Le contrat de travail qui n'est pas résolu et qui n'a pas pris fin oblige le salarié à prester son travail et l'employeur à permettre au salarié de travailler et à le rémunérer.

La demande en réintégration qui est à interpréter comme demande tendant à la condamnation de l'employeur à exécuter le contrat en permettant au salarié de prester son travail et en le rémunérant, est justifiée.

7. L'indemnisation du préjudice moral

Le salarié conclut à l'allocation du montant de 300.000 euros au titre du préjudice moral.

Il expose les conséquences de la mise à pied à son égard : pas d'emploi, perte du logement, pas de revenus, pas de revenu minimum garanti, pas d'aide sociale, vie comme sans domicile fixe.

L'employeur relève que la demande n'est pas justifiée par des pièces et expose que l'indemnisation mettrait l'entreprise en péril. Subsidiairement, il estime que l'indemnité ne devrait pas dépasser le montant de 6.000 euros.

Compte tenu des positions des parties, il convient de procéder à une comparution des parties.

8. La réaffiliation à la sécurité sociale

La demande tendant à une condamnation de l'employeur à procéder à la réaffiliation à la sécurité sociale a été disjointe par l'ordonnance de clôture du 22 février 2016.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Étienne SCHMIT, président de chambre,

réformant,

constate que la mise à pied du 29 mai 2013 est annulée,

condamne la société SOC1.) sàrl à payer à M. A.) le montant de 65.865,28 euros avec les intérêts au taux d'intérêt légal au sens de l'article 14 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative au délai de paiement et aux intérêts de retard jusqu'à solde
- à partir du 22 novembre 2013 sur le montant de 10.291,45 euros,
- à partir du 10 décembre 2013 sur le montant de 2.058,29 euros (salaire de novembre 2013) et
- à partir du 10 de chaque mois qui suit le mois du salaire échu pour le mois de décembre 2013 jusqu'au mois de janvier 2016,

condamne la société SOC1.) sàrl à remettre à M. A.) les fiches de rémunération qui correspondent à ces arriérés de salaire,

dit que M. A.) fait partie sans discontinuation depuis le 28 mai 2013, veille de la mise à pied annulée du 29 mai 2013, du personnel de la société SOC1.) sàrl et que les parties sont restées liées sans discontinuation par un contrat de travail depuis le 28 mai 2013,

condamne la société SOC1.) sàrl à permettre à M. A.) de prester son travail et à lui payer la rémunération mensuelle due,

ordonne la comparution des parties,

fixe la comparution des parties au **jeudi 28 avril 2016 à 16 h 00** en la **salle numéro CR.4.28**, 4e étage, dans les locaux de la Cour supérieure de justice à Luxembourg, Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du Saint Esprit à L-2080 Luxembourg,

charge Monsieur le président de chambre Étienne SCHMIT de procéder à la comparution,

dit qu'en cas d'empêchement du magistrat commis, il sera procédé à son remplacement par ordonnance du président de chambre,

réserve les dépens.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.