Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six janvier deux mille douze

Numéros 36383 et 36566 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

I

Entre:

M.), employé privé, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Gilles HOFFMANN, en remplacement de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 21 juillet 2010,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société anonyme SOC.1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

intimé aux fins du prédit exploit KURDYBAN,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

II

Entre:

la société anonyme SOC.1.), 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 Josiane GLODEN de Luxembourg du 29 juillet 2010,

comparant par Maître Pierre ELVINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M.), employé privé, demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit exploit GLODEN,

comparant par Maître Albert RODESCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 25 avril 2006, M.) a fait convoquer la SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 464.816,35 euros + p.m. du chef du préjudice subi suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif.

Par jugement rendu le 16 septembre 2008, les demandes en paiement d'un treizième mois et d'une indemnité compensatoire pour congés non pris ont été déclarées fondées et l'employeur a été condamné au paiement de la somme de 3.545,69 euros. Le tribunal a ordonné à l'employeur de verser certaines pièces sous peine d'astreinte. Les autres demandes ont été réservées.

Par jugement rendu le 2 décembre 2008, le cours de l'astreinte a été suspendu pendant 12 semaines.

Par arrêt rendu par la Cour d'appel le 30 septembre 2009, l'appel interjeté contre le jugement du 16 septembre 2008 a été déclaré recevable quant au treizième mois et à l'indemnité compensatoire pour congé non pris et irrecevable pour le surplus. L'appel dirigé contre le jugement du 2 décembre 2008 a été déclaré irrecevable.

Par jugement rendu le 22 juin 2010, le tribunal a dit non fondées la demande de M.) en paiement d'un bonus pour les années 2005 et 2006. Pour le bonus de l'année 2004, un expert a été chargé du calcul.

Le licenciement a été déclaré abusif et un préjudice moral de 30.000 euros a été alloué à M.).

De ce jugement, M.) a relevé appel par exploit d'huissier du 21 juillet 2010.

Le SOC.1.) a également interjeté appel par exploit d'huissier du 29 juillet 2010.

Par ordonnance du 18 novembre 2010, la jonction des affaires a été prononcée.

M.) a été embauché par contrat de travail du 18 avril 2000 en tant que « animateur réseaux de prescripteurs / acquisiteur de clientèle ».

Par lettre recommandée du 21 février 2006, il a été licencié avec préavis. Suite à sa demande de motifs, la lettre de motivation lui a été envoyée le 6 mars 2006.

Le licenciement a été déclaré abusif en raison du défaut de précision des motifs.

L'appel de SOC.1.) est limité aux dispositions du jugement ayant déclaré abusif le licenciement de M.). L'appelante reproche aux premiers juges d'avoir dit que la lettre de licenciement n'est pas assez précise. Elle affirme qu'elle a indiqué 3 motifs l'ayant conduit à licencier M.) qui sont minutieusement détaillés. D'après l'employeur, le manque de diversification des sources d'apport réalisés par M.), son incapacité de créer de nouvelles affaires, ainsi que son manque de coopération et son esprit de perturbation constituent un comportement inacceptable au vu de son expérience et de la position qu'il occupait. Elle réitère son offre de preuve par témoin rejetée par les premiers juges. M.) conclut à la confirmation de la décision entreprise sur ce point.

En ce qui concerne le reproche du manque de diversification des sources d'apport, il est vague et imprécis étant donné qu'il s'agit d'une appréciation subjective de l'employeur qui n'indique pas quelles étaient les consignes sur ce point et en quoi M.) n'a pas respecté les objectifs qu'on lui avait fixés. Il en est de même de l'incapacité à concrétiser de nouvelles affaires. Sur ce point, l'employeur renvoie à des comptes-rendus d'entretien qui seraient vagues et superficiels. Ces reproches manquent de la précision nécessaire pour y découvrir une éventuelle faute dans le chef de M.). Pour ce qui est du troisième grief, à savoir le manque de coopération et l'esprit de perturbation, aucun exemple précis n'est invoqué qui permettrait d'apprécier ce reproche.

Il s'en suit que c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont dit que les motifs du licenciement ne sont pas indiqués avec suffisamment de précision, de sorte que le licenciement est abusif. C'est également à bon droit et pour de justes motifs que les premiers juges ont rejeté l'offre de preuve de la banque.

Les premiers juges n'ont pas alloué de préjudice matériel à M.) au motif qu'il a trouvé un nouvel emploi dès la fin de son préavis, à savoir le 1er juillet 2006 et qu'il touche un salaire supérieur auprès de son nouvel employeur.

M.) a relevé appel contre ce volet du jugement. Il conclut à se voir allouer la somme de 80.624,50 euros + p.m. en se basant sur une période de référence de 10 mois.

Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point par adoption des motifs des premiers juges.

Subsidiairement, M.) fait valoir une perte de chance de rester durablement dans un emploi stable et lui procurant un système de rémunération avantageux. Il fait valoir qu'il disposait d'un bonus plus important auprès de son ancien employeur.

Seule la perte d'une chance réelle et sérieuse que l'évènement favorable se réalise est indemnisable.

En l'espèce, la perte d'une chance d'un emploi stable est hypothétique, tout emploi, pouvant disparaître du jour au lendemain. Il en est de même du bonus qui est soumis à des éléments imprévisibles et est susceptible de disparaître en cas de situation financière et économique difficile. Tous ces aléas mettent à néant la demande basée sur la perte d'une chance, qui doit être rejetée.

En ce qui concerne le préjudice moral, les premiers juges ont alloué la somme de 30.000 euros. L'appelante SOC.1.) a relevé appel contre ce point.

Eu égard aux circonstances du licenciement, il y a lieu de fixer le dommage à 7.500 euros par réformation de la décision entreprise.

Quant au paiement des bonus relatifs aux années 2005 et 2006, M.) a interjeté appel contre le jugement en ce qu'il a déclaré non fondée cette demande. Pour statuer ainsi, les premiers juges ont dit que l'article 3 de l'avenant au contrat de travail, signé le 6 juin 2005, ne contient pas de condition purement potestative et ne doit pas être annulé.

Ledit article intitulé «versement du bonus » stipule : « conformément aux usances du Groupe, le montant ainsi arrêté sera dû et versé sauf dans le cas où l'une des parties aurait notifié avant la date de mise en paiement à l'autre partie la résiliation du contrat de travail. Actuellement les bonus sont versés au mois de mars de l'exercice suivant, cette pratique du groupe est susceptible de changement ».

M.) a conclu à l'annulation de cette clause, au motif qu'il s'agit d'une condition potestative. Il soutient que l'employeur l'a licencié le 21 février 2006 afin de ne pas être contraint de lui verser les bonus pour les années 2005 et 2006.

Les premiers juges ont rejeté ce moyen en retenant que « l'article 3 ne contient pas de condition purement potestative puisque la partie défenderesse ne peut licencier le requérant sans motifs valables ». Les premiers juges ont encore dit « en l'espèce, la partie défenderesse a licencié le requérant avec préavis en raison des fautes que celui-ci aurait commis dans l'exercice de ses fonctions ».

Dans son acte d'appel, M.) réitère son moyen et conclut à l'annulation de l'article 3 précité sur base de l'article 1174 du code civil. Il reproche aux premiers juges que leur motivation pour rejeter son moyen est en flagrante contradiction avec le volet du jugement relatif au licenciement qui a été déclaré abusif.

D'après l'appelant, « l'employeur a fait fi des dispositions du code du travail dans le seul but de se soustraire au versement de bonus conséquents et tout en sachant que même à admettre que le tribunal du travail déclare le licenciement abusif, les dommages et intérêts auxquels il serait condamné seraient nécessairement inférieurs aux montants redus au titre des bonus ».

La banque conteste cette motivation et soutient qu'il n'y a pas de contradiction entre le fait de ne pas annuler l'article 3 de l'avenant litigieux et celui de déclarer abusif le licenciement, étant donné que le licenciement a été déclaré abusif en raison de l'imprécision des motifs invoqués sans que les premiers juges ne se prononcent sur la réalité et la gravité desdits motifs.

L'article 1174 du code civil stipule que toute obligation est nulle lorsqu'elle a été contractée sous une condition potestative de la part de celui qui s'oblige. Constitue une condition purement potestative celle qui porte sur un événement au pouvoir du débiteur et qui dépend de la seule volonté de ce dernier. Pour déterminer si une clause contractuelle correspond à cette définition il faut examiner si elle crée concrètement un déséquilibre des forces économiques en présence et si elle permet au débiteur de tenir le créancier à sa merci. Il n'est pas ainsi notamment si la décision que le débiteur doit prendre pour échapper à sa dette lui impose un sacrifice ou si l'appréciation de l'opportunité de l'acte à accomplir par le débiteur pour échapper à sa dette est susceptible d'un contrôle judiciaire à partir de données objectives. (Cour d'appel 16 janvier 2001, Pas. 32, 187).

En l'espèce, le bonus dû pour l'année écoulée est payé au mois de mars de l'année suivante, sauf s'il y a résiliation du contrat avant la date de mise en paiement. La banque, qui est la débitrice du bonus, peut ainsi échapper au paiement en notifiant la résiliation du contrat de travail avant cette date. Il est irrelevant si le licenciement est abusif ou non, la seule notification de la résiliation étant indiquée. Cet évènement dépend de la seule volonté du débiteur et elle permet à celui-ci de tenir le créancier à sa merci.

Par conséquent l'article 3 de l'avenant du 6 juin 2005 constitue une condition potestative et il doit être annulé.

Il s'en suit que M.) peut prétendre également au paiement d'un bonus pour 2005 et 2006.

Les premiers juges ont nommé un expert pour calculer le bonus de 2004.

M.) conclut à voir condamner la banque à verser un certain nombre de pièces concernant les années 2005 et 2006 sous peine d'astreinte. La banque s'y oppose en invoquant le secret professionnel.

Sur ce point, la Cour renvoie à la motivation des premiers juges qui ont retenu que la banque invoque à juste titre le secret professionnel. Les premiers juges ont nommé un expert, qui se rendra au siège de la banque et prendra inspection des pièces nécessaires pour le calcul du bonus. La banque s'étant engagée à supporter les frais d'expertise, M.) ne peut s'opposer à la mesure d'instruction en invoquant le risque pour lui des coûts d'une telle mesure d'instruction.

La mission de l'expert devra, par conséquent, être étendue aux calculs des bonus pour l'année 2005 et 2006.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Ces demandes doivent être rejetées, vu qu'elles n'ont pas établi l'iniquité.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels ;

rejette l'offre de preuve de la société anonyme SOC.1.) ;

dit l'appel de la société anonyme SOC.1.) partiellement fondé ;

réformant:

condamne la société anonyme SOC.1.) à payer à M.) la somme de 7.500 euros avec les intérêts légaux à partir du 25 avril 2006 jusqu'à solde ;

dit l'appel de M.) partiellement fondé ;

réformant:

annule l'article 3 de l'avenant du 6 juin 2005 ;

dit que les calculs de l'expert Paul Laplume doivent porter également sur le bonus de 2005 et 2006 ;

renvoie l'affaire devant les premiers juges ayant ordonné la mesure d'instruction ;

pour le surplus, confirme la décision entreprise ;

dit non fondées les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOC.1.) à tous les frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Albert Rodesch, sur ses affirmations de droit.