Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt décembre deux mille un.

Numéro 24936 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Eliane EICHER, conseiller,
Françoise MANGEOT, conseiller,
Jérôme WALLENDORF, avocat général,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

X.), employé privé, demeurant à F-**(...)**,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Camille FABER d'Esch-sur-Alzette du 7 juin 2000,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée SOC.1.), établie et ayant son siège social à L-**(...)**,

intimée aux fins du susdit exploit FABER,

appelante par incident,

comparant par Maître François WARKEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction rendue le 5 juillet 2001.

Ouï le conseiller de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

X.) a, par requête déposée le 4 novembre 1999 auprès du greffe du tribunal du travail de Luxembourg, introduit une action tendant à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, à lui payer le montant de 11.050.000.- francs (soit indemnité pour dommage matériel : 5.000.000.- francs ; indemnité pour dommage moral : 750.000.- francs ; gratification de l'année 1999 : 800.000.- francs ; salaires impayés - 25.000.- francs par mois de mai 1997 à août 1999 - : 700.000.- francs ; adaptation indiciaire impayée sur le salaire et les gratifications depuis l'adaptation du mois de mai 1995 : 800.000.- francs et indemnisation en sa qualité d'initiateur et de co-titulaire de trois inventions brevetées par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** : 3.000.000.- francs) avec les intérêts légaux à partir du 10 septembre 1999, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il a en outre requis l'allocation d'une indemnité de procédure de 250.000.- francs sur fondement de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

X.) a exposé dans sa requête qu'il a été engagé suivant contrat de travail du 12 janvier 1984, avec effet au 1er janvier 1984, en tant que directeur de l'administration par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, son ancienneté de service auprès de la société **SOC.2.)** S.A. (16 août 1974 au 31 décembre 1983) étant au vœu de l'article 12 du contrat de travail expressément prise en compte.

Nommé directeur et membre du conseil d'administration par décision du 27 août 1992, puis promu directeur général (Chief Executive Officer), il aurait par courrier recommandé de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, reçu le 26 février 1999, – la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** ayant, suite à la reprise en date du 30 octobre 1998 par la société de droit américain **SOC.3.)** de 75 % de la participation de **SOC.2.)** S.A., pris cette dénomination – été dégradé aux fonctions de « sales manager Europe ». Le salarié aurait à la même occasion été informé de l'intention de l'employeur de réduire son salaire et les compléments de salaire.

Les pourparlers entre parties en vue de trouver un accord étant restés infructueux, **X.)** aurait par courrier du 25 août 1999 informé son employeur de son refus d'acceptation des modifications de son contrat de travail et de son départ pour le 1er septembre 1999.
Des entretiens ultérieurs, en vue d'un arrangement, menés avec le directoire de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** – **X.)** se référa à une proposition

d'arrangement de sa part du 10 septembre 1999 et à un rappel du 1er octobre 1999 – n'auraient pas davantage donné de résultat.

Il fit valoir que son départ de l'entreprise, intervenu suite à un refus d'acceptation d'une modification du contrat de travail, s'analyserait au vœu de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, non pas en une démission mais en une résiliation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** ayant à partir du 30 octobre 1998 été incorporée au groupe international **GR.)**, l'employeur aurait d'abord, pour modifier le contrat de travail, dû le convoquer à l'entretien préalable au vœu de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. La résiliation serait donc irrégulière et abusive de ce fait.

Le salarié fit encore exposer que la modification du contrat de travail du 26 février 1999, effectuée avec effet rétroactif au 22 janvier 1999, serait, en ce qui concerne sa dégradation, nulle pour inobservation des articles 20 et 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Pour autant que l'employeur l'ait par le même courrier informé de son intention de réduire son salaire de base chaque fois de 5% à partir du 1er septembre 1999, du 1er mars 2000 et du 1er septembre 2000, d'abroger les paiements de bonus à partir du 1er septembre 2000 et de lui attribuer une voiture de service d'un standing moins élevé à partir du 21 mars 2000, le salarié se prévalut de l'imprécision impliquant l'inexistence des motifs avancés par l'employeur. Il contesta en ordre subsidiaire l'existence desdits motifs et soutint enfin qu'ils ne seraient pas assez graves pour justifier les modifications contractuelles avancées.

La résiliation du contrat serait par conséquent de toute manière abusive.

Le tribunal du travail de Luxembourg (section : employés privés) a par décision contradictoire du 25 avril 2000 :

- reçu la demande en la pure forme ;

- dit l'offre de preuve de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** irrecevable ;

- dit qu'il y a licenciement abusif ;

- condamné la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **X.)** la somme de (750.000.- francs à titre de dommages intérêts pour préjudice moral + 208.350.- francs à titre d'indemnité de départ =) 958.350.- francs, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la demande jusqu'à solde ;

- condamné la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **X.)** la somme de 30.000.- francs à titre d'indemnité de procédure ;

- débouté **X.)** de ses demandes du chef de dommages-intérêts pour préjudice matériel, de solde de gratification pour 1998 et de gratification pour 1999, d'arriérés de salaires et d'indemnisation pour brevets ;

- condamné la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance.

X.) a par exploit de l'huissier de justice Camille FABER d'Esch-sur-Alzette du 7 juin 2000 interjeté appel contre ce jugement.

X.) précise et demande acte que le jugement de première instance n'est pas entrepris en ce qu'il a dit l'offre de preuve de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** irrecevable, dit qu'il y a eu licenciement abusif, fixé le préjudice moral du salarié à 750.000.- francs et condamné la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance.

Il demande par annulation et réformation de ce jugement, sinon uniquement par réformation, la condamnation de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à lui payer le montant de 14.781.333.- francs (512.738 .- francs – indemnité pour licenciement irrégulier et abusif en raison de l'absence d'entretien préalable – ; 5.000.000.- francs – indemnité pour dommage matériel – ; 750.000.- francs – indemnité pour dommage moral – ; 789.462.- francs – solde de l'indemnité de départ – ; 1.100.000.- francs – gratification pour octobre 1998 à août 1999 – ; 700.000.- francs – arriérés de salaire – ; 928.953.- - francs adaptations indiciaires non réalisées et 5.000.000.- francs – indemnisation pour brevets –) avec les intérêts légaux à partir du 10 septembre 1999, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, le taux d'intérêt étant à majorer de trois points à l'expiration du troisième mois suivant le jour de la signification de l'arrêt à intervenir. Il a, pour autant que de besoin, spécialement conclu à la nomination d'un expert avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon de chiffrer dans un rapport écrit, détaillé et motivé, l'indemnisation devant revenir à **X.)** en sa qualité d'initiateur et de co-titulaire de cinq inventions brevetées par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**. Il sollicite enfin l'allocation d'une indemnité de procédure de 250.000.- francs pour chaque instance.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a par conclusions du 4 janvier 2001 déclaré relever appel incident du jugement du 25 avril 2000 en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement, rejeté l'offre de preuve de l'employeur et condamné ce dernier à indemniser le salarié.

RECEVABILITE.

La partie intimée excipe en premier lieu de l'irrecevabilité de l'appel au motif que cet appel a été dirigé contre la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, représentée par son gérant, alors que pourtant d'après les statuts, elle est représentée par son conseil d'administration.

X.) conclut, sans contester les affirmations de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** concernant l'organe habilité à la représenter, au rejet de ce moyen en se prévalant de l'article 191 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales qui prévoit que les exploits pour ou contre une société commerciale sont valablement faits au nom de la société seule. L'indication de l'organe de représentation serait donc superfétatoire.

Il renvoie pour le surplus à l'absence de préjudice dans le chef de l'intimée.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** fait exposer que, d'après l'article 12 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales, les sociétés agissent par leurs gérants ou administrateurs dont les pouvoirs sont déterminés par la loi ou par l'acte constitutif et par les pactes postérieurs faits en exécution de l'acte constitutif et que selon l'article 191 bis (**X.)** se référant à tort à l'article 191) de la loi sur les sociétés commerciales, les exploits pour ou contre la société sont valablement faits au nom de la société seule.

Le législateur aurait, par la modification en 1991 de l'article 69 du code de procédure civile (devenu l'article 163 du nouveau code de procédure civile) et prévoyant désormais que « sont assignées 4° …..les sociétés ….., en la personne ou l'organe qualifié pour les représenter en justice », voulu changer la situation antérieure où il n'existait pas de disposition spécifiant, en cas d'assignation, la représentation en justice d'une société commerciale.

Il aurait été dans l'intention du législateur d'harmoniser, par l'adoption du nouvel article 69 du code de procédure civile (article 163 du nouveau code de procédure civile), les dispositions variées réglementant les assignations des sociétés et les significations à leur faire et d'abroger, au besoin implicitement les dispositions contraires contenues dans les textes spéciaux, tel que l'article 191 bis de la loi sur les sociétés commerciales.
L'article 163 du nouveau code de procédure civile, non abrogé et coexistant avec l'article 153 du nouveau code de procédure civile, désigne l'organe représentatif de la société tant pour recevoir que pour donner des assignations. Il faudrait en déduire que les personnes morales agissent en justice par l'intervention de leurs organes compétents, en l'espèce le conseil d'administration.

L'inobservation des prescriptions des articles 155 à 161, 163 et 164 du nouveau code de procédure civile serait, au vœu de l'article 165 de ce code, sanctionnée par une nullité. Cette nullité aurait le caractère d'une nullité de fond, non soumise à l'article 264 du nouveau code de procédure civile.

Ces conclusions vaudraient également en cas d'indication d'un faux représentant légal, de sorte que l'appel principal serait irrecevable.

X.) réplique que les articles 155 à 161,163 et 164 du nouveau code de procédure civile auraient trait aux formalités à respecter par l'huissier et ne concerneraient pas la rédaction matérielle de l'acte d'appel.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** n'aurait enfin pas pu se méprendre sur l'identité de la personne visée par l'acte d'appel.

D'après la première page de l'acte d'appel, il a été signifié à la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, représentée par son gérant actuellement en fonctions, l'huissier précisant néanmoins à la dernière page que la signification s'est faite, conformément à l'article 155 al.2 nouveau C.pr.c, par la remise de la copie à **SOC.4.)**, directeur général, les lettres gér (gérant) ayant été biffées.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** figure dans tous les actes de procédure, postérieurs à sa constitution d'avocat, en tant que représentée par son conseil d'administration.

Aux termes de l'article 191 bis alinéa 2 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, toujours applicable, les exploits pour ou contre la société sont d'abord valablement faits au nom de la société seule (cf. Cassation 15.11.2001 arrêt numéro 58 /01, numéro du registre 1826).

L'acte d'appel doit, en vertu de l'article 153 4) et 5) du nouveau code de procédure civile, auquel renvoie l'article 585 du même code, contenir, sous peine de nullité, indication des nom, prénom, profession et domicile du destinataire ainsi que des formalités de la signification de l'acte. L'article 163 4° du nouveau code de procédure civile dispose enfin que les sociétés sont assignées en la personne de l'organe qualifié pour les représenter en justice.
La raison d'être des exigences légales relatives au destinataire d'un acte de procédure est d'assurer que l'acte soit délivré à la personne morale concernée.

Il appert des mentions figurant à la dernière page de l'acte d'appel que la signification n'a en réalité pas été faite à un gérant, mais au directeur de la société **SOC.4.)**.

L'erreur commise, en l'espèce, à la première page de l'acte d'appel au regard de la désignation – mention d'ailleurs superflue – de l'organe de représentation de la société destinataire de l'acte est, en l'absence de tout doute quant à l'identité de la société existante visée et d'un grief démontré dans le chef de la partie intimée, comparant par la suite par l'organe de représentation régulier, sans incidence.

Le moyen est donc à rejeter.

Les appels tant principal que par incident sont recevables.

A titre préliminaire, il y a encore lieu d'observer que **X.)** mentionne que le tribunal de première instance n'aurait en fait pas répondu expressément aux différentes demandes qu'il avait formulées dans le contexte de la rubrique relative aux montants ne découlant pas directement de la résiliation abusive du contrat de travail et qu'il y aurait de ce fait défaut de réponse à conclusion, emportant annulation, sinon réformation du jugement entrepris. Le grief n'est pas autrement précisé et il n'est pas de nature à emporter l'annulation du jugement entrepris.

QUALIFICATION DE LA FIN DE LA RELATION DE TRAVAIL.

Le tribunal du travail de Luxembourg a conclu que la démission de **X.)** s'analysait en un licenciement. Il a, après avoir retenu que la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** ne contestait pas avoir procédé à une modification d'une clause substantielle du contrat de travail en dégradant le salarié dans ses fonctions et en diminuant son salaire, considéré que le changement de la fonction avait eu lieu au cours du mois de janvier 1999 et que cette modification était nulle pour inobservation des formalités prévues à l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, auquel renvoie l'article 37 de cette même loi. La diminution du salaire n'étant que la conséquence de la détérioration de la fonction, et l'employeur n'ayant pu se rattraper par la lettre du 26 février 1999, l'analyse des motifs contenus dans la lettre du 14 avril 1999 devint superflue et l'offre de preuve de la défenderesse fut en conséquence déclaré irrecevable. Il en fut déduit que le licenciement de **X.)** n'était pas basé sur une cause réelle et sérieuse.
La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** a relevé appel incident à cet égard.
X.) demande au contraire la confirmation du jugement de première instance dans la mesure où il a admis que la relation de travail avait pris fin par un licenciement abusif de l'employeur.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** fait exposer en ordre principal que **X.)** avait, par décision du conseil d'administration de **SOC.1.)** du 27 août 1992, été nommé directeur et membre du comité de direction, lequel était chargé de la gestion journalière de la société.

Elle conteste en revanche les allégations de **X.)** selon lesquelles il aurait été directeur général. La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** aurait été gérée par un conseil d'administration composé de plusieurs membres. **X.)** aurait eu la responsabilité, à l'origine sur les départements Ventes et Engineering et, suite à la démission de **A.)** en 1993, sur les départements Contrôle qualité, Recherche et développements et Stratégies commerciales.

B.), responsable de l'organisation administrative et financière aurait été le seul à porter le titre d'administrateur-délégué. **X.)** n'aurait cependant jamais repris les fonctions de ce dernier après son départ.

La société anonyme **SOC.2.)** ayant le 30 octobre 1998 cédé ses parts dans **SOC.1.)** à la société de droit américain **SOC.3.)**, la direction de **SOC.1.)** aurait été restructurée au niveau du conseil d'administration et de la gestion journalière. Dans ce contexte, la gestion journalière aurait, avec effet au 1er janvier 1999, été confiée à **C.)**, nommé General Manager, ceci afin de garantir une harmonisation des procédures conformément aux standards élaborés par **SOC.3.)**.. La nomination de **C.)** n'aurait cependant pas entraîné la destitution automatique et avec effet immédiat de **X.)** de son poste de directeur. La fonction de fondé de pouvoir, les responsabilités et le titre de directeur de **X.)** n'auraient pas été affectés par cette modification. **X.)** se serait, dans le cadre de cette restructuration, vu proposer par décision du conseil d'administration du 22 janvier 1999 le poste de Sales and Marketing Manager, ceci avec une diminution de son salaire. Non effective immédiatement, la nouvelle fonction serait allée de pair avec la diminution de salaire.

Les deux modifications auraient été notifiées à **X.)** par lettre recommandée du 26 février 1999, la prise d'effet étant, pour respecter le préavis légal de 6 mois, fixée au 1er septembre 1999. Cette version des faits se trouverait corroborée par le fait que **X.)** aurait demandé les motifs de cette modification le 24 mars 1999, sans faire état d'une modification avec effet immédiat déjà intervenue. Les motifs lui auraient été fournis le 14 avril 1999. Les réclamations du salarié dateraient du 25 août 1999, sinon du 13 juillet 1999 et il aurait démissionné avec effet au 31 août 1999.

Les juges de première instance auraient donc à tort conclu à une modification opérée avec effet immédiat et en méconnaissance des formes de l'article 27, auquel renvoie l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Les modifications auraient été notifiées dans les formes et délais légaux et elles reposeraient sur des motifs réels et sérieux. La partie intimée soutient et offre, pour autant que de besoin, d'établir par voie d'enquête que :

*« 1. La nomination de Monsieur **C.)** au poste de General Manager a été décidée afin de permettre une harmonisation des procédures conformément aux standards*

*élaborés par **SOC.3.)**. et dans le souci de mettre quelqu'un à la tête de la société qui garantit la bonne communication entre la société et l'actionnaire.*

*2. La réduction de la rémunération de Monsieur **X.)** s'explique par une réduction corrélative dans sa nouvelle fonction de Sales & Marketing Manager.*

*La rémunération offerte à Monsieur **X.)** après l'entrée en vigueur de la modification était supérieure aux rémunérations payées aux autres managers de **SOC.1.)** ».*

La société appelante par incident conclut en ordre subsidiaire à une dissociation entre la modification de la fonction de celle de la rémunération.

Pour la modification de la rémunération, notifiée dans les délais légaux, elle renvoie aux développements faits à titre principal.

La modification de la fonction aurait, faute de protestation, été admise par le salarié, qui serait forclos à en contester la régularité actuellement.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** vise en ordre plus subsidiaire encore l'hypothèse d'une modification de fonction immédiate, non acceptée par le salarié, à dissocier de la modification de rémunération.

Pour la modification de la rémunération, notifiée dans les délais légaux, elle renvoie à nouveau aux développements faits à titre principal.

Concernant la modification de la fonction, l'employeur soutient que le salarié a, en présence d'une modification substantielle nulle, la possibilité soit de faire valoir ses droits résultant pour lui en des pertes et dommages subis suite à cette modification, soit de notifier à son employeur la résiliation de son contrat pour motif grave du fait ou de la faute de l'employeur et notamment de la modification illicite de son contrat.

Tel n'aurait pas été le cas en l'espèce. Faute d'avoir démissionné au mois de janvier 1999, **X.)** ne saurait se prévaloir, après coup, d'une modification avec effet immédiat acceptée pendant six mois.

La modification de la rémunération aurait ensuite été régulièrement notifiée au salarié pour prendre effet au 1er septembre 1999 et la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** renvoie à ce sujet aux développements antérieurs.

X.) aurait compris ces modifications puisqu'il se serait dans sa lettre du 13 juillet 1999 expressément référé aux motifs invoqués à l'appui des modifications notifiées par lettre du 26 février 1999.

X.) relève que l'employeur contesterait à tort la qualité de directeur général dans son chef. Il se réfère, à l'appui de ses prétentions à plusieurs pièces, spécialement à un certificat de travail, à une carte de visite, à l'organigramme de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, au périodique du groupe la société anonyme **SOC.5.)**, au ″due diligence″ d'une fiduciaire etc.

Le salarié affirme encore, en renvoyant aux lettres des 26 février 1999 et 14 avril 1999, qu'il serait faux de prétendre que la modification de la fonction n'aurait pas été opérée avec effet immédiat.

Le dernier courrier contredirait l'allégation de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** selon laquelle les responsabilités et le titre de directeur n'auraient pas été affectés par la nomination du sieur **C.)** et que la nouvelle nomination de **X.)** ne serait pas devenue effective immédiatement.

La décision des juges de première instance serait donc exacte.

L'offre de preuve de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** serait, outre son imprécision, à rejeter.

Les développements émanant de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** en ce qui concernerait une acceptation par le salarié de sa nouvelle situation, seraient contestés et inexacts, la modification étant nulle au vœu de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

Le salarié donne encore à considérer que la modification de son contrat de travail ne lui aurait jamais été notifiée avec préavis.
Il demande enfin qu'il soit, pour autant que de besoin, sur base des articles 284, 285 et 288 du nouveau code de procédure civile, enjoint à l'intimée de verser aux débats, sous peine d'astreinte, dans son intégralité le ″ due diligence ″, établi par une fiduciaire dans le cadre d'une cession de sa participation dans la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** par la sàrl **SOC.2.)** à la société **SOC.3.)**., ainsi que le procès-verbal de la réunion du conseil d'administration de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** du 22 janvier 1999 et les organigrammes de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** au 1er septembre 1999 et au 1er avril 2001.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** continue à contester que **X.)** ait été nommé directeur général, le certificat de travail invoqué démontrant même le contraire.

Concernant la modification du contrat de travail, elle ajoute à ses développements antérieurs, que le salarié serait du moment qu'il aurait accepté la modification, fût-elle formellement irrégulière, forclos à la remettre en cause ultérieurement.

Confronté à une modification ne lui convenant pas, le salarié aurait eu le choix entre faire valoir des droits à des dommages et intérêts ou résilier le contrat.

Si, comme le salarié l'allègue, la modification a eu lieu en janvier 1999, il aurait dû démissionner à cette époque.

X.) conteste le bien-fondé de ces arguments.

C'est pour de justes motifs, auxquels il convient d'ajouter que l'employeur a sur la fiche de salaire du mois de janvier 1999 spécifié que **X.)** était directeur et sur les décomptes ultérieurs que son salarié était Sales and Marketing Manager, que les juges de première instance en sont arrivés à la conclusion que la modification de la fonction avait précédé la modification des revenus annoncée par courrier du 26 février 1999. L'employeur a donc procédé en deux temps et opéré deux modifications, fussent-elles interdépendantes, portant à chaque fois sur une clause essentielle du contrat de travail en défaveur du salarié.

La première a été réalisée avec effet immédiat, la seconde a, compte tenu de la date de son entrée en vigueur – le salarié ne pouvant s'y méprendre, même si le terme de préavis n'a pas été expressément employé – été effectuée avec préavis.

Il est clair, compte tenu des références figurant dans les lettres de **X.)** du 24 mars 1999 et du 13 juillet 1999 – la lettre de l'employeur du 14 avril 1999 constituant d'ailleurs une réponse à celle du salarié du 24 mars 1999 –, que le salarié a, avant sa démission, exclusivement critiqué la modification intervenue par courrier du 26 février 1999, la modification de sa fonction, – pourtant d'application immédiate - selon ses propres indications –, ayant, après avoir été opérée, été exécutée plusieurs mois sans susciter de protestation spéciale de la part du salarié. Il ne saurait, dans ces circonstances en tirer a posteriori des conséquences au niveau de la qualification de la fin de la relation de travail.

Quant à la diminution de salaire régulièrement préconisée par l'employeur, il convient de relever que la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** reste en défaut d'alléguer des éléments de fait suffisamment précis, réels et sérieux pour justifier une réduction des salaires et avantages de cette envergure. La modification est donc abusive et le salarié a droit à être indemnisé pour licenciement abusif.

Les offres de preuve, ci-dessus décrites, émanant respectivement de **X.)** et de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** sont à déclarer irrecevables. Celle de **X.)** n'est pas pertinente, la nature exacte des fonctions par lui exercée avant la modification afférente de son contrat de travail étant dénuée d'intérêt. Celle de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** n'est pas de nature à étayer les prétentions de l'employeur.

Il s'ensuit que le jugement entrepris, est quoique en partie pour d'autres motifs, à confirmer.

Il convient encore d'ajouter à cet endroit que le moyen tiré du caractère abusif du licenciement pour inobservation de la procédure de l'entretien préalable fut rejeté en première instance au motif que la violation de la règle légale invoquée était uniquement sanctionnée par une irrégularité formelle.

X.) a déclaré critiquer la décision de première instance pour autant que sa demande en paiement d'une indemnité représentant un mois de salaire (512.738.- francs), émise du chef de licenciement irrégulier et abusif pour inobservation de la procédure de l'entretien préalable, a été rejetée. Le montant afférent devrait être admis ou du moins inclus dans l'indemnisation du dommage matériel.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** conclut à ce sujet à la confirmation du jugement de première instance.

Elle conteste par ailleurs avoir eu l'obligation de recourir à la procédure de l'entretien préalable, ayant eu moins de 150 salariés au moment de la modification du contrat de travail. Elle relève que la partie salariée omettrait de prouver que le groupe international **GR.)** serait une unité économique et sociale.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** allègue enfin qu'il s'agirait d'une simple irrégularité formelle, ne pouvant impliquer le caractère abusif du licenciement.

X.) n'ayant en outre interjeté appel que de façon incidente en ce qui concerne la décision de première instance intervenue en matière de qualification du licenciement, la demande en allocation d'un mois de salaire serait à rejeter.

Les prétentions afférentes de **X.)** sont – indépendamment des arguments additionnels développés en appel et notamment compte tenu de la considération que les éléments du dossier sont insuffisants pour impliquer le recours obligatoire en l'espèce par l'employeur à la procédure de l'article 19 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail – sans fondement en vertu des motifs corrects des juges de première instance.

INDEMNISATON.

Demandes en relation avec le licenciement.

Dommage matériel.

Le tribunal du travail de Luxembourg a constaté que **X.)** a trouvé du travail, moins bien rémunéré, à partir du mois d'octobre 1999. Il pourrait prétendre de ce fait à une perte de salaire pendant six mois après la fin de la relation de travail (31 août 1999) d'un import de 1.471.400.- francs (le tribunal a tenu compte d'une part du montant mensuel de 23.150.- francs du chef de mise à la disposition d'une voiture, mais non pas de la gratification, analysée comme libéralité et est parti d'un salaire mensuel de 458.775.- francs touché auprès de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** et d'autre part d'un revenu de 256.250 .- francs brut par mois touché auprès d'un nouvel employeur). Ayant eu droit à une indemnité de départ de neuf mois d'un montant de 3.825.000.- francs, le salarié fut considéré comme n'ayant pas subi de préjudice en réalité.

X.) relève d'abord que le jugement indiquerait à tort qu'il aurait spécifié la demande dans les termes repris à la page 7, il se serait agi d'un calcul purement indicatif, soumis à titre exemplatif au tribunal. Le montant initial resterait réclamé dans son intégralité.

X.) critique ensuite le jugement entrepris pour avoir admis que la réduction de salaire de 25.000.- francs, opérée unilatéralement par l'employeur à partir du mois d'avril 1997 était justifiée. Il conteste aussi la solution adoptée en première instance en matière d'adaptations indiciaires et reproche aux juges de première instance de ne pas avoir tenu compte des gratifications, dont il a pourtant bénéficié de 1995 à 1997 inclus, pour l'évaluation du dommage matériel.

L'indemnité forfaitaire de départ, allouée au salarié indépendamment de tout dommage matériel ou moral, aurait également été à tort prise en compte lors de la détermination de son dommage matériel.

Le salaire mensuel réel à la fin de la relation de travail se serait chiffré à 512.738.- francs, - non à 425.000.- francs -, comme l'auraient admis les juges de première instance.

Il prétend en outre à une indemnisation pendant une période de référence de 15 mois et ne pouvant, en aucun cas, être inférieure à 12 mois.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** reproche également aux juges de première instance de n'avoir pas correctement déterminé le salaire mensuel brut de base de **X.)**.

Il aurait été d'abord de 425.000.- francs (indice 548,67), puis de 435.625.- francs (indice 562,38) depuis le 1er août 1999. Les avantages en nature ne seraient, à son avis, pas à prendre en considération.

En ordre subsidiaire, elle conclut à ce sujet à la confirmation du jugement de première instance, le salaire mensuel brut de base ne pourrait excéder la somme de 458.775.- francs (435.625.- francs + 23.150. francs (avantage en nature).

Les demandes de **X.)** en réévaluation de son salaire en raison d'une modification du salaire ne seraient donc pas justifiées.

Les juges de première instance auraient ensuite à raison admis que la diminution du salaire brut de 25.000.- francs était la conséquence d'une méthode différente de prise en charge des frais d'entretien de la voiture. **X.)** serait par ailleurs forclos à se prévaloir de pareille prétendue modification de son contrat de travail, acceptée, après deux ans de mise en œuvre.

La décision de première instance intervenue en matière d'indexation et de gratification serait aussi à confirmer.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** déclare par contre relever appel incident en ce qui concerne la période de référence. Elle devrait être fixée à une durée inférieure à 6 mois.

La partie intimée conclut, en ordre subsidiaire, à la confirmation du jugement entrepris à cet égard.

Les juges de première instance auraient cependant, de l'avis de l'employeur à raison, pris en considération le montant de l'indemnité de départ.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** fait enfin état de ce que **X.)** aurait délibérément augmenté son dommage en démissionnant sans avoir trouvé un nouveau travail. Seul le dommage résultant de la différence entre le salaire mensuel brut modifié et l'ancien salaire mensuel brut serait à indemniser.

X.) conclut au rejet de ces arguments.

Le tribunal du travail de Luxembourg a, à juste titre, admis que le dommage matériel causé à un salarié à la suite de la résiliation abusive de son contrat de travail, imputable à l'employeur, était à apprécier in concreto. Il a encore à raison, au regard des éléments de la cause, décidé que le salarié pouvait en l'espèce en principe prétendre à une indemnisation pendant une période de référence de six mois après la fin du contrat de travail ; qu'il fallait, en vue de l'évaluation de ce préjudice matériel, tenir compte, à partir du moment où **X.)** a retrouvé du travail, du nouveau salaire et de l'indemnité de départ. Vu l'import de l'indemnité de départ, les prétentions indemnitaires afférentes de **X.)** s'avèrent de toute façon dénuées de fondement. L'examen en détail des arguments de calcul précis émis de part et d'autre est en principe oiseux. Il convient, dans la mesure où ils sont repris à un

titre indépendant, de renvoyer aux développements ci-dessous pour être complet. Le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande en question de **X.)**.

Dommage moral.

Le déclassement de **X.)** de sa fonction et l'annonce d'une diminution de son salaire ayant été particulièrement douloureuse pour le salarié vu son ancienneté de service, **X.)** se vit allouer 750.000.- francs en première instance.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** conteste tout dommage moral dans son principe et son quantum dans le chef de l'appelant.

Elle estime en ordre subsidiaire que le montant alloué en première instance serait largement surfait.

Soutenant que ce montant serait justifié dans les circonstances particulières de l'espèce, le salarié conclut à la confirmation du jugement de première instance. Il relève notamment sa carrière professionnelle faite au sein d'un même groupe, le travail réalisé pour la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, sa rétrogradation après quinze ans de service, la responsabilité de l'employeur dans la fin de la relation de travail, les perspectives médiocres au regard de ses qualifications, sa situation de famille.

La relation de travail s'est terminée pour des raisons, certes imputables à l'employeur, mais néanmoins dépourvues de tout caractère attentatoire à l'honneur du salarié. Les troubles et tracas auxquels il s'est inévitablement vu confronté de ce chef, sont en l'espèce indemnisés à suffisance de droit au moyen d'un montant de 250.000.- francs.

L'appel incident est donc justifié à ce titre.

Demandes sans relation directe avec le licenciement.

Solde de l'indemnité de départ.

X.) se vit, par application de l'article 24(4) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, reconnaître le montant additionnel de 208.350.- francs ; cette somme représentant le salaire en nature mensuel de 23.150.- francs dû pendant les neuf mois concernés par l'indemnité de départ.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** critique cette décision en interjetant appel incident. L'indemnité de départ aurait été payée intégralement. Les juges de

première instance auraient, en effet, procédé à une réévaluation injustifiée du salaire de base en prenant en compte l'avantage en nature consistant dans la mise à la disposition d'une voiture.

En ordre subsidiaire, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** demande la confirmation de la décision intervenue et s'oppose à toute augmentation de la demande.

X.) demande un solde de 789.642.- francs, les juges de première instance étant partis d'un salaire de base insuffisant.

C'est pour de justes motifs, auxquels la Cour d'appel renvoie, que les juges de première instance ont admis la demande de **X.)** pour le montant de 208.350.- francs. les prétentions additionnelles de **X.)**, basées sur un salaire de base plus élevé, sont à rejeter au regard des développements ci-dessous.

Il s'ensuit que tant l'appel principal que l'appel incident ne sont pas fondés à cet égard.

Adaptations indiciaires.

Critiquant la décision prise en première instance, selon laquelle on ne saurait reprocher à l'employeur de ne pas avoir appliqué les nouveaux indices, **X.)** réclame un montant total de 928.953.- francs à ce titre (soit 211.145.- francs pour les mois de mai 1995 à janvier 1997 inclus, 683.220.- francs pour les mois de février 1997 à juillet 1999 et 34.588.- francs pour le mois d'août 1999.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** conclut en ordre principal à la confirmation du jugement de première instance. Elle se prévaut en ordre subsidiaire de la prescription pour toute demande en paiement antérieure au 4 novembre 1996.

X.) conteste qu'il aurait été convenu que les augmentations de salaire compenseraient les adaptations indiciaires. Il a notamment relevé que la fiche de salaire du mois de mai de l'année 1995 ne contiendrait pas d'indication quant à une application de l'indexation ou au fait que l'augmentation du salaire comprendrait l'adaptation indiciaire ; que l'augmentation de salaire du mois de janvier 1997 serait sans pertinence, l'indice ayant changé à partir du mois de février 1997 ; que l'augmentation du mois d'août 1999 ne serait pas liée à l'adaptation puisque notamment aux termes du courrier de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** du 29 mai 1998 le traitement de **X.)** était non variable en fonction de l'évolution du coût de la vie.

Le contrat de travail a, avec effet rétroactif au 1er janvier 1995, fait l'objet d'une modification substantielle en faveur du salarié, le salaire devenant par ailleurs à

partir de ce moment un « traitement fonctionnel dont la fixation ou la refixation incombe au président du Conseil d'Administration ». Ce traitement a en outre toujours évolué vers la hausse au moment où les salaires, y soumis, ont fait l'objet d'adaptations indiciaires. Les fiches de salaires renseignent dans chaque cas un traitement plus élevé et le nouvel indice. Concernant le problème de l'année 1997, il y a lieu de mentionner qu'il appert à l'évidence des pièces versées en cause que le revenu mensuel de **X.)** a augmenté de manière importante (50.000.- francs brut) au 1er janvier 1997, que l'employeur a entendu faire bénéficier son salarié de cette amélioration déjà avant l'adaptation indiciaire due à partir du 1er février 1997 seulement. L'indication sur la fiche de paie pendant un mois, le mois de janvier précisément, du nombre de l'indice normalement encore en vigueur pendant ce mois, – le salaire du mois suivant étant le même avec indication du nouveau nombre indiciaire – , est dans ces circonstances sans incidence. Le salarié-directeur, qui a, d'ailleurs sans protestation pendant toutes ces années, profité de ces augmentations de salaires, est donc par adoption des motifs des juges de première instance à débouter de ses prétentions afférentes. Le moyen tiré de la prescription partielle, soulevé en ordre subsidiaire seulement par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)**, n'est pas à examiner.

Arriérés de salaires.

X.) demande pour la période de mai 1997 à août 1999 un montant de 700.000.- francs, l'employeur ayant à partir du mois de mai 1997 procédé à une réduction de 25.000.- francs de son salaire, injustifiée et sans respecter les dispositions de l'article 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. Il conteste la décision des juges de première instance selon laquelle l'employeur aurait seulement adopté une méthode différente de prise en charge des frais d'entretien du véhicule utilisé par le salarié à des fins privées. La modification afférente porterait la date du 29 mai 1998 et celle critiquée aurait pris effet au mois de mai 1997.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** conclut à la confirmation du jugement entrepris. Elle relève que toute modification, à admettre que tel fût le cas, aurait été acceptée par **X.)**.

Force est de constater que le changement en question est déjà intervenu au mois de mai 1997, quoique la lettre y afférente, porte, fût-ce par erreur ou une autre raison, la date du 29 mai 1998. D'après les fiches de salarie, la réduction de 25.000.- francs a été opérée au mois de mai 1997 et aucune nouvelle modification n'a eu lieu au mois de mai 1998. La décision prise par le tribunal du travail de Luxembourg à ce sujet, est par adoption de ses motifs, qui restent valables et auxquels il convient seulement d'ajouter que la nouvelle méthode de calcul n'a jamais donné lieu à des critiques de la part du directeur **X.)**, à confirmer.

Gratification.

Les juges de première instance ont rejeté la demande de **X.)**, la gratification n'ayant en l'espèce pas le caractère d'un complément de salaire.

X.) soutient que la gratification aurait perdu son caractère de libéralité, elle serait en effet obligatoire pour avoir été payée de janvier 1995 à septembre 1998 inclus. Il demande pour la période d'octobre 1998 au 31 août 1999 un montant de 1.100.000.- francs.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** conclut à la confirmation du jugement entrepris, la gratification ayant toujours été une libéralité.

Une gratification ne constitue une obligation pour l'employeur à l'égard du salarié qu'à condition qu'elle revête les caractères d'un complément de salaire, que toute idée de libéralité lui fasse défaut. Les juges de première instance ont cependant, à juste titre, considéré que l'article 2, dernier alinéa du contrat de travail – dont aucune modification n'est établie – excluait en l'occurrence la nature obligatoire des gratifications pouvant revenir à **X.)** pendant l'exécution de son contrat de travail et écartait d'avance l'application dans l'entreprise d'un usage ultérieur – d'ailleurs nullement évident au regard des quelques pièces invoquées, comme il convient de constater – contraire en ce qui concerne la nature de ladite gratification.

La décision de première instance est donc à confirmer, l'appel de **X.)** n'étant pas fondé sur ce point.

Brevets.

La demande afférente fut rejetée en première instance. Les parties n'ayant jamais déterminé dans le contrat de travail un mode de calcul précis pour l'évaluation de l'indemnisation en question, le recours à un expert fut jugé inopérant. Le tribunal du travail de Luxembourg considéra par ailleurs qu'il ne lui incombait pas de se substituer à un expert.

X.) conteste avoir été indemnisé par le biais de son salaire, la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** ayant pour le surplus la charge de la preuve d'une récompense versée pour les brevets co-inventés.

Le principe de l'indemnisation étant contractuellement fixé entre parties, le montant de 5.000.000.- francs serait juste. Le recours à un expert pour évaluer la somme due aurait été à tort exclu en première instance. L'expert devrait, pour évaluer la récompense à attribuer au salarié, d'une part s'inspirer du chiffre d'affaires réalisé avec ces brevets par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** et du bénéfice qui en est généré, mission sans difficulté pour un spécialiste, et d'autre part adopter un mode de répartition tenant compte du fait qu'en cas de cotitularité d'une invention,

chaque inventeur a, sauf dérogation conventionnelle, droit à une part égale de l'invention. Il donne encore à considérer que les brevets visés auraient, fin 1998, été vendus au prix très sousé-évalué de 1.000.000.- US$ par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à la société-mère **SOC.3.)**. et renvoie, le cas échéant, en ce qui concerne la mission d'expertise aux critères renseignés à l'article 13.6 de la loi du 20 juillet 1992 portant modification du régime des brevets d'invention, entrée en vigueur, comme il le reconnaît, seulement le 1er janvier 1998.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** soutient que les brevets développés par le salarié dans le cadre de la relation de travail constituent un produit du travail dont la propriété revient à l'employeur, comme tel aurait été le cas en l'espèce, sauf stipulation conventionnelle expresse.

Elle conclut en ordre subsidiaire à la confirmation pure et simple de la décision de première instance.

Les prétentions indemnitaires de **X.)** relatives à trois brevets en première instance, ont actuellement trait à cinq brevets, sans que cette modification ait été critiquée. **X.)** a, sans formuler une offre de preuve précise, fait état des arguments addionnels ci-dessus.

Ses prétentions en matière de brevets - relatives d'ailleurs tant à la durée de la relation de travail qu'à la période ultérieure - restent contestées.

Le contrat de travail ne contient aucune référence quant à l'indemnisation (manière et méthode de calcul) du salarié et les parties restent en désaccord à ce sujet. La demande n'est pas établie et les explications récentes de **X.)** ne sont pas de nature à éclaircir la situation. L'indemnité censée revenir au salarié doit être calculée en fonction de critères certains et ne saurait, en présence des contestations de l'employeur, être réalisée conformément aux simples indications du salarié. La décision, telle que motivée par les juges de première instance demeure donc exacte.

Intérêts.

En l'absence de circonstance justifiant l'allocation d'intérêts sur le montant redû au salarié avant le dépôt de la demande au greffe en première instance et l'augmentation sollicitée du taux de l'intérêt légal, les prétentions afférentes de **X.)** ne sont pas fondées.

Indemnités de procédure.

X.) demande une indemnité de procédure de 250.000.- francs pour chaque instance.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** demande 60.000.- francs pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée **SOC.1.)** restant en défaut de démontrer le caractère injustifié du montant alloué en première instance et **X.)** ne prouvant pas le caractère insuffisant du montant à lui accordé à ce titre, le jugement est à confirmer.

Succombant dans ses prétentions en instance d'appel, **X.)** est à débouter, faute d'établir le caractère inéquitable du maintien à sa charge de frais irrépétibles exposés pour cette instance, de sa demande afférente.

La demande de même nature formée par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** est aussi à rejeter, cette partie ne prouvant pas à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge des frais non compris dans les dépens prétendument engagés à l'occasion de la présente instance.

P A R C E S M O T I F S :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du conseiller de la mise en état, le représentant du ministère public entendu en ses conclusions,

rejette le moyen tiré de l'irrecevabilité de l'appel principal de **X.)** ;

déclare tant l'appel principal de **X.)** que l'appel incident de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** recevables ;

dit l'appel principal de **X.)** non fondé ;

dit l'appel incident de la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** partiellement justifié ;

réformant:

ramène à 250.000.- francs l'indemnité pour dommage moral redue par la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à **X.)** ;

condamne la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** à payer à **X.)** de ce chef ce montant avec les intérêts au taux légal à partir du jour du dépôt de la requête au greffe du tribunal du travail de Luxembourg jusqu'à solde ;

déboute les parties de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à la société à responsabilité limitée **SOC.1.)** et pour moitié à **X.)**.