

## ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du vingt-sept octobre deux mille cinq en matière de l'article 34 (1) de la loi modifiée du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel par Madame Marie-Jeanne Havé, président de chambre à la Cour d'appel, déléguée par Monsieur le président de la Cour supérieure de justice, assistée de Monsieur le greffier Paul Wagner,

sur une requête d'appel déposée le 8 août 2005 par la société anonyme A dans une affaire se mouvant

entre:

la société anonyme A, établie et ayant son siège social à x, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, comparant par Maître Victor Elvinger, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, employé privé, demeurant à x, comparant par Maître Luc Schanen, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Par requête déposée le 27 avril 2005 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, B, invoquant l'article 34 (1) de la loi du 18 mai 1979 portant réforme des délégations du personnel, telle qu'elle a été modifiée, ci-après désignée la loi, a demandé au président du tribunal du travail de déclarer nul et non avvenu le licenciement avec un préavis de 12 mois prenant effet le premier mai 2005 que son employeur, la société anonyme A S.A., lui avait notifié le 15 avril 2005 suite à la signature le même jour du plan social lié à la fermeture définitive de l'établissement financier au Luxembourg et négocié entre d'une part l'employeur et d'autre part les délégués du personnel ainsi que les organisations syndicales parties à la convention collective de travail des employés de banque par application de la loi du 23 juillet 1993.

Par une ordonnance contradictoire rendue le 4 juillet 2005, la présidente de ladite juridiction a fait droit à la demande du requérant, rejeté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, ordonné l'exécution provisoire de l'ordonnance nonobstant toutes voies de recours et condamné la société anonyme A S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Par requête déposée le 8 août 2005 au greffe de la Cour, la société anonyme A S.A. a régulièrement relevé appel de cette décision.

Elle demande la réformation de l'ordonnance présidentielle du 4 juillet 2005 en ce que le licenciement de B intervenu le 15 avril 2005 a été déclaré nul et non avvenu.

Aux termes du dispositif de la requête d'appel, l'appelante a encore requis paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Lors des plaidoiries devant le magistrat président la huitième chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, elle a renoncé à ce chef de la demande. Acte lui en est donné.

La partie intimée conclut à la confirmation de l'ordonnance déferée et sollicite en outre une indemnité de 1.000 € sur le fondement de l'article 240 du NCPC.

L'appelante critique la juridiction du premier degré pour avoir décidé que le licenciement d'un délégué du personnel ne peut intervenir en cas de licenciement collectif suite à la décision de cessation volontaire des activités de l'établissement qu'au moment de la fermeture définitive de l'entreprise.

A cet égard, elle fait valoir qu'en statuant ainsi, le juge de première instance aurait, en l'absence de toute disposition légale réglant le cas d'espèce, conféré au délégué du personnel une protection exorbitante en lui accordant un préavis nécessairement assorti d'une dispense de travail, ce qui serait contraire à l'esprit de la loi. En effet, s'il est évident que les délégués du personnel doivent jouir d'une protection spéciale suffisante contre le licenciement pour leur permettre d'exercer en toute liberté dans les limites de la loi les fonctions leur confiées sans risquer leur éviction par la volonté de l'employeur, il n'en resterait pas moins qu'ils ne sauraient bénéficier d'avantages exorbitants qui ne se justifieraient pas par l'exercice de leur mandat social.

L'article 34 (1) de la loi dispose que «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».

L'article 19 qui énumère les causes légales de cessation du mandat de délégué ne prévoit pas la cessation de l'activité de l'entreprise pour quelque cause que ce soit.

En cas de cessation des affaires par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite de l'employeur, le contrat de travail de tous les salariés est résilié avec effet immédiat de par l'effet de la loi (article 30 de la loi sur le contrat de travail), de sorte que le problème ne se pose pas.

Il en est cependant différemment en cas de procédure de licenciement collectif pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés liée à une fermeture partielle ou totale de l'entreprise, telle qu'en l'espèce, les actionnaires de la société A S.A. ayant décidé le 11 février 2005 d'arrêter définitivement les activités de la banque au Luxembourg. La date de la cessation définitive des activités de l'établissement n'est pas encore certaine en l'état actuel de la procédure.

Suite à la signature du plan social entre parties le 15 avril 2005, les parties ont conclu un avenant conçu dans les termes suivants :

«1. Um eine Diskriminierung zu vermeiden wird die Bank das Arbeitsverhältnis der Betriebsräte zum selben Zeitpunkt wie das der übrigen Belegschaft kündigen. Die Personalvertretung, sowie die Gewerkschaften sind der Auffassung, dass das

Arbeitsverhältnis der Betriebsräte frühestens dann gekündigt werden kann, wenn die Bank ihre Aktivitäten definitiv einstellt.»

L'adoption d'un plan social négocié entre l'employeur et les représentants des travailleurs tels que définis à l'article 7 (3) de la loi du 23 juillet 1993 portant diverses mesures en faveur de l'emploi, constitue certes un préalable aux licenciements envisagés.

Cependant la prédite loi, dans son volet relatif aux licenciements collectifs, n'a pas pour effet, à défaut de disposition spéciale, de faire perdre aux représentants du personnel la protection distincte contre le licenciement, attachée à leur fonction, et dont ils bénéficient en application des articles 19 et 34 de la loi jusqu'à la disparition définitive de l'entreprise.

S'agissant de protéger les délégués du personnel contre toute possibilité de les priver arbitrairement de leur mandat et d'éviter ainsi une discrimination d'un représentant du personnel par rapport aux autres salariés, l'énumération des causes légales de cessation de leur mandat est limitative et les dispositions de l'article 19 sont d'interprétation stricte.

A ce titre la Cour relève que le législateur n'a pas suivi la proposition de la chambre de commerce qui, dans son avis du 14 mars 1979, avait suggéré de réintroduire dans le texte la possibilité d'une résiliation judiciaire du contrat de travail d'un délégué en cas de licenciement collectif par suite de difficultés économiques graves et d'abandonner aux juridictions du travail le soin d'apprécier s'il y a discrimination à l'égard d'un délégué ou non (cf. doc. parl. n° 2284(1), p.26, sub article 19).

Il s'en suit, et abstraction faite de toute considération tenant à la dispense de prestation de travail pendant la durée du préavis des délégués du personnel avant ou dépassant la date de fermeture de l'entreprise, que les salariés investis de mandats représentatifs bénéficient, dans l'intérêt de l'ensemble des travailleurs qu'ils représentent et dont ils sauvegardent les intérêts, d'une protection exceptionnelle et exorbitante du droit commun qui interdit à l'employeur, même en cas de licenciement collectif, de les licencier avant l'expiration de leur mandat social.

La signature du plan social n'a partant pas dispensé l'employeur d'observer les dispositions d'ordre public de l'article 34 de la loi auxquelles aucune dérogation n'est prévue, sauf la mise à pied pour faute grave.

Il convient dès lors de confirmer le juge du premier degré pour avoir déclaré nul et non avenu le licenciement de B intervenu le 15 avril 2005.

La demande de la partie intimée basée sur l'article 240 du NCPC est à rejeter, la condition d'iniquité requise par cette disposition n'étant pas établie.

Par ces motifs,

le président de la huitième chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, siégeant comme juge d'appel en matière de délégations du personnel, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel ;  
donne acte à l'appelante de ce qu'elle renonce à sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € ;  
dit non fondé l'appel et confirme l'ordonnance déferée ;  
rejette la demande en obtention d'une indemnité de procédure de B ;  
condamne la société anonyme A S.A. aux frais et dépens de l'instance d'appel.