

## Arrêt de la Cour constitutionnelle - Arrêt n° 00140 du 7 décembre 2018.

Dans l'affaire n° 00140 du registre

ayant pour objet une question préjudicielle soumise à la Cour constitutionnelle, conformément à l'article 6 de la loi du 27 juillet 1997 portant organisation de la Cour constitutionnelle, par la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, suivant arrêt no 76/18 rendu le 14 juin 2018 sous le numéro 36371 du rôle, déposé au greffe le même jour, dans le cadre d'un litige

Entre :

**Maître Christian STEINMETZ**, avocat à la Cour, agissant en sa qualité de curateur de la faillite de la **société anonyme PLAN-NET**, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-3739 Rumelange, 8, rue des Martyrs, déclarée en état de faillite par jugement du tribunal d'arrondissement de Luxembourg du 13 septembre 2016,

et :

**l'État du Grand-Duché de Luxembourg**, agissant en sa qualité de gestionnaire de Fonds pour l'emploi, représenté par le ministre d'État,

La Cour,

composée de

Jean-Claude WIWINIUS, président,  
Francis DELAPORTE, vice-président,  
Romain LUDOVICY, conseiller,  
Eliane EICHER, conseiller,  
Astrid MAAS, conseiller,  
Lily WAMPACH, greffier,

Sur le rapport du magistrat délégué et sur les conclusions déposées au greffe de la Cour constitutionnelle le 12 juillet 2018 par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, pour l'État du Grand-Duché de Luxembourg,

ayant entendu en sa plaidoirie Maître Sébastien COÏ, en remplacement de Maître Georges PIERRET, à l'audience publique du 12 octobre 2018,

*rend le présent arrêt :*

Considérant que par arrêt du 14 juin 2018, la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, saisie par Brent FRERE, ayant démissionné de son emploi auprès de la société anonyme PLAN-NET pour faute grave de l'employeur consistant notamment dans le défaut de paiement régulier des salaires, d'une demande en indemnisation dirigée contre ce dernier, ainsi que par l'État du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, d'une demande en remboursement des indemnités de chômage complet versées au salarié devenu demandeur d'emploi, après avoir déclaré la

démission du salarié pour faute grave de l'employeur justifiée, a saisi la Cour constitutionnelle des deux questions préjudicielles suivantes :

*« L'article L.521-4 (2) du Code du travail qui prévoit que dans les cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétent d'autoriser l'attribution par provision de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission, mais qui ne prévoit pas la même possibilité pour le demandeur d'emploi dont la démission est motivée par la faute grave de son employeur, traitant ainsi de manière différente ces deux catégories de demandeurs d'emploi, est-il conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10 bis (1) de la Constitution ? » ;*

*« L'article L.521-4 (5) du Code du travail qui prévoit que le jugement ou l'arrêt qui déclare abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt, mais qui ne prévoit pas que le jugement ou l'arrêt qui déclare justifiée la démission du salarié motivée par la faute grave de l'employeur condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités, traitant ainsi de manière différente ces deux catégories d'employeurs, est-il conforme au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10 bis (1) de la Constitution ? » ;*

Considérant que l'article L. 521-4, paragraphe 2, alinéa 1, du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi modificative du 8 avril 2018, tel qu'il est applicable à la présente espèce, disposait :

*« Dans les cas d'un licenciement pour motif grave ou d'une démission motivée par un acte de harcèlement sexuel, le demandeur d'emploi peut, par voie de simple requête, demander au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de son licenciement ou de sa démission. » ;*

Considérant que l'article L. 521-4, paragraphe 5, alinéa 1, du Code du travail disposait :

*« Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en cas d'inobservation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée. » ;*

Considérant que l'article 10bis, paragraphe 1, de la Constitution énonce :

*« Les Luxembourgeois sont égaux devant la loi. » ;*

Considérant que la mise en œuvre de la règle constitutionnelle d'égalité suppose que les catégories de personnes entre lesquelles une discrimination est alléguée se trouvent dans des situations comparables au regard de la mesure invoquée ;

Considérant que le salarié dont la démission est motivée par un acte de harcèlement sexuel et le salarié dont la démission est motivée par une autre faute grave de l'employeur et dont les démissions sont par la suite jugées justifiées par la juridiction du travail se trouvent dans des situations comparables en ce que, dans les deux hypothèses, la rupture de la relation de travail est imputable à l'employeur ;

Considérant que le législateur peut, sans violer le principe constitutionnel de l'égalité, soumettre certaines catégories de personnes à des régimes différents, à condition que les différences instituées procèdent de disparités objectives et qu'elles soient rationnellement justifiées, adéquates et proportionnées à leur but ;

Considérant que l'article L. 521-4, paragraphe 2, alinéa 1, du Code du travail, dans sa teneur sous examen, en ce qu'il permet au seul salarié dont la démission est motivée par un acte de harcèlement sexuel de demander

au président de la juridiction du travail compétente d'autoriser l'attribution par provision de l'indemnité de chômage complet en attendant la décision judiciaire définitive du litige concernant la régularité ou le bien-fondé de sa démission, sans accorder le même droit au salarié dont la démission est motivée par une faute grave de l'employeur autre qu'un acte de harcèlement sexuel, institue entre ces deux catégories de salariés se trouvant dans des situations comparables une différence de traitement qui ne procède pas de disparités objectives et qui n'est pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but ;

Considérant que l'article L. 521-4, paragraphe 5, alinéa 1, du Code du travail, dans sa teneur sous examen, en ce qu'il prévoit que seul le jugement ou l'arrêt déclarant justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt, sans prévoir pareille condamnation de l'employeur lorsque le jugement ou l'arrêt déclare justifiée la démission motivée par une faute grave de l'employeur autre qu'un acte de harcèlement sexuel, institue entre ces deux catégories d'employeurs se trouvant dans des situations comparables une différence de traitement qui ne procède pas de disparités objectives et qui n'est pas rationnellement justifiée, adéquate et proportionnée à son but ;

Considérant qu'il y a partant lieu de dire, par rapport aux questions préjudicielles posées, que l'article L. 521-4, paragraphe 2, alinéa 1, et l'article L. 521-4, paragraphe 5, alinéa 1, du Code du travail, dans leur teneur antérieure à la loi modificative du 8 avril 2018, n'étaient pas conformes au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10*bis*, paragraphe 1, de la Constitution ;

**Par ces motifs :**

dit que, par rapport aux questions préjudicielles posées, l'article L. 521-4, paragraphe 2, alinéa 1, et l'article L. 521-4, paragraphe 5, alinéa 1, du Code du travail, dans leur teneur antérieure à la loi modificative du 8 avril 2018, n'étaient pas conformes au principe d'égalité devant la loi consacré par l'article 10*bis*, paragraphe 1, de la Constitution ;

dit que dans les trente jours de son prononcé l'arrêt sera publié au Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, Mémorial A ;

dit que l'expédition du présent arrêt sera envoyée par le greffe de la Cour constitutionnelle à la Cour d'appel, huitième chambre, dont émane la saisine, et qu'une copie conforme sera envoyée aux parties en cause devant cette juridiction.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le président Jean-Claude WIWINIUS en présence du greffier Lily WAMPACH.

**Lily Wampach**  
*greffier*

**Jean-Claude Wiwinus**  
*président*

