Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du premier juillet deux mille dix.

Numéro 30420 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Pierre CALMES, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPPELA d'Esch-sur-Alzette du 19 juillet 2005,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Alex SCHMITT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

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

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

appelante par incident,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour à Luxembourg,

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 avril 2010.

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

Par requête déposée le 12 octobre 2004 devant le tribunal du travail de Luxembourg, A a fait assigner son ancien employeur, la S.A. B, pour l'entendre condamner à lui payer les montants de respectivement 150.000 € et 100.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral en raison de l'inexécution par la société B S.A. de ses obligations contractuelles ayant contraint le requérant à présenter sa démission.

Par jugement du 30 mai 2005, le tribunal du travail a reçu la demande, l'a déclarée non fondée pour autant qu'elle est basée sur les articles L.121-7 et L.124-11 du code du travail (articles 37 et 28 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail), et, pour autant qu'elle est basée sur l'article L.124-10 du code du travail (article 27 de la loi sur le contrat de travail) a, avant tout autre progrès en cause, admis le requérant à prouver par voie d'enquête le seul fait ayant trait aux menaces de l'employeur relatives à la diminution de son salaire et qualifié de harcèlement moral.

Suite à l'appel relevé le 19 juillet 2005 par A contre cette décision, la Cour d'appel, 8e chambre, a, par arrêt du 26 octobre 2006, réformé le jugement du 30 mai 2005 et déclaré la demande de A non fondée.

Par arrêt du 20 novembre 2008 la Cour d'Appel, 8e chambre, a déclaré non fondé la requête civile formée contre l'arrêt du 26 octobre 2006 par Patrizio Ausilio.

Par arrêt du 5 mars 2009, la Cour de cassation a cassé l'arrêt du 26 octobre 2006 au motif suivant : « Attendu que la Cour d'appel en disant qu'il y a lieu de réformer le jugement dans toute sa teneur, la qualification de la démission avec préavis retenue par elle ayant pour effet de rendre sans objet les autres développements des parties, sans examiner si la résiliation était imputable à l'employeur sur base des articles L.121-7 et L.124-11 du code du travail et de l'article 1134 du code civil, n'a pas répondu aux conclusions susvisées. », et a renvoyé devant la Cour d'appel autrement composé.

Actuellement, l'appelant A rappelle que les motifs de sa démission sont essentiellement les suivants :

« - j'ai été l'objet d'actes peu professionnels avec pour but la déstabilisation de ma personnalité ;
- j'ai été écarté de tous les processus décisionnels et stratégiques, avec pour conséquences directes, des difficultés à exercer les responsabilités qui m'avaient été confiées ;
- j'ai été privé du support de mon assistante, Madame C, avec les répercussions négatives tant sur la qualité que l'honorabilité de mon travail ;
- à partir du 15 mai dernier, l'avantage que représentait l'usage d'une voiture de service a été supprimé. Qu'il me soit permis de rappeler que cette initiative allait à l'encontre des termes de mon contrat de travail avec B S.A. ;
- toutes mes demandes de congés pour l'année 2004 (Pâques, juin et août) ont été refusées au point d'accumuler, de janvier à aujourd'hui, environ 19 jours de congé. »

Il fait valoir que parmi les raisons invoquées figurent des faits constituant à la fois une modification substantielle de ses conditions de travail et un harcèlement moral, notamment celui de changer son lien hiérarchique et son niveau de responsabilités, celui de supprimer l'avantage constitué par le véhicule de fonction, et celui de le contraindre d'effectuer des tâches subalternes suite au refus de son employeur de remplacer son assistante congédiée.

Il rappelle que pour cette raison il a demandé au tribunal du travail d'imputer à l'employeur la responsabilité de la rupture de son contrat de travail intervenue le 30 juillet 2004.

Le tribunal du travail n'aurait toutefois pas fait droit à sa demande, estimant à tort que la poursuite des relations de travail pendant une durée prolongée après l'entrée en vigueur des modifications vaut acceptation de ces modifications, en considérant qu'il ne pouvait plus se prévaloir des dispositions des articles L.124-11 et L.121-7 du code du travail pour réclamer des dommages et intérêts à son ancien employeur.

Il fait plaider que les dispositions de l'article L.121-7 du code du travail n'imposant aucunement une démission avec effet immédiat, le tribunal du travail n'aurait pas fait une juste application de la loi en déclarant non fondée l'action de l'appelant sur base des articles L.121-7 et L.124-11 du code du travail ; qu'en effet, l'appelant qui a toujours refusé cette modification essentielle et qui en a tiré toutes les conséquences en démissionnant, serait fondé à agir sur base des dispositions des articles L.121-7 et L.124-11 du code du travail.

Quant aux faits de harcèlement moral qu'il invoque, l'appelant expose qu'il a découvert que B S.A. a souhaité procéder à son licenciement dès janvier 2004 ; comme le licenciement pour raisons personnelles ne pouvait être envisagé compte tenu de son comportement professionnel irréprochable, et qu'un licenciement pour

raisons économiques ne pouvait également pas être entrepris pour la simple raison que M. D avait repris les fonctions de l'appelant, ce dernier aurait été harcelé moralement afin qu'il n'ait d'autre choix que celui de rompre son contrat de travail.

Quant aux demandes indemnitaires, il chiffre ses demandes résultant de son refus d'accepter la modification substantielle de ses conditions de travail aux montants de 139.470,52 € du chef de dommage matériel et de 100.000 € du chef de dommage moral.

Il sollicite les mêmes montants pour la demande fondée sur le harcèlement moral.

A titre subsidiaire, quant aux motifs graves procédant de la faute de l'intimée, il sollicite encore les mêmes montants sur base de l'article L.124-10 du code du travail.

La société intimée fait plaider que l'appelant a, dans le cadre d'une seule demande à se voir payer des dommages et intérêts, voulu justifier sa démission et par là-même le caractère abusif du licenciement, par deux arguments ou voies différentes c'est-à-dire la modification substantielle du contrat de travail sur base de l'article 37 de la loi sur le contrat de travail (actuellement L.121-7 du code du travail) et le harcèlement ; que ces deux éléments se confondent toutefois pour ne constituer qu'une faute de l'employeur en ce qu'il n'a pas respecté ses obligations d'exécution du contrat de travail au sens de l'article 1134 du code civil ; que c'est cette faute qui justifie la démission et rend abusif, au sens de l'article L.124-11 du code du travail invoqué par A, le licenciement.

Elle soutient que cette demande unique est irrecevable et elle interjette appel incident à ce sujet contre le jugement du 30 mai 2005.

Elle expose que la résiliation du contrat de travail étant intervenue avec préavis, la demande en paiement de dommages et intérêts manque de base légale et est irrecevable ; qu'en effet et contrairement aux dispositions applicables en matière de résiliation avec effet immédiat où l'article L.124-10.(1) du code du travail) dispose « Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis (…) pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate », l'article L.124-4 du code du travail traitant de la démission avec préavis ne prévoit pas l'octroi de dommages et intérêts à charge de l'employeur ; qu'il n'y aurait partant aucune disposition légale qui permettrait à un salarié démissionnant avec préavis de réclamer des dommages et intérêts à son ancien employeur.

A soulève l'irrecevabilité de cet appel incident au motif que le jugement dont appel ne cause ni tort ni griefs à la S.A. B qui n'aurait donc aucun intérêt à l'attaquer.

Il ajoute que l'appel incident est relevé non pas contre le dispositif de ce jugement, mais contre sa motivation, ce qui le rend également irrecevable.

La S.A. B rétorque que pour autant que la Cour d'appel devait estimer que l'appel incident est irrecevable, elle demande à la Cour de substituer à la motivation des premiers juges des motifs qui correspondent à l'argumentation de B et notamment de décider que par la formulation de sa lettre de démission A a manifestement démissionné avec préavis et non – comme l'a retenu à tort le jugement dont appel – avec effet immédiat tout en accordant une faveur à l'employeur.

La S.A. B conteste ensuite toute modification substantielle du contrat de travail de l'appelant pouvant justifier une demande en dommages-intérêts.

Ainsi, elle conteste que la nomination de D ait eu une quelconque incidence sur le contrat de travail de l'appelant et notamment sur l'exercice de ses fonctions de directeur de B S.A. ; que la nomination de M. D à la direction administrative et financière de B ne se faisait pas au niveau de la société de droit luxembourgeois B S.A., employeur de A, mais au niveau de l'organisation du groupe B, soit à un niveau différent de l'emploi de l'appelant.

Elle conteste également qu'on lui aurait supprimé les relations avec les consultants ou qu'on aurait transféré certaines de ses fonctions et notamment la responsabilité du secrétariat et de la vie sociale et juridique des sociétés luxembourgeoises à Mme E de F à Lugano ainsi que la responsabilité de l'établissement du bilan consolidé du groupe B à G de F à Lugano, de même qu'on lui aurait supprimé la faculté d'effectuer des opérations de caisse qu'il effectuait auparavant ou qu'on l'aurait écarté de tout processus stratégique et décisionnel concernant la structure du groupe et ce alors même qu'il était, auparavant, engagé dans le processus de restructuration du groupe.

Quant au véhicule de service, la S.A. B expose qu'elle a, par courrier du 23 janvier 2004, informé l'appelant qu'il ne sera plus remboursé pour la location du véhicule ; que l'employeur justifiait cette annonce par un changement de politique au sein du groupe destinée à abolir le système des voitures de fonction financées par l'entreprise ; que l'appelant prit position par courrier du 27 janvier 2004 marquant son désaccord avec la proposition de l'employeur ; que le même courrier suggéra un prolongement de trois mois du contrat de leasing en attendant la révision des conditions du contrat ; que fut joint à ce courrier un fax de H indiquant que la location du véhicule peut être prolongée de trois mois au-delà des termes du

contrat ; que l'employeur marque son accord avec ce prolongement du contrat de trois mois soit jusqu'au 13 mai 2004 ; qu'à cette date, le contrat avec H, déjà prolongé de trois mois au-delà de son terme, devait se terminer de sorte que la voiture de fonction prise en location jusque là pouvait être rachetée tout en continuant à servir de voiture de fonction ;
que nonobstant ce fait, A proposa, par courrier du 29 avril 2004, de prolonger une nouvelle fois le contrat H jusqu'au 13 décembre 2004 ; que par courrier du 3 mai 2004, M. D refusa cette proposition de l'appelant ; que sur ce, A racheta la voiture et continua à l'utiliser.

Elle en conclut qu'à défaut de modification substantielle en ce qui concerne la voiture de fonction, la demande de A en dommages et intérêts pour prétendue modification substantielle du contrat de travail laisse d'être fondée.

Quant au prétendu harcèlement moral, la S.A. B relève que par son jugement du 30 mai 2005 le tribunal a retenu dans le dispositif : « en ce qui concerne la demande en ce qu'elle est basée sur l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, avant tout autre progrès en cause, admet A à prouver par l'audition du témoin … » ; qu'en ce qui concerne ce volet de la demande, le tribunal du travail n'a partant pas tranché le fond du litige, de sorte que l'appel principal de A en ce qui concerne ce volet de la demande doit être déclaré irrecevable ; que pour autant que l'appel principal, en ce qui concerne ce volet du litige, soit recevable, B S.A. demande acte qu'elle relève appel incident du jugement du 30 mai 2005.

A soulève l'irrecevabilité de cet appel incident au motif que la décision attaquée ne cause ni torts ni grief à la société intimée.

A et la S.A. B sollicitent chacun une indemnité de procédure de 7.000 €.

L'appelant principal, tout en acceptant la qualification de démission avec effet immédiat que les premiers juges ont donnée à sa démission du 30 juillet 2004, demande la réformation du jugement du 30 mai 2005 pour autant qu'il a déclaré la demande non fondée sur base des articles 28 et 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail en estimant que la poursuite des relations de travail pendant une durée prolongée après l'entrée en vigueur des modifications vaut acceptation de ces modifications. L'appelant principal demande à la Cour, à titre principal, de dire que la rupture du contrat de travail suite à son refus d'accepter les modifications de ses conditions de travail constitue un licenciement sur base de l'article 121-7 du code

du travail et que cette rupture est imputable à son employeur sur base de l'article 1134 du code civil, et à titre subsidiaire, de dire que la rupture du contrat de travail est imputable à son employeur pour motifs graves procédant du fait ou de la faute de ce dernier sur base de l'article 124-10 du code du travail.

L'intimée a interjeté appel incident pour autant que le premier jugement a qualifié la démission de A de démission avec effet immédiat. A supposer que l'appel principal du premier jugement, pour autant qu'il a admis avant tout autre progrès en cause l'offre de preuve présentée par le requérant, concernant la demande basée sur l'article 27 de la loi sur le contrat de travail, soit recevable, bien que le fond du litige n'ait pas été tranchée, l'intimée a encore interjeté appel incident de ce volet du premier jugement.

L'appel incident de B SA est à déclarer irrecevable pour autant qu'il vise la partie du premier jugement qui a déclaré non fondée la demande sur base des articles 28 et 37 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, alors que le jugement, en faisant droit aux conclusions de l'intimée dans son dispositif, ne lui a pas causé préjudice et que dès lors elle n'a aucun intérêt à interjeter appel contre cette partie du jugement.

C'est à juste titre que la partie intimée a considéré que l'appel contre la partie du jugement concernant la demande basée sur l'article sur l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 et ayant avant tout autre progrès en cause institué une enquête, est irrecevable, alors que le fond de cette demande n'a pas été tranchée. Il convient cependant de constater que A n'a pas interjeté appel contre cette partie du jugement.

L'appel principal étant seul recevable, la question de la qualification donnée par les premiers juges à la démission du 30 juillet 2004, n'est dès lors actuellement pas dans les débats.

Etant donné cependant que la question de la qualification de la démission au regard des articles 121-7 et 124-10 du code du travail se pose de la même façon tant pour la demande dont le fond a été tranché par les premiers juges, que pour la demande dont le fond n'a pas encore été tranché par les premiers juges, il y a lieu, dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, de surseoir à statuer sur le tout, y compris sur la demande pour autant qu'elle est basée sur l'article 1134 du code civil, en attendant que le fond de la demande basée sur l'article 124-10 du code du travail soit tranchée par les premiers juges à l'issue de l'enquête, pour permettre le cas échéant ultérieurement à la Cour de statuer sur l'intégralité du litige et d'éviter ainsi un risque de contradiction de décisions.

Par ces motifs :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail et après renvoi suite à l'arrêt de la Cour de cassation du 5 mars 2009, statuant contradictoirement, et sur le rapport du magistrat de la mise en état ;

sursoit à statuer en attendant que les premiers juges se soient prononcés sur le fond de la demande pour autant qu'elle est basée sur l'article 27 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail ;

renvoie devant les premiers juges en prosécution de cause ;

réserve pour le surplus.