Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du neuf février deux mille douze

Numéro 35337 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Odette PAULY, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

L.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Gilles HOFFMANN, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 1er juillet 2009,

comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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 Léon GLODEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 30 septembre 2008, L.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'entendre condamner à lui payer la somme de 15.000 euros du chef de préjudice moral subi suite à son licenciement et la somme de 112.000 euros à titre de bonus.

Par jugement rendu le 5 mai 2009, le tribunal a déclaré régulier le licenciement de L.) et il a été débouté de sa demande en allocation de la somme de 15.000 euros du chef du préjudice moral. La demande en paiement d'un bonus a été déclarée fondée pour la somme de 80.000 euros.

De ce jugement, L.) a relevé appel par exploit d'huissier du 1er juillet 2009.

L.) a été engagé par la société SOC.1.) par contrat de travail du 1er mars 2003 et il a été licencié avec préavis le 26 mars 2008. Suite à sa demande, les motifs lui ont été fournis par courrier recommandé du 29 avril 2008.

Dans la lettre de motivation, l'employeur reproche trois manquements à L.) :

1) le fait d'avoir exercé les « put options »contrairement aux intérêts de la société.

2) le fait d'avoir constamment essayé de changer son système de rémunération.

3) le fait d'avoir pris plus de congés que ceux auxquels il avait droit.

Le contrat de travail de L.) prévoit qu'il a été engagé en qualité de « leiter operation officer », sans cependant préciser en quoi consiste son travail.

En février 2006, le groupe SOC.2.) a, par l'intermédiaire de la SOC.3.), pris une participation majoritaire dans le capital de SOC.1.).

Les griefs sont formulés de façon claire et précise, de sorte que le moyen du défaut de précision doit être rejeté.

Quant au premier reproche, à savoir que L.) a exercé les « put options » contrairement aux intérêts de la société, les premiers juges ont dit qu'il résulte des pièces versées « qu'à l'exception de la dernière « put option » pour les dernières 4.320 actions, L.) a respecté toutes les périodes de ventes de ses actions ». Les premiers juges ont retenu que l'employeur est en défaut de prouver en quoi l'exercice par L.) de sa « put option » en juillet 2006 et ce peu de temps après l'exercice par la SOC.2.) de sa « call option » aurait été fautive. L'offre de preuve formulée par l'employeur sur ce point a été rejetée.

En instance d'appel, l'employeur fait valoir que c'est à tort que les premiers juges n'ont pas retenu ce grief. Il soutient « qu'en voulant vendre ses actions SOC.1.) prématurément sinon aussitôt que possible, c'est-à-dire dès le premier jour des termes fixés, et exercé le premier « put »sur la même tranche de 6.000

actions sur laquelle SOC.3.) a déjà exercé le premier « call », il a exclusivement essayé d'obtenir l'avantage financier dès que possible (voir même avant le terme convenu) afin de se mettre dans une position de force à l'égard de son employeur ».

L.) s'oppose à ce moyen et soutient qu'il a respecté la convention et que si SOC.3.) voulait éviter qu'il ne vende ses actions aux dates fixées, elle aurait dû le stipuler expressément.

C'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont retenu que pour les « put option » exercées dans les délais prévus, aucune faute ne peut être retenue dans le chef de L.) et qu'ils ont rejeté l'offre de preuve de SOC.1.).

En ce qui concerne la dernière « put option », L.) l'a effectué prématurément le 29 février 2008. Sur ce point, il n'a pas respecté la convention entre parties et il est mal venu de se prévaloir de la clause 3 pour soutenir qu'il avait déjà été licencié à ce moment, étant donné que son licenciement n'est intervenu que le 26 mars 2008.

En ce qui concerne le deuxième grief, à savoir le fait d'avoir constamment essayé de changer son système de rémunération, les premiers juges ont retenu qu'il résulte de l'ensemble des procès-verbaux des conseils d'administration qu'il y a eu des discussions incessantes sur le montant des rémunérations que devait toucher l'équipe dirigeante de SOC.1.), dont L.). Sur base des pièces versées les premiers juges ont dit que la société SOC.1.) a rapporté la preuve du grief avancé.

L.) fait valoir que c'est à tort que ce motif a été retenu par les premiers juges. Il soutient que dans le cadre de l'acquisition de SOC.1.), la SOC.2.) s'était engagée de procéder à la signature d'un avenant au contrat de travail concernant l'octroi d'un bonus, à condition d'un gel des salaires. Cet avenant n'ayant pas été signé les discussions quant aux rémunérations des dirigeants étaient régulièrement à l'ordre du jour du conseil d'administration.

La Cour renvoie aux développements détaillés des premiers juges sur ce point et elle fait sienne leur motivation pour retenir que le reproche est établi.

Pour ce qui est du troisième grief, il est reproché à L.) d'avoir pris plus de congés que de droit. Il conteste ce reproche et réitère ses moyens de première instance. Il fait valoir qu'il avait droit à 30 jours de congé et non à 25 jours de congé comme l'ont retenu les premiers juges. Face aux contestations de l'intimée, il est cependant en défaut de prouver ce fait.

Il résulte des pièces du dossier qu'en 2007, L.) a pris 67 jours de congé. Il n'a pas rapporté la preuve qu'il s'agit de congés reportés de l'année 2006.

L'intimée soutient que J.) et R.), qui ont fait droit à ces demandes de congé, n'avaient aucun pouvoir pour procéder ainsi. L.) n'a pas établi que ces

personnes étaient habilitées à lui accorder ledit congé. Par conséquent, il s'est octroyé 42 jours de plus que ceux auxquels il avait droit.

Le fait que SOC.1.) a payé une indemnité pour congé non pris en 2008 pendant la période de préavis est sans incidence sur les congés pris en 2007 pour lesquels L.) n'a pas justifié pour quelle raison le congé légal a été plus que doublé.

C'est partant à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont dit que L.) a exercé la dernière « put option » sans respecter le « put option agreement », qu'il a constamment essayé d'augmenter son salaire et qu'il s'est fait octroyer plus de congés que ceux auxquels il avait légalement droit et que ces faits justifient un licenciement avec préavis.

Le jugement entrepris doit partant être confirmé sur ce point.

En ce qui concerne le bonus, L.) a sollicité la somme de 112.000 euros, dont 80.000 euros à titre de bonus fixe et 32.000 euros du chef de bonus de performance.

Les premiers juges ont accordé le bonus fixe de 80.000 euros en se basant sur une lettre de l'employeur du 26 septembre 2007. Ils ont rejeté l'offre de preuve de la société SOC.1.) tendant à établir que L.) avait exercé du chantage pour obtenir ledit bonus.

En ce qui concerne le bonus variable, l'employeur s'est opposé à la demande en soutenant que L.) ensemble avec R.) se sont alloués ce bonus à l'insu du conseil d'administration. L'offre de preuve de L.) a été rejetée au motif « qu'il a fait preuve de carence dans l'administration de la preuve, alors qu'il est resté en défaut de verser « l'Etude Annuelle des Salaires (EAS) » et « l'Annuel Compensation Revue 2007/2008 (ACR) », « l'excel sheet » relatif au processus EAS, ainsi que les courriers électroniques de février 2008, pièces auxquelles il a fait référence dans son offre de preuve ». Les premiers juges reprochent à L.) de ne pas avoir versé les documents sociaux qui prouvent que lui et R.) avaient pouvoir pour engager la société.

Sur base de ces considérations, le bonus variable n'a pas été alloué.

La société SOC.1.) S.A. a relevé appel incident en ce qui concerne la condamnation au paiement d'un bonus fixe de 80.000 euros.

Elle réitère ses arguments de première instance et fait valoir que ce bonus n'a été accordé que sous la pression et la peur que le refus entraînerait le départ de la direction, dont L.) et la perte des projets en cours. L'employeur soutient encore que l'octroi d'un bonus est toujours lié aux performances financières de la société et celle-ci se réfère à un avenant en ce sens, qui n'a cependant jamais été signé.

La Cour renvoie à la motivation exhaustive des premiers juges qu'elle fait sienne pour rejeter l'offre de preuve de l'employeur concernant le prétendu

chantage et pour retenir que le bonus fixe de 80.000 euros a été accordé par courrier du 25 septembre 2007 et doit être alloué à L.).

Quant au bonus variable, L.) se réfère à une lettre du 15 février 2008 signée par J.) et R.) qui informe L.) de ce qu'un bonus de 32.000 euros lui serait alloué fin mars 2008 à la condition qu'il serait encore employé auprès de SOC.1.) le 20 mars 2008.

SOC.1.) s'oppose à cette demande et soutient que J.) et R.) n'avaient pas pouvoir pour accorder ce bonus, leur pouvoir se limitant aux seuls actes journaliers.

L'employeur renvoie encore aux procès-verbaux des conseils d'administration pour affirmer que toutes les décisions concernant les rémunérations des salariés de SOC.1.) ont toujours été prises par le conseil d'administration.

La lettre du 25 septembre 2007 ayant trait au bonus fixe de 80.000 euros indique que le conseil d'administration a décidé de l'octroi dudit bonus et elle est signée par P.) et C.).

Eu égard à ces circonstances, Jan Lux est en défaut de prouver que J.) et R.) avaient le pouvoir de lui accorder le bonus de 32.000 euros par lettre du 15 février 2008, lettre qui par ailleurs, ne se réfère pas à une décision du conseil d'administration.

Par conséquent, le bonus variable ne peut pas être alloué sur base de cette pièce.

l.) a réitéré son offre de preuve formulée en première instance. Cette offre de preuve est vague et imprécise et elle ne permet pas d'établir ni le fait que L.) avait droit à titre personnel à ce bonus, ni le montant en question.

Il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'injonction à la société SOC.1.) de communiquer certains documents qui ne sauraient suppléer à la carence de la preuve de que L.) avait un droit acquis sur un bonus variable au moment de son licenciement.

Il s'en suit que le jugement entrepris doit également être confirmé sur ce point.

Dans des conclusions du 28 avril 2011, la société SOC.1.) a conclu au remboursement de la somme de 22.611 euros, au motif qu'elle aurait payé indument ce montant à L.) du chef d'indemnité de congé non pris pour l'année 2008. L.) s'oppose à la demande en soutenant qu'il s'agit d'une demande nouvelle en appel et qu'elle doit être déclarée irrecevable.

Ce moyen est fondé, étant donné que cette demande n'a pas été formulée en première instance.

Elle est partant irrecevable.

L.) conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure. Cette demande doit être rejetée, étant donné qu'il succombe dans son appel.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit les appels ;

rejette les offres de preuve ;

dit les appels non fondés ;

confirme la décision entreprise ;

dit irrecevable la demande en remboursement de la somme de 22.611 euros ;

rejette la demande de L.) basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à L.) et pour moitié à la société SOC.1.).

Lecture du présent arrêt a été faite à la susdite audience par Madame le président de chambre Monique BETZ, en présence de Monsieur le greffier Paul WAGNER.