Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit juin deux mille neuf.

Numéro 33243 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 22 novembre 2007,

comparant par Maître Jean-Jacques LORANG, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, consultant senior, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit THILL,

comparant par Maître Gaston VOGEL, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 26 mars 2009.

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

Par requête adressée au tribunal du travail de Luxembourg le 11 octobre 2004, B critiqua d'abusif le licenciement avec préavis lui notifié par son employeur la société anonyme A SA et réclama 31.344,54 euros à titre de préjudice matériel, 10.000 euros pour le préjudice moral, 34.496,36 euros à titre d' indemnité compensatoire de préavis, à laquelle il a renoncé le 2 mai, 8.624,09 euros du chef d'indemnité de départ, 8.574,23 € à titre d'indemnité pour congés non pris, 450 euros du chef de frais de déplacement du mois de juillet, 1.240,64 euros à titre de prime commerciale de 1% sur le chiffre d'affaires correspondant au 1er septembre 2004.

B au service de la société A SA avec siège social en France en tant que « senior consultant » depuis le 1er juillet 1997 et détaché auprès de la succursale luxembourgeoise dès son entrée en fonction, agence dans laquelle il avait la fonction de directeur associé, fut licencié par courrier recommandé du 12 juillet 2004 pour raison économique avec effet au 31 juillet 2004, date à laquelle le bureau de liaison du Luxembourg aurait définitivement dû être fermé.

Par courrier du 19 juillet 2004 son ancien employeur modifia la lettre précédente en rallongeant au 15 novembre 2004 le terme du préavis fixé antérieurement au 31 juillet 2004 en raison du fait que la liquidation de la société devait arriver à son terme seulement le 31 décembre 2004.

Suivant courrier du 19 juillet 2004 l'employeur proposa à son salarié un nouveau poste auprès de la société A en France.

B estima que le licenciement serait abusif alors que dénué de motif réel et sérieux.

Par un jugement rendu contradictoirement le 4 juillet 2006 le tribunal du travail a, après avoir déclaré le licenciement de B abusif, dit fondées la demande de ce dernier en réparation du préjudice moral qu'il a subi du fait de son licenciement pour la somme de 10.000 € ainsi que sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 8.624,09 €. Il a encore dit non fondées ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, sa demande en paiement des frais de déplacement et en paiement d'une prime commerciale ; le tribunal a partant condamné la S.A. A à payer à B la somme de 18.624,09 € avec les intérêts légaux à partir du 11 octobre 2004, date du dépôt de la requête, jusqu'à

solde et refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du mardi, 31 octobre 2006.

De ce jugement la société A SA a relevé appel par acte de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 12 novembre 2007.

I) Quant à la recevabilité de l'appel

L'intimé, B, conclut à l'irrecevabilité de l'appel pour être prématuré.

Il soutient que le jugement du 4 juillet 2006 ne serait pas un jugement mixte susceptible d'appel au sens de l'article 579 du nouveau code de procédure civile dès lors qu'il ne trancherait dans son dispositif qu'une partie du principal puisqu'il réserve la question du préjudice matériel et que d'autre part il n'ordonnerait ni mesure d'instruction, ni mesure provisoire.

L'intimé conclut subsidiairement à l'irrecevabilité de l'appel pour être tardif.

Il prétend, en effet, que le greffe de la justice de paix de Luxembourg certifie que le jugement du 4 juillet 2006 a été déposé à la poste en date du 14 juillet 2006 pour être notifié à la société A S.A. ; que si à ce jour aucun accusé de réception n'a été retourné, force serait de constater que tel est également le cas du jugement déposé, si bien qu'il faudrait le présumer remis au destinataire, alors que dans le cas contraire le courrier du greffe aurait été retourné avec la mention « refusé » ou « non réclamé ».

B expose d'autre part, que par jugement du 30 juin 2006 le tribunal de commerce de Grenoble a prononcé l'ouverture de la procédure de redressement judiciaire de la société A S.A.et nommé Maître C administrateur de A S.A. et Maître D mandataire judiciaire ; que par courrier recommandé avec accusé de réception du 12 novembre 2006, B a adressé copie du jugement du 4 juillet 2006 tant à Maître C qu'à Maître D ; que ces envois vaudraient notification du jugement entrepris, si bien que l'acte d'appel intervenu en date du 22 novembre 2007 serait manifestement tardif.

Concernant le moyen tiré de la nature prématurée de l'appel, l'appelante, la société A SA, soutient qu'en matière de droit du travail, il a été décidé que le jugement qui déclare le licenciement abusif et qui refixe les débats pour statuer sur les dommages et intérêts est susceptible d'appel ; qu'il y aurait lieu d'apprécier chaque chef de demande séparément en ce qui concerne la recevabilité de l'appel dirigé contre le jugement déféré qui serait dans le cas d'espèce appelable.

Concernant le moyen tiré de la tardiveté de l'appel, l'appelante soutient qu'il n'y a jamais eu de notification valable du jugement entrepris par la voie du greffe, si bien

que le délai d'appel n'a jamais commencé à courir, de sorte que l'acte d'appel intervenu en date du 22 novembre serait recevable.

Il a été itérativement décidé conformément aux articles 579, 580 et 355 du nouveau code de procédure civile , que seuls peuvent être frappés d'appel immédiatement et indépendamment de la décision sur le fond les jugements qui, dans leur dispositif, tranchent une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction et qu'il n'y a pas lieu de tenir compte des motifs de la décision, ni des dispositions non contenues dans le dispositif ; les autres jugements, et notamment ceux qui ordonnent ou refusent d'ordonner une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond que dans les cas spécifiés par la loi ; il suit de ce qui précède que l'ancienne distinction entre jugements préparatoires et jugements interlocutoires a été abolie depuis l'introduction des articles précités par l'entrée en vigueur du règlement grand-ducal du 22 août 1985.

Dans la mesure où le jugement attaqué a déclaré abusif le licenciement de B et condamné la société A SA à lui payer des dommages et intérêts pour le préjudice matériel et moral subi ainsi qu'une indemnité de départ, il a tranché le fond du litige de sorte que l'appel est recevable.

Quant à la fin de non recevoir tirée de la tardiveté de l'appel interjeté après le délai prévu par l'article 443 du nouveau code de procédure civile, la Cour relève que pour les jugements rendus en matière civile, y compris ceux des juges de paix, le délai d'appel ne commence à courir qu'à dater de la signification du jugement et aucun autre acte ne peut à cet égard remplacer la signification. Spécialement, la connaissance que la partie peut avoir par tout autre moyen que celui d'une signification de l'existence d'un jugement rendu contre elle ne fait pas courir les délais d'appel (Lux. 25 Octobre 1954, 16, 273).

En l'espèce, il laisse d'être prouvé que le jugement du tribunal du travail du 4 juillet 2006 a régulièrement été signifié à la société A SA, de sorte que le délai d'appel n'a pas commencé à courir et l'appel relevé le 12 novembre 2007 est à déclarer recevable à cet égard.

II) Quant au licenciement

Il convient de rappeler qu'après avoir licencié B en date du 12 juillet 2004, la société A S.A. lui a par courrier du 19 juillet 2004 proposé un nouvel emploi, ce qui a amené le tribunal du travail à décider que ce faisant la société employeuse « a agi avec une légèreté blâmable en le licenciant si précipitamment » rendant le licenciement abusif.

L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir déclaré le licenciement abusif ; elle soutient que la conclusion d'un nouveau contrat de travail entre parties présupposait un licenciement préalable ; la société employeuse soutient que le salarié s'est vu proposer un nouveau poste dès le début du mois de juin, qu'il a cependant décliné pour des raisons personnelles, de sorte que l'employeur n'avait d'autre choix que de procéder à son licenciement ; que la résiliation du contrat de travail ne résulterait partant pas d'une légèreté blâmable de l'employeur, de sorte que le jugement entrepris devrait être réformé sur ce point.

L'intimé conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris pour les motifs y développés ; il soutient en effet qu'il serait faux de prétendre que le licenciement aurait constitué un préalable indispensable à son entrée en fonction au nouveau poste proposé ; il relève finalement que son licenciement serait intervenu avant qu'il ne décline l'offre d'un nouveau poste.

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a fait une analyse correcte et une appréciation saine des faits de la cause, sa décision est à confirmer en ce qu'il a retenu que la fermeture du bureau à Luxembourg était établie et constituait un motif sérieux et légitime de licenciement avec préavis sous la condition que la fermeture rende nécessaire la résiliation du contrat de travail du salarié y occupé.

En d'autres termes, le tribunal a, à juste titre, retenu que la fermeture du bureau devait toutefois avoir eu pour conséquence d'entraîner la rupture des relations de travail entre les parties, ce qui ne serait cependant pas le cas si l'employeur est lui-même prêt à assigner un autre poste au salarié licencié, comme en l'espèce.

C'est partant à bon droit que le tribunal du travail a constaté que si le motif du licenciement, à savoir la fermeture du bureau, était bien réel en l'espèce, force était cependant de constater que cette fermeture n'entraînait pas en l'occurrence nécessairement la résiliation du contrat de travail de B, dès lors que la société A S.A lui a proposé tout d'abord oralement, comme elle l'affirme, bien avant de le licencier et ensuite par écrit 6 jours après l'avoir licencié, un nouveau poste de travail.

Il s'ensuit qu'il est inexact de prétendre comme le fait la société appelante, que le licenciement était un préliminaire à la réembauche du salarié. En effet, si la société avait la possibilité de réaffecter le salarié à un autre poste suite à la fermeture du bureau, comme en l'espèce, elle devait le faire, et seulement dans l'hypothèse d'un refus par le salarié, licencier ce dernier, mais en aucun cas commencer par le licencier pour ensuite lui proposer un nouveau poste.

Si la théorie développée par la société A S.A dans ses conclusions, à savoir qu'elle avait déjà bien avant le licenciement de son salarié proposé à ce dernier un poste qu'il aurait refusé, de sorte qu'elle aurait été obligée de le licencier, est vraie, alors

la question reste posée de savoir pour quelle raison elle lui proposa par écrit un nouveau poste après l'avoir licencié ?

Il suit des considérations qui précèdent que le tribunal du travail a retenu, à juste titre, que le motif du licenciement n'est pas sérieux, de sorte que le congédiement prononcé à l'égard de B en date du 12 juillet 2004 est abusif.

Le jugement est à confirmer sur ce point.

III) Quant aux demandes indemnitaires

L'appelante critique le premier jugement en ce qu'il a alloué au salarié des dommages et intérêts d'un montant de 10.000 euros dès lors que le préjudice moral invoqué ne serait pas en relation causale avec le licenciement abusif mais bien plus avec le refus de ce dernier de conclure un nouveau contrat de travail avec la société E, de sorte que B serait seul à l'origine du préjudice qu'il prétend avoir subi ; elle conclut partant à la réformation du jugement déféré.

L'octroi par les juges de première instance d'un montant de 10.000 euros pour le préjudice moral subi par le salarié est, eu égard aux circonstances de la cause, surfait.

La Cour constate que B, qui exerçait les fonctions de directeur associé de la société, devait forcément connaître la situation financière catastrophique du bureau de Luxembourg qu'il dirigeait, dès lors également l'imminence de la fermeture de ce dernier. Comme il résulte des pièces versées que les relations entre le bureau luxembourgeois et la société française étaient permanentes et régulières et se faisaient par courriel ou par téléphone, B est malvenu de prétendre avoir été choqué par la décision de son employeur de fermer le bureau luxembourgeois et de le licencier, respectivement il est malvenu de vouloir prétendre avoir ignoré les intentions de son employeur de le reprendre au sein de la société française, ce d'autant plus que c'est lui a qui a résilié le bail du local commercial de la société luxembourgeoise ainsi que les contrats que cette société avait conclus avec des prestataires de service au Luxembourg et qu'il a participé au déménagement du local commercial de la société luxembourgeoise.

Il appert finalement du courriel de B du 18 juillet 2004 en réponse à l'offre de poste de son employeur, que ce n'est pas la perte de confiance en ce dernier qui a motivé son refus, mais bien des considérations d'ordre pécuniaire et de convenance personnelle, de sorte que B est bien pour partie à l'origine de son préjudice moral, que la Cour estime réparé d'une façon adéquate par un montant de 3.000 euros.

La demande de B concernant son préjudice matériel n'a pas été instruite par le tribunal à défaut d'avoir versé les pièces justificatives du montant des indemnités de chômage touchées, de sorte que ce volet de la demande est à renvoyer en prosécution de cause devant le tribunal du travail avec la considération que les parties devront mettre en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

IV) Demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile

L'intimé réclame en instance d'appel une indemnité de procédure de 1.000 euros tandis que B sollicite une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et l'instance d'appel.

La partie au litige qui succombe dans ses moyens ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande afférente de la société A S.A est à rejeter.

A défaut d'avoir établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge une partie des frais avancés par lui et non compris dans les dépens, les demandes de B sont à écarter.

PAR CES MOTIFS :

La Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

Reçoit l'appel en la forme ;

Le dit partiellement fondé,

Réformant :

Réduit le préjudice moral subi par B suite à son licenciement abusif à 3.000 euros,

Condamne la société A S.A à payer à B la somme de 3.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde,

Confirme le jugement entrepris pour le surplus,

Rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

Condamne la société A S.A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Gaston VOGEL qui la demande affirmant en avoir fait l'avance,

Renvoie l'affaire pour continuation des débats devant les premiers juges.