Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-cinq octobre deux mille douze

Numéro 37171 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

T. R., demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLÉ de Luxembourg du 16 mars 2011,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit exploit GALLÉ,

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

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 11 février 2011, le tribunal du travail de Luxembourg a débouté le salarié T.R. de sa demande en paiement des indemnités prévues au *company agreement* dirigée contre son ancien employeur, la société anonyme C.I.. Le salarié a par contre été condamné à payer à la défenderesse une indemnité de procédure de 250 €.

Le requérant soutenait en première instance être en droit de bénéficier des stipulations dudit *company agreement* conclu le 13 mars 2009 entre l'employeur, la délégation du personnel et le comité mixte d'entreprise aux termes duquel : *« A precondition of recourse to the benefits of the provisions of this Agreement which go beyond the law and the Collective Agreement is that the dismissed employee waives any claims in respect of the declared dismissal. That waiver must be in the form set out in the Appendix. A condition for the application of the Agreement being that the concerned employee of the Bank has delivered the waiver in the form as set out in the Appendix to the Bank within 30 days on which the period of notice begins. »*.

Le tribunal du travail a retenu que cet arrangement négocié dans le cadre de la réorganisation de la banque avec suppression de postes ayant débuté le 15 décembre 2008 ne pouvait profiter qu'à ceux des salariés qui avaient préalablement renoncé à poursuivre l'employeur devant les tribunaux en ce qui concerne la régularité de leur licenciement pour motifs économiques, ces derniers devant en plus manifester leur volonté de profiter des stipulations de l'arrangement dans les trente jours à courir à partir du début du préavis. Il a constaté que le salarié dont le préavis avait commencé le 1er mars 2010 n'avait pas dans le délai requis d'un mois rempli les conditions pour pouvoir bénéficier des stipulations contenues au *company agreement*. Il a rejeté l'offre de preuve par témoins du requérant qui tendait à établir qu'il ne s'était pas vu remettre une copie dudit document de sorte qu'il n'avait pas pu le signer dans le délai requis au motif que les faits offerts en preuve étaient contredits par l'attestation du témoin Catherine Prieur.

Par exploit d'huissier du 16 mars 2011, T.R. a régulièrement interjeté appel contre le jugement susdit et conclut, par réformation, à voir condamner la société intimée à lui payer le montant de 42.500,92 € de même que 1.000 € et 2.000 € du chef d'indemnités de procédure pour les première et deuxième instances.

La société intimée conclut à la confirmation du jugement et à se voir allouer une indemnité de procédure de 250 €.

T.R. fait valoir à l'appui de son appel qu'il s'est retrouvé, après avoir été licencié avec préavis le 26 février 2010 avec un préavis de quatre mois qui a commencé à courir le 1er mars 2010, en congé de maladie du 9 au 19 mars 2010. Il a recommencé à travailler le 22 mars 2010 et rencontré ce même jour la directrice du personnel N.P. qui lui a confirmé les informations que le salarié avait déjà reçues le 17 mars 2010 de la part de la délégation du personnel, à savoir qu'il était en droit de bénéficier des stipulations du *company agreement* signé entre l'employeur et la délégation du personnel, qui expirait le 31 mars 2010. Il

soutient qu'il aurait dû recevoir, à l'issue dudit entretien, de la part de l'employeur une copie dudit agreement afin qu'il le signe et le lui retourne, ce que ce dernier ne fit cependant pas. Le salarié a dû se rendre du 23 mars au 2 avril 2010 dans un centre de remise en forme et était en arrêt maladie jusqu'au 28 mai 2010. Il n'a eu durant la période de rétablissement aucune nouvelle de la part de son employeur. Il n'a, durant la période du 22 mars au 3 juin 2010 (il s'est adressé les 26 mai et 3 juin 2010 par courrier électronique à la délégation du personnel), été contacté ni par le service des ressources humaines de la société, ni par la délégation du personnel afin qu'il signe ledit document. Il soutient ne jamais avoir été informé de son obligation de retourner ledit document avant le 31 mars 2010, document qui n'est entré en sa possession qu'au courant du mois de juin 2010. Il conteste la version des faits de la directrice des ressources humaines N.P. qui soutient dans son attestation testimoniale sur laquelle le tribunal du travail s'est basé pour d'ores et déjà rejeter la demande en paiement avoir remis au salarié le 22 mars 2010 un exemplaire du *company agreement*. Il fait valoir que la société a sciemment omis de lui remettre un exemplaire afin qu'il ne puisse bénéficier des stipulations y convenues et formule une offre de preuve par l'audition de plusieurs témoins.

La société intimée fait valoir que lors de l'entretien du 22 mars 2010, une copie du *company agreement* a été remise à l'appelant et que ce dernier a été informé de ce que les conditions y stipulées n'entreraient en vigueur qu'une fois le document accepté et signé par le salarié. Ce dernier aurait cependant omis de lui retourner le document dans le délai requis de sorte que la banque lui aurait uniquement réglé les indemnités prévues dans la convention collective et non pas celles plus favorables contenues dans le *company agreement.*

Discussion

Les parties limitent le débat à la question de savoir s'il y a eu remise du document litigieux entre les mains de l'appelant, lors de l'entretien du 22 mars 2010 entre la directrice des ressources humaines de la banque et l'appelant. Elles admettent implicitement que cette remise mettait le salarié dans la possibilité de l'accepter et de le remettre à l'employeur avant la fin du mois de mars 2010, dernier délai utile pour ce dernier de marquer son accord avec les conditions proposées.

N'ayant pas signé ledit document, l'appelant demande cependant à pouvoir bénéficier de ses stipulations. Il soutient que l'employeur aurait sciemment omis de le lui remettre afin qu'il ne puisse pas profiter de ses stipulations plus favorables. L'appelant ne saurait cependant réclamer que l'employeur soit condamné à exécuter le *company agreement* qu'il n'a pas signé. Ce dernier ne lie pas les parties.

L'appelant réclame en réalité des dommages-intérêts censés compenser la perte matérielle subie du fait de la négligence respectivement de la volonté de l'employeur de ne pas le faire profiter des stipulations contenues dans le document litigieux qu'il ne lui a pas remis pour signature.

Le tribunal du travail a tenu compte de l'attestation testimoniale de la directrice du personnel N.P. établie le 2 novembre 2011 (pièce 2 de l'intimée) qui y déclare qu'elle a rencontré l'appelant le 22 mars 2010, suite à la demande expresse de monsieur T.B., délégué du personnel, lequel a assisté à l'entretien. Elle lui a expressément détaillé les articles du *« company agreement »* et lui en a remis une copie en mains propres. Ce dernier était dès lors parfaitement au courant de son contenu et notamment de l'article 1.2. (*note de la Cour* : cet article a trait aux conditions à remplir par le salarié pour pouvoir bénéficier des stipulations du *company agreement*, à savoir le salarié n'engage pas de poursuites judiciaires du fait du licenciement et il accepte les termes de l'arrangement dans les trente jours de la notification du licenciement avec préavis, le tout conformément à un formulaire annexé au *company agreement*). Elle déclare enfin qu'elle n'a eu aucun contact direct ni par l'intermédiaire de la délégation du personnel avec l'appelant, ni entre le 23 février, avant-veille de l'entretien préalable et le 22 mars 2010, ni par après entre le 22 mars et le 26 mai 2010, date à laquelle ce dernier informe son employeur de ce qu'il va être opéré prochainement.

L'appelant conteste cette version des faits et plus particulièrement qu'il se soit vu remettre en mains propres le document litigieux à l'issue de l'entrevue du 22 mars 2010.

Ses développements tendant à mettre en doute l'exactitude des déclarations du témoin qui est un employé de la banque et personnellement impliqué dans les faits faisant l'objet du litige sont à écarter dès lors qu'ils reposent sur des considérations d'ordre général qui n'amènent pas la Cour à douter de la sincérité des déclarations du témoin qui, même en tant qu'employé se trouvant dans un lien de subordination par rapport à l'intimée et qui est impliqué directement dans les faits dont appel, est capable de témoigner en justice.

L'appelant s'empare du passage de l'attestation testimoniale dans laquelle le témoin déclare que *« Monsieur T.R. n'a par aucun moyen pris contact avec moi, entre le 23 février 2010, avant-veille de son entretien préalable au licenciement, et le 22 mars 2010 »* et fait valoir avoir non seulement téléphoné le 17 mars 2010 à la délégation du personnel, mais encore avoir téléphoné à deux reprises à N.P. les 17 et 19 mars 2010 pour en conclure que le témoin aurait sciemment menti non seulement quant à ce point spécifique de sorte qu'il n'y aurait pas lieu non plus d'accorder foi à l'ensemble de ses autres déclarations et notamment à celle ayant trait à la remise du document litigieux.

Tant les relevés téléphoniques versés par les parties que leurs longs développements ne permettent cependant pas à la Cour de retenir avec certitude que T.R. ait effectivement téléphoné avec le témoin N.P. les jours en question. Il n'est plus particulièrement pas établi que l'appel téléphonique du 17 mars 2010 effectué par l'appelant sur le téléphone professionnel du témoin N.P. à l'intérieur de la banque ait effectivement, ainsi qu'il le soutient , été dévié sur le téléphone se trouvant au domicile privé du témoin, ce dernier ayant ce jour-là travaillé à domicile. Le fait qu'une conversation d'une durée assez longue de six minutes a effectivement été menée ce 17 mars 2010 ne permet cependant pas de retenir entre quelles personnes cet entretien a été mené, les

développements des parties qui s'interrogent sur la question de savoir si un tiers a pu entrer dans le bureau du témoin pour répondre au téléphone n'ayant abouti à aucun résultat probant. Les conclusions des parties reposent trop sur des affirmations et déductions, non établies, qui ne sauraient emporter la conviction de la Cour qui ne voit dans ces conditions pas l'intérêt de procéder à l'audition du témoin N.P. étant donné qu'elle n'est en possession d'aucun indice qui la ferait douter de l'exactitude de ses déclarations.

L'appelant formule l'offre de preuve par témoins suivante :

« En date du 17.03.2010, Monsieur T.R. a eu un entretien téléphonique avec la délégation du personnel de l'entreprise qui lui a expliqué qu'il avait droit, suite à son licenciement, au package suivant :

Il bénéficierait d'un company agreement signé entre la C.I. et la délégation du personnel qui expirerait en date du 31 mars 2012.

De ce fait il bénéficierait d'une indemnisation pour licenciement pour raisons économiques de 6 mois + 1 mois (étant marié avec un enfant).

Son 13ième mois serait proratisé.

Ses congés seraient payés et qu'il toucherait une enveloppe de € 2.500.- pour participer à des formations.

En date du 22 mars 2010, Monsieur T.R. rencontra le chef du personnel, N.P., ensemble avec un membre de la délégation du personnel, T.B., pour parler de son package de départ et il lui a confirmé le contenu de l'entretien téléphonique du 17.03.2010 avec la délégation du personnel.

A l'issue de cet entretien, Monsieur T.R. aurait normalement dû recevoir une copie du company agreement qu'il aurait dû signer par la suite pour manifester son accord avec les indemnités mentionnées et pour s'engager à ne pas introduire d'action en justice contre C.I..

Il n'a cependant pas reçu cet écrit et il ne lui a pas été dit qu'il devait signer un engagement écrit dans un délai précis.

Monsieur P.D., un collègue de travail de Monsieur T.R., également licencié, a pleinement bénéficié des dispositions du company agreement sans pourtant avoir rempli l'article 1.2 de cet accord, à savoir une renonciation écrite d'attaquer le licenciement endéans les 30 jours, et sans que personne ne lui demande de les remplir. »

Il entend voir déposer comme témoins Messieurs 1. T.B., 2. X.S., 3. M.N. et 4. P.D..

L'audition du témoin T.B. qui a été présent lors de l'entrevue du 22 mars 2010 est a priori d'une utilité certaine dès lors qu'il devrait être à même de confirmer la version de l'une ou l'autre partie.

La Cour renvoie cependant à la prise de position de l'appelant (pièce 17) dans laquelle il relate que le membre de la délégation du personnel (*note de la Cour* : qui l'a accompagné, il s'agit du témoin proposé) qu'il a sollicité pour qu'il l'appuie dans ses démarches *« prétend ne plus se souvenir de rien ».* Il est dans ces conditions illusoire de procéder à son audition. Il en est de même de la demande de l'appelant qui entend voir procéder à une confrontation entre le témoin N.P. et le témoin T.B. dès lors que leurs versions des faits respectives ne sont pas contraires. Une confrontation entre N.P. et l'appelant n'est pas opportune, les déclarations de ce dernier n'étant pas de nature à énerver celles du témoin qui a rédigé son attestation en connaissance des sanctions pénales attachées à l'établissement d'une déclaration inexacte.

L'audition sollicitée des autres témoins proposée est sans intérêt.

Les témoins X.S. et M.N. font partie de la délégation du personnel, mais n'étaient pas présents lors de l'entrevue du 22 mars 2010. Leurs témoignages portant sur les discussions du 17 mars précédent ne sont d'aucune utilité pour la solution du litige.

Quant au témoin P.D. : il a rédigé une attestation testimoniale (pièce 14) qui n'est d'aucune pertinence pour l'issue du litige. Il n'était pas présent lors de la réunion du 22 mars 2010 et le fait, ainsi que soutenu par l'appelant, qu'il aurait bénéficié des dispositions du *company agreement* sans avoir respecté l'article 1.2. dudit document, même établi, ne serait pas de nature à rendre fondée la demande de l'appelant.

L'appelant a encore conclu à voir entendre en qualité de témoin l'ancien salarié G.P. qui a établi une attestation testimoniale dont le contenu fait l'objet de l'offre de preuve de la teneur suivante :

« Monsieur G.P. a été congédié en mars 2009 par la C.I. il n'a reçu la copie du Company Agreement qu'en date du 09.06.2009 donc trois mois après son rendez-vous avec le bureau des Ressources Humaines qui a eu lieu en date du 31.03.2009.

Monsieur G.P. s'est par ailleurs vu adresser une lettre par la C.I. lui demandant de prendre position par rapport au Company Agreement en lui indiquant le délai dans lequel il devait répondre, à savoir jusqu'au 30 juin 2009.

Cette lettre lui demandant de prendre position aurait dû lui être remise au mois de mars 2009 mais ne lui a finalement été remise qu'au mois de juin, ce qui démontre une certaine désorganisation dans la procédure interne du licenciement et des conclusions d'accords dans le cadre de la C.I.. ».

Cette offre de preuve est encore à rejeter notamment au vu des explications fournies par la banque qui fait valoir qu'au moment de l'entretien, le *company agreement* n'était pas encore finalisé et que la procédure suivie dans le cas du salarié G.P. licencié un an avant l'appelant ne permet pas de tirer de conclusions certaines quant à d'éventuelles irrégularités commises par la

banque dans le cadre du licenciement de l'appelant. L'attestation testimoniale est écartée pour les mêmes motifs

L'appel n'est partant pas fondé en ce que T.R. réclame paiement de l'équivalent des indemnités prévues au *company agreement*.

Il est cependant fondé en ce qu'il convient de le décharger de la condamnation encourue en première instance sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, faute pour la banque d'avoir établi l'iniquité dans son chef.

Au vu du sort de l'appel, T.R. n'a droit à une indemnité de procédure ni pour la première instance qu'il réclame par réformation du jugement entrepris, ni pour l'instance d'appel.

Il en est de même de la demande de la banque qui sollicite une indemnité de procédure pour la présente instance, étant donné qu'il n'est pas inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû débourser pour faire valoir ses droits en instance d'appel.

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 l'appel,

le dit partiellement fondé,

réformant :

décharge T.R. de la condamnation prononcée à sa charge sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

confirme le jugement pour le surplus,

rejette les demandes en indemnité de procédure,

condamne T.R. aux frais et dépens de l'instance d'appel.