Arrêt N° 25/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf février deux mille dix-sept.

Numéro 42659 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier 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 Gilles HOFFMANN de Luxembourg du 17 juillet 2015,

comparant par Maître Martine LAUER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du susdit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Yves ALTWIES, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 décembre 2016.

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

B a été engagé en date du 8 février 2013 en qualité de « technico commercial » par la société A SA suivant contrat de travail à durée indéterminée contenant une période d'essai de 6 mois.

Par courrier du 29 mai 2013, il a été licencié avec effet au 31 mai 2013. Le salarié a refusé d'apposer sa signature sur ce courrier que l'employeur lui a remis en mains propres.

La société A SA lui a ensuite fait signifier le courrier du 29 mai 2013 ensemble un courrier du 5 juin 2013 par l'intermédiaire d'un huissier de justice.

Par requête du 27 septembre 2013, B a fait convoquer la société A SA devant le tribunal de travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement intervenu à son égard et de se voir condamner à lui payer les montants plus amplement repris dans sa requête.

Par jugement du 26 juin 2015, le tribunal de travail après avoir rejeté le moyen relatif à l'incompétence territoriale du tribunal de travail de Luxembourg soulevé à titre principal par la société A SA et mis hors cause l'Etat qui n'a pas eu de revendications à formuler, a déclaré nulle la clause d'essai contenu dans le contrat du 8 février 2013 pour la durée excédant trois mois et a déclaré, en conséquence, le licenciement intervenu en date du 29 mai 2013 abusif.

Il a ensuite déclaré la demande de B en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 3.748,36 euros et alloué au salarié le montant de 400 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi par suite de son licenciement, le montant de 542,38 euros à titre d'indemnité pour jours de congé non pris ainsi que le montant de 1.760,38 euros à titre d'arriérés de salaires pour le mois de mai 2013.

Il a, par contre, déclaré la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts pour préjudice matériel irrecevable faute d'avoir été chiffrée.

Finalement, le tribunal du travail a débouté B de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.
Pour ce faire, le tribunal a retenu que si la société A SA a son siège social à X, le salarié, qui affirme avoir travaillé sur tout le territoire du Luxembourg, a été engagé

en tant que « *technico commercial* », que suivant l'article 5 du contrat de travail le secteur géographique lui confié est *« situé sur le Luxembourg et certains départements transfrontaliers* » et que la défenderesse reste en défaut de prouver que le salarié aurait travaillé exclusivement dans le ressort relevant de la compétence de la Justice de Paix d'Esch-sur-Alzette.

Le tribunal a ensuite retenu que les parties étaient liées par un contrat définitif au moment du licenciement, de sorte que, faute par l'employeur de respecter un délai de préavis de deux mois, le licenciement est à déclarer abusif pour être contraire à la loi.

De ce jugement, la société A SA a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 17 juillet 2015.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande, principalement, à la Cour de dire que le tribunal de travail de Luxembourg était territorialement incompétent pour connaître de la demande.

Subsidiairement, elle demande à voire dire que la période d'essai a été valablement conclue entre parties pour une durée de six mois et de dire, par conséquent, que le licenciement du 29 mai 2013 est fondé et justifié et de débouter la partie intimée de toutes ses demandes.

La société A SA demande finalement à se voir allouer une indemnité de procédure de 3.000 euros pour chacune des deux instances.

B interjette appel incident et réclame, par réformation du jugement entrepris, l'allocation du montant de 1.000 euros à titre d'indemnisation pour le préjudice moral subi par suite de son licenciement, ainsi qu'une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance. Pour le surplus, il conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Le salarié réclame également l'octroi d'un montant de 1.000 euros sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel.

Conformément à la demande de la société A SA, non contestée par B, les débats sont limités au moyen d'incompétence soulevé par la partie appelante.

La société A SA conteste que B ait rapporté la preuve qu'au moment du licenciement il travaillait effectivement dans tous les arrondissements du Grand-Duché ou dans l'arrondissement de Luxembourg.

Le tribunal de première instance se serait à tort basé sur les termes du contrat de travail pour déterminer le lieu du travail, l'article 47 du NCPC visant

nécessairement le lieu du travail à l'époque du licenciement et non pas un lieu où le salarié licencié a travaillé dans le passé.

En tout état de cause, le contrat de travail fixerait comme lieu de travail principal le siège de la société sis à X situé dans le ressort du tribunal de paix d'Esch-sur-Alzette alors qu'il précise *« Il (c'est-à-dire le lieu de travail d'après le salarié) sera néanmoins dans les locaux du siège social ou de l'agence à laquelle il sera assigné par la Direction, à toute demande de sa hiérarchie pour rendre compte de son activité et prendre les instructions nécessaires à ses fonctions* ».

Finalement, au vu du fait que le secteur géographique confié au salarié n'a pas seulement inclus le Luxembourg, mais également *« certains départements transfrontaliers »* l'employeur se prévaut de l'article 19 du Règlement CE 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire qui dispose que : *« lorsqu'un travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, l'employeur est attrait devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur* », pour conclure à la compétence du tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette.

B réplique qu'en présence d'une clause prévoyant comme lieu de travail l'ensemble du territoire luxembourgeois, l'article 47 du NCPC l'obligerait de saisir le tribunal de travail de Luxembourg. Si l'employeur est d'avis que le lieu de travail est un autre que celui indiqué dans le contrat, il lui appartiendrait de rapporter cette preuve.

Le salarié verse, par ailleurs, six attestations testimoniales pour prouver qu'il a démarché des clients sur tout le territoire du Grand-Duché conformément aux stipulations de son contrat de travail.

B soutient encore que l'article 19 du règlement (CE) no 44/2001 invoqué ne s'applique qu'aux employeurs qui n'ont pas leur domicile au Luxembourg. Comme il a son domicile à Luxembourg-ville et que la société A SA a son siège social à X, tout élément d'extranéité ferait défaut en l'espèce.

Ce serait donc à juste titre que la juridiction de première instance aurait appliqué les règles de compétences luxembourgeoises.

L'article 19 du règlement (CE) no 44/2001 du 22 décembre 2000, dit « règlement Bruxelles I » applicable au moment de l'introduction de la demande, dispose qu'« *un employeur ayant son domicile sur le territoire d'un État membre peut être attrait:*

1) devant les tribunaux de l'État membre où il a son domicile, ou

2) dans un autre État membre:

a) devant le tribunal du lieu où le travailleur accomplit habituellement son travail ou devant le tribunal du dernier lieu où il a accompli habituellement son travail, ou

b) lorsque le travailleur n'accomplit pas ou n'a pas accompli habituellement son travail dans un même pays, devant le tribunal du lieu où se trouve ou se trouvait l'établissement qui a embauché le travailleur. »

Il se dégage du texte de cet article qu'il a pour seul objet de régler les conflits de compétence internationale entre les juridictions des Etats membres en introduisant des règles uniformes de compétence. Il n'a pas pour objet de régler un conflit de compétence interne entre différentes juridictions d'un même Etat membre.

En effet, le règlement (CE) no 44/2001 est un instrument de coopération judiciaire. Il n'a pas vocation à se substituer aux règles de compétence interne en vigueur dans les États liés.

Lorsqu'il y a un ou plusieurs éléments d'extranéité internes à l'Union européenne, le règlement Bruxelles I s'applique seulement pour trancher l'aspect international, c'est-à-dire pour déterminer l'Etat dont les juridictions sont compétentes (cf. Jean-Claude Wiwinius : Droit international privé au Grand-Duché de Luxembourg, no 1175, 3e éd. Editions Paul Bauler ; Vademecum de Jean-Luc Putz, Promoculture Larcier p. 458).

Or, en l'espèce, aucune des deux parties n'a soulevé l'incompétence des juridictions luxembourgeoises en invoquant la compétence des juridictions d'un autre Etat membre pour connaître du litige.

Il n'y a dès lors pas conflit de compétence entre juridictions relevant d'Etats membres différents.

Il s'ensuit que tombe à faux l'argumentation de la société A SA tirée du fait que le salarié a non seulement exécuté son travail au Luxembourg, mais également dans « *certains départements transfrontaliers* », sans d'ailleurs les préciser autrement, pour déduire de l'article 19 du règlement Bruxelles I qu'il y a lieu de s'adresser au tribunal du lieu où se trouve l'établissement qui a embauché le travailleur.

S'agissant en l'espèce seulement de régler l'aspect national de la compétence territoriale de la juridiction saisie, il y a lieu de se référer à l'article 47 du NCPC pour déterminer si le tribunal du travail de Luxembourg était territorialement compétent pour connaître du litige.

L'article 47 précité dispose qu'*« en matière de contestations relatives aux contrats de travail (...), la juridiction compétente est celle du lieu de travail. Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal. Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.(...).* ».

Suivant le contrat de travail signé entre parties, le secteur géographique confié au salarié-commercial *« se situe sur le Luxembourg et certains départements transfrontaliers ».*

Les parties ont donc prévu que le salarié exerce ses fonctions de prospection en vue de la vente ou de la distribution des produits et services de son employeur sur l'ensemble du territoire du Grand-Duché.

Le lieu de travail du salarié s'étend dès lors sur tout le territoire du pays ce qui correspond à la nature du travail exercé par le salarié.

Contrairement à l'affirmation de l'employeur, le fait qu'il est précisé dans le contrat de travail que le salarié doit néanmoins se rendre au siège social de la société à la demande de sa hiérarchie ne permet pas non plus de retenir que le lieu de travail principal du salarié est sis à X, partant dans le ressort du tribunal de travail d'Esch-sur-Alzette, alors que ces rencontres avec ses responsables hiérarchiques n'étaient destinés qu'à lui donner des instructions pour l'exercice de ses fonctions sur l'ensemble du secteur géographique qui lui avait été confié.

Les attestations versées en cause par le salarié, qui a seulement été aux services de l'employeur pour une période inférieure à quatre mois, émanent d'ailleurs, mis à part une seule, de clients n'habitant pas dans le secteur de la compétence du tribunal d'Esch-sur-Alzette.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer en ce qu'il a rejeté le moyen d'incompétence soulevé par l'employeur.

Afin de permettre aux parties de verser des pièces et de prendre plus amplement position sur le fond de l'affaire, il y a lieu de renvoyer l'affaire devant le magistrat de la mise en état.

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,

rejette le moyen d'incompétence territoriale soulevé par la société A SA,

confirme le jugement en ce que le tribunal du travail de Luxembourg s'est déclaré territorialement compétent,

réserve le surplus et renvoie le dossier devant le magistrat de la mise en état.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.