Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze janvier deux mille douze.

Numéro 37033 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

A, demeurant à D-(…)

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 1er février 2011,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société à responsabilité limitée B s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représenté par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit CALVO,

comparant par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 novembre 2011.

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

Par requête déposée le 14 janvier 2010, A, au service de la société à responsabilité limitée B depuis le 1er septembre 2007 en qualité de Corporate Director fut licencié avec le préavis légal le 29 juin 2009.

Le salarié demanda les motifs du licenciement par lettre du 7 juillet 2009 et réclama contre le licenciement par le même courrier; les motifs gisant à la base du congédiement lui furent communiqués par l'employeur en date du 27 juillet 2009.

Le salarié considéra que le licenciement était abusif à plusieurs égards et réclama les montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la requête ainsi qu'une demande d'un montant de 6500 euros à titre d'indemnités pour les démarches opérées en vue de sa démission des mandats sociaux exercés dans le cadre de son travail.

Par un jugement du 21 décembre 2010, le tribunal du travail, considérant que la demande du salarié était forclose par application de l'article L.124-11.(2) du code du travail, déclara la demande du salarié irrecevable et se déclara incompétent pour connaître de « *la demande en réparation du préjudice moral découlant de l'absence de diligence de la partie défenderesse à dégager le requérant des responsabilités qui pesaient sur lui en sa qualité de gérant de 42 sociétés du groupe ».*

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu que le salarié avait réclamé contre son licenciement avant d'avoir obtenu les motifs de ce dernier, lesquels n'avaient plus été contestés par après, et a considéré que la réclamation formulée dans la lettre du 7 juillet 2009, en même temps que les motifs, n'a pas pu interrompre le délai de forclusion qui n'avait pas encore commencé à courir, ni par conséquent faire courir un nouveau délai d'une année, de sorte que le délai pour introduire une action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail a expiré le 28 octobre 2009 et la requête déposée le 14 janvier 2010 à été rejetée.

Le tribunal a encore estimé que les mandats sociaux occupés par le salarié dans 42 sociétés du groupe ne relèvent pas du droit du travail, mais de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, même si les nominations sont intervenues dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail et que leur cessation est inhérente à celle de relation de travail, et s'est déclaré incompétent pour en connaître.

Par acte de l'huissier ce justice Carlos CALVO de Luxembourg du 1er février 2011, A a régulièrement relevé appel du prédit jugement

Il demande à la Cour de condamner l'employeur au paiement des montants suivants :

- 1.500 € pour le préjudice matériel subi en sa qualité de gérant de 42 sociétés du groupe
- 5.734 € redus en application des articles L.124-2 et L.1243-3.(3) du code du travail
- 11.468,13 € sur base de l'article L.124-12.(3)
- 6.500 € en réparation du préjudice moral découlant de l'absence de diligence de la partie défenderesse à dégager le requérant des responsabilités qui pesaient sur lui en sa qualité de gérant de 42 sociétés du groupe
- de 45.000 € pour préjudice matériel ou tout autre montant actualisé ;

- de dire la demande relative au licenciement abusif recevable et réformer la décision de première instance ;
- de dire que le délai de forclusion a été valablement interrompu .

I) Quant à la demande relative aux mandats sociaux

En fait, le salarié réclame le remboursement des frais exposés pour pallier à la carence de l'employeur qui n'a pas procédé à la révocation officielle par les associés de ses mandants sociaux, ni à la publication de cette décision pour la rendre opposable aux tiers et faire cesser la responsabilité pénale du salarié.

L'appelant estime que les mandats sociaux étaient liés au contrat de travail et dépendaient directement de la fonction pour laquelle il avait été recruté, ce qui était reflété par sa rémunération, qui tenait compte des responsabilités encourues en sa qualité de dirigeant social de 42 entités du groupe, responsabilité inhérente à ces multiples mandats sociaux qu'il devait exercer du fait du contrat de travail qui le liait à son employeur ; il prétend que les fonctions d'administrateur de sociétés endossées par lui pour des sociétés du groupe qui l'employaient, qui lui étaient confiées par son employeur et pour lesquelles il percevait un salaire directement lié à ces fonctions relèveraient du droit du travail, de sorte que ce serait à tort que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement en ce que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent pour connaître de cette demande sur base de l'article 25 du nouveau code de procédure civile.

Elle est d'avis que la demande du salarié serait fondée sur son mandat de gérant de 42 sociétés du groupe, de sorte que ce serait en sa qualité de gérant statutaire qu'il

formulerait cette demande et non pas en sa qualité de salarié et cette demande ne serait partant nullement liée à une contestation relative au contrat de travail.

II) Quant à la recevabilité de la demande

L'appelant soutient que l'article L.124-11.(2) de la section 3 du code du travail prévoirait clairement que le délai de trois mois court à partir, soit de la notification du licenciement, soit à partir de la motivation de ce dernier ou de l'expiration du délai imparti à l'employeur pour communiquer les motifs ; que le délai commencerait dès lors à courir à partir du licenciement ou de sa motivation et ne serait interrompu qu'en cas de demande des motifs, et qu'un nouveau délai d'une année commencerait à courir du jour de la réclamation écrite, de sorte que la requête déposée le 14 janvier 2010 devrait être déclarée recevable.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré la demande du salarié irrecevable.

Elle soutient que l'article L.124-11.(2) du code du travail prévoirait 3 hypothèses susceptibles de se présenter à la suite d'un licenciement avec préavis :

- si le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement, le délai de forclusion court à partir de la notification du licenciement,
- si le salarié licencié demande les motifs et si l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion court à partir de la notification de la motivation,
- si le salarié licencié demande les motifs et si l'employeur ne répond pas dans le délai imparti, le délai de forclusion de trois mois court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5.(2).

Par conséquent, le législateur n'aurait jamais eu l'intention de laisser le choix au salarié et le cas d'espèce se situerait dans la deuxième hypothèse puisque suite à la demande des motifs, ces derniers lui furent communiqués en date du 27 juillet 2009, de sorte que le délai de 3 mois pour l'introduction de la demande aurait débuté le 28 juillet 2009 et aurait pu être interrompu par une réclamation écrite contre le licenciement et sa motivation dans ce même délai de 3 mois ; qu'aucune réclamation n'ayant été formulée endéans ce délai, un nouveau délai d'un an n'aurait pas commencé à courir et la requête déposée le 14 janvier 2010 l'aurait été tardivement.

I) quant à la forclusion de l'article L.124-11.(2) du code du travail

Licencié par lettre recommandée le 29 juin 2009, A a, par l'intermédiaire de son mandataire, demandé les motifs du licenciement et a réclamé contre le licenciement

par lettre recommandée du 7 juillet 2009 ; l'employeur lui communiqua les motifs du licenciement par lettre recommandée du 27 juillet 2009 qui ne furent plus contestés par le salarié.

Aux termes de l'article l'article L.124-11 : «L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. (…) Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

Le législateur a par conséquent clairement réglementé les trois hypothèses susceptibles de se présenter à la suite d'un licenciement avec préavis ; ces trois hypothèses ont été correctement énoncées par l'intimée ci-avant et la Cour s'y réfère.

Il se dégage partant sans équivoque possible du libellé et de l'agencement des paragraphes de l'article L.124-11 du code du travail que le salarié se trouve en l'espèce dans la deuxième l'hypothèse et dès lors qu'il a demandé les motifs il ne pouvait les contester qu'après en avoir eu connaissance et non comme il l'a fait dans la lettre de demande en communication des motifs du licenciement.

Il ne fait en effet aucun sens de contester des motifs avant de les avoir reçu et dont on ignore tout.

Protester contre le licenciement notifié est une chose et en contester la motivation en est une autre, tant au regard du point de départ du délai de forclusion que de la charge de la preuve du caractère abusif du licenciement qui peut selon le cas passer de l'employeur au salarié.

C'est partant à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a retenu que *« la réclamation formulée par le mandataire du salarié dans la lettre recommandée du 7 juillet 2009, en même temps que la demande de motifs, n'a pas pu interrompre le délai de forclusion qui n'avait pas encore commencé à courir ni par conséquent faire courir un nouveau délai d'une année.*

Le salarié ne fait état d'aucune réclamation postérieure à la notification des motifs du licenciement par lettre recommandée du 27 juillet 2009, de sorte que le délai pour introduire une action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail a expiré le 28 octobre 2009. la requête n'a été déposée que le 14 janvier 2010, de sorte que la demande est irrecevable. »

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

II) quant à la compétence ratione materiae du tribunal du travail pour connaître le la demande de A relative à ses mandats sociaux

Le contrat de travail fait la loi entre les parties et l'article 25 du nouveau code de procédure civile dispose : « le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail (…), qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin. ».

L'activité pour laquelle le salarié a été engagé résulte des points 1 et 2 des deux contrats de travail signés par les parties le 6 novembre 2006 et le 10 septembre 2007 ainsi conçus :

1) JOB TITLE
Your job title is Corporate Director.
Your job title does not limit or define what job you mai be required to do. Because the Company's business is changing all the time, it may reasonably require in the future that you undertake any duties in connection with the business of the Company that fall within your relevant capabilities.

2) ROLE DESCRIPTION
You will be primarily responsible for the compliance with corporate governance and Luxembourg regulations of the local investment structures and related management entity.
Your role should notably include the following duties:
- company secretarial
- investment supervision
- administrative management
- accounting and control.

This list is purely indicative and in no way restrictive. Changes in the work appointment and modifications in your working conditions pertaining to the organisation and proper operation of the Company are possible and hereby accepted by you.

Il ne résulte pas des termes des prédits contrats de travail liant les parties que A avait pour mission ou fonction contractuelle d'occuper des mandats sociaux dans différentes sociétés du groupe.

Si l'activité exercée par lui dans le cadre des relations de travail lui a donné l'opportunité de devenir le mandataire social de plusieurs sociétés du groupe, il laisse d'être établi qu'il s'agissait là de l'activité pour laquelle il a été engagé et rémunéré.

Par adoption des motifs des premiers juges le jugement est à confirmer en ce qu'il a décidé : *« les mandats sociaux occupés par le salarié ne relèvent pas du droit du travail, mais de la loi modifiées du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, même si les nominations sont intervenues dans le cadre de l'exécution d'un contrat de travail et que leur cessation est inhérente à celle de la relation de travail. »*

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à charges des parties les frais non compris dans les dépens, les demandes afférentes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile sont à rejeter.

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,

Déclare l'appel recevable,

Déclare l'appel non fondée et en déboute,

Partant **confirme** le jugement rendu par le tribunal du travail en date du 21 décembre 2010,

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

Condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel.