Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit juin deux mille douze.

Numéro 35222 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Brigitte KONZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges NICKTS de Luxembourg du 29 juillet 2009,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à D-(…),

intimé aux fins du susdit exploit NICKTS,

comparant par Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 février 2012.

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

Par requête déposée au greffe le 6 octobre 2008, B avait fait convoquer devant le tribunal du travail son ancien employeur, la société anonyme A (ci-après : la société A), pour lui réclamer les montants rectifiés suivants :

1) Préjudice matériel :	150.000,00 euros ;
2) Préjudice moral : (subis du fait de licenciement abusif) ;	75.000,00 euros ;
3) Préjudice moral du fait de harcèlement moral :	25.000,00 euros ;
4) Gratification 2007 :	18.000,00 euros ;
5) Rémunération spéciale pour inventeur de brevets :	250.000,00 euros ;

soit, au total, la somme de 518.000,00 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande, jusqu'à solde.

B a demandé encore la condamnation de la société A à lui payer une indemnité de procédure de 10.000 euros, ainsi que l'exécution provisoire de la condamnation à intervenir.

A l'audience des plaidoiries, B avait expliqué qu'il ne dispose pas encore de toutes les pièces documentant les divers éléments de son préjudice de sorte qu'il demanda au tribunal de ne se prononcer que sur le caractère abusif de son licenciement du 27 mai 2008 et de réserver le surplus de la demande.

La défenderesse ayant été d'accord, le tribunal fit fait droit à cette demande.

B avait été aux services de la défenderesse suivant contrat de travail du 25 mai 1994 en qualité d'« *ingénieur R & D* » à partir du 15 juin 1994. Suivant avenant à son contrat de travail du 28 janvier 2005, il avait été promu à la fonction de « *Responsable stratégique de la A S.A.* » à partir du 1er février 2005, en contrepartie de l'augmentation de son salaire à la somme brute de 6.000 euros (indice 636,26) et de la mise à disposition d'une voiture de service. Suivant note interne du 10 février 2005, B avait été encore promu au poste de « *directeur de la société A* ».

Par courrier du 15 mai 2008, B fut convoqué à un entretien préalable de licenciement qui s'était tenu le 20 mai 2008.

Suivant courrier du même jour, l'employeur fit part à B d'une restructuration de l'entreprise entraînant une modification de sa fonction, sans modification de son salaire, ni des autres avantages concédés dans le cadre de son contrat de travail.

Par courrier du 22 mai 2008, B avait exprimé son refus d'accepter la modification en question, mais se déclara néanmoins d'accord à continuer à travailler pour le groupe C sous condition de l'établissement d'un élément contractuel excluant toute immixtion injustifiée dans son domaine de responsabilité par d'autres responsables de la société.

Le 27 mai 2008, l'employeur notifia à B son licenciement avec préavis, moyennant dispense de travail pendant la période de préavis de six mois.

Suite à sa demande en communication des motifs gisant à la base de son licenciement, B reçut une réponse le 9 juillet 2008.

Par jugement du 29 juin 2009**,** le tribunal du travail a reçu la demande de B en la forme ; a dit irrecevable l'offre de preuve présentée par la société A ; a déclaré abusif le licenciement de B du 27 mai 2008 et a refixé l'affaire pour continuation des débats au sujet de l'indemnisation et du surplus de la demande à une autre audience et a réservé les frais.

Pour statuer ainsi, le tribunal a considéré sur base des jurisprudences citées qu'il se dégage de la rédaction de l'article L.121-7 du Code du travail que même si l'employeur a entendu modifier le contrat de travail du salarié au détriment de celui-ci, sans respecter les dispositions des articles L.124-2 et L.124-3 du Code du travail, la conséquence en est la nullité de la modification litigieuse et non la résiliation du contrat de travail et que le salarié n'ayant pas démissionné suite à la réception du courrier du 20 mai 2008, mais a clairement manifesté son intention de continuer les relations de travail entre parties, il n'a posé aucun acte susceptible d'être qualifié de licenciement en vertu de l'article L.121-7 alinéa 3 précité du Code du travail et qu'il en découle que c'est le licenciement du 27 mai 2008 qui a mis fin aux relations de travail entre parties et que les développements de B fondés sur l'article L.121-7 du Code du travail ne sont pas pertinents pour la solution du litige.

Ensuite le tribunal a analysé les motifs à la base du licenciement pour en écarter certains pour ne pas remplir les critères de précision requis, ainsi que pour écarter d'autres encore pour ne pas être de nature à pouvoir justifier le licenciement du 27 mai 2008, dans la mesure où l'employeur ne les a découverts que suite à l'envoi du courrier de congédiement et qu'ils n'ont, dès lors, pas pu le déterminer dans son intention de licencier B. Les juges de première instance ont retenu que d'autres faits se sont produits à la suite de l'entretien préalable au licenciement et ne sont pas de nature à pouvoir justifier le licenciement qui avait été décidé dès avant le 15 mai 2008, jour de la convocation à l'entretien préalable. Le tribunal a estimé que les

faits invoqués a), b), f), h) et i) sont libellés avec la précision requise par l'article L.124-5(2) du Code du travail, et, le cas échéant, de nature à justifier le licenciement de B.

Après une analyse minutieuse de chacun de ces faits, le tribunal les a pratiquement tous écartés faute d'être établis, et a finalement retenu que le seul fait fautif établi dans le chef de B, serait le ton ironique adopté à l'égard de son supérieur hiérarchique dans son courriel du 26 novembre 2007 lors de la discussion au sujet de l'augmentation des salaires des collaborateurs de A et a conclu en se référant à la liberté d'expression reconnue à chaque salarié, que ce fait n'est pas de nature à justifier un licenciement, même avec préavis, d'un salarié qui a suivi une carrière irréprochable pendant 14 ans dans la même entreprise et en a déduit que le licenciement du 27 mai 2008 est abusif.

Par exploit du 29 juillet 2009**,** la société A a régulièrement relevé appel de ce jugement et demande à la Cour d'infirmer le jugement et de déclarer le licenciement fondé et de condamner l'intimé aux frais et dépens ainsi qu'à une indemnité de procédure de 1.200 €.

L'intimé demande la confirmation pure et simple du jugement entrepris et réitère ses moyens développés en première instance et demande à la Cour de retenir que l'appel est limité aux seuls motifs reconnus comme étant précis et analysés par les juges de première instance quant à leur caractère réel et sérieux. Il conteste l'indemnité de procédure réclamée par l'appelante et réclame une indemnité de procédure de 1.500 €.

L'appelante considère avoir interjeté un appel de caractère général et maintient ses conclusions antérieures.

La partie appelante conclut à voir déclarer suffisamment précis les faits invoqués à l'appui du licenciement dans la lettre de motivation du 9 juillet 2008. Elle prétend que ces faits sont également réels et sérieux de manière à justifier un licenciement et demande à la Cour par réformation du jugement entrepris à voir dire le licenciement régulier.

Il résulte des termes de l'acte d'appel et des moyens invoqués, qu'appel a été interjeté contre le jugement entrepris pour avoir constaté que le licenciement était abusif en raison de l'appréciation et de l'analyse erronnée faite, selon l'appelante, par les juges de première instance de tous les motifs du licenciement et non pas seulement des motifs reconnus comme étant précis. Le jugement n'est pas entrepris quant à ses développements par rapport à la modification substantielle du contrat.

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit de l'exposé détaillé et complet qu'en ont fait les juges de première instance ainsi que des conclusions extensives échangées par les parties en instance d'appel.

<u>Quant à la régularité du licenciement</u>

Les juges de première instance ont encore à bon escient et pour des motifs que la Cour adopte, écarté à juste titre certains faits dans la lettre de motivation du 9 juillet 2008, qui ne correspondent pas aux critères de précision requis par la loi ainsi que d'autres, qui ne sont pas de nature à pouvoir justifier le licenciement du 27 mai 2008, dans la mesure où l'employeur ne les a découverts que suite à l'envoi du courrier de congédiement et n'ont, dès lors, pas pu le déterminer dans son intention de licencier B, respectivement encore d'autres faits qui se sont produits à la suite de l'entretien préalable au licenciement et ne sont pas de nature à pouvoir justifier le licenciement qui avait été décidé dès avant le 15 mai 2008, jour de la convocation à l'entretien préalable.

La Cour retient ensemble avec les juges de première instance que seuls les faits invoqués et repris dans le jugement sous a), b), f), h) et i) sont libellés avec la précision requise par l'article L.124-5(2) du Code du travail, et, le cas échéant, de nature à justifier le licenciement de B.

Il y a lieu de confirmer encore l'analyse minitieuse et les conclusions tirées par les juges de première instance pour chacun de ces faits par adoption des motifs, pour conclure que les faits b, f, h et i reprochés à B ne constituent soit pas des motifs réels et sérieux de licenciement soit laissent d'être établis respectivement ne constituent pas un comportement fautif de l'employé.

La Cour rejoint par ailleurs les juges de première instance qui ont dit que :
«Il découle des développements ci-dessus que le seul fait fautif établi dans le chef de B est le ton ironique adopté à l'égard de son supérieur hiérarchique dans son courriel du 26 novembre 2007 lors de la discussion au sujet de l'augmentation des salaires des collaborateurs de A.

Or, cette réaction que l'on pourrait qualifier d'intempestive de la part de B a été favorisée par l'opacité des règles concernant la répartition des pouvoirs au sein du groupe C. Il y a, en effet lieu de relever que les « management guidelines » versées dans la présente instance pour établir la répartition des pouvoirs au sein du groupe, n'ont été remises à B qu'en date du 5 décembre 2008, soit à la suite de l'insistance du salarié et du courriel du 26 novembre 2007.

Conformément aux conclusions du salarié, il ressort, en effet, du procès-verbal de la réunion du comité exécutif du 18 avril 2005 que « the role of Human Ressources

is clarified : The responsibilité for hiring and firing lays with the divisional CEO'S (dont B pour A), the role of Human Ressources is transversal, support for the CEO'S in the management of their workforce. ». Cette règle a conforté B dans sa thèse qu'en sa qualité de CEO de A, il avait le pouvoir de décider de l'embauche, de la promotion et des salaires du personnel qu'il dirigeait.

La réaction inadaptée reprochée au salarié ayant pris naissance dans un manque de transparence des règles de gestion de la société et s'inscrivant, par ailleurs, dans le cadre de la liberté d'expression reconnue à chaque salarié, elle n'est pas de nature à justifier un licenciement, même avec préavis, d'un salarié qui a suivi une carrière irréprochable pendant 14 ans dans la même entreprise.

Il en découle que le licenciement du 27 mai 2008 est abusif. »

Le jugement entrepris est, en conséquence, à confirmer dans la mesure où il a déclaré le licenciement avec préavis de B abusif.

Quant aux prétentions indemnitaires

Les juges de première instance ont refixé l'affaire pour continuation des débats au sujet de l'indemnisation et du surplus de la demande à une autre audience et ont réservé les frais.

Il n'y a pas lieu à évocation, les conditions de l'article 597 du nouveau code de procédure n'étant pas remplies en l'espèce, la matière n'étant pas en mesure de recevoir un solution définitive en l'espèce, il y a partant lieu, notamment pour préserver le double degré de juridiction à renvoi devant les juges de première instance pour le surplus.

Quant aux indemnités de procédure

La demande la société A en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

La demande de B basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile est fondée pour un montant de 1.000 € alors qu'au vu du résultat positif pour lui de l'instance d'appel, il paraît inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens.

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 ;

le dit non fondé et en déboute ;

confirme le jugement du 29 juin 2009 dans la mesure où il est entrepris;

pour le surplus renvoie l'affaire devant les juges de première instance en prosécution de cause ;

rejette la demande de la société anonyme A sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société anonyme A à payer à B la somme de 1.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société anonyme A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Arsène KRONSHAGEN sur son affirmation de droit.