Arrêt N° 127/17 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six octobre deux mille dix-sept

Numéro 43354 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 17 février 2016,

comparant par Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Alain GROSJEAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, 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, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte STEFFEN,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 9 décembre 2014, A.) a fait convoquer la société anonyme SOC1.) SA devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir condamner son ancien employeur, suite à son licenciement avec préavis intervenu le 10 juillet 2014 qu'il qualifie d'abusif, au paiement de la somme de 100.000.- EUR au titre de son dommage matériel, de la somme de 50.000.- EUR au titre de son dommage moral, de la somme de 15.196,64 EUR au titre d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois, de la somme de 7.598,32 EUR au titre d'une indemnité de départ et de la somme 4.000.- EUR au titre de congés et de «prorata temporis» correspondant à quatre mois de préavis.

A.) a encore demandé une indemnité de procédure de 2.500.- EUR.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi est intervenu volontairement et il a demandé acte de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et le remboursement des indemnités de chômage à hauteur d'un montant de 38.007,82 EUR.

Par jugement du 15 janvier 2016, le tribunal du travail a déclaré le licenciement justifié et débouté A.) de toutes ses demandes.

La demande de la société SOC1.) en allocation d'une indemnité de procédure a également été rejetée et la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg a été déclarée sans objet.

Par exploit d'huissier du 17 février 2016, A.) a relevé appel du jugement précité et il demande à voir déclarer le licenciement intervenu abusif et contraire à la convention bancaire applicable au contrat de travail et à voir condamner son ancien employeur au paiement des montants réclamés en première instance, ainsi qu'à une indemnité de procédure de 2.500.- EUR pour la première instance et de 2.500.- EUR pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) soulève en premier lieu l'irrecevabilité de l'appel pour libellé obscur, dès lors que l'appelant se référerait à une perte alléguée d'un groupe mondial et multimilliardaire comme motif du licenciement, ce qui ne correspondrait pas en l'espèce, dès lors que le licenciement serait fondé sur un problème de restructuration et le moyen de l'appelant sans pertinence. L'appelant soutiendrait également que ce serait, à tort, que la Convention

collective des salariés des banques ne serait pas appliquée pour déterminer son indemnité compensatoire de préavis sans expliquer en quoi elle aurait dû l'être.

Quant à l'exceptio obscuri libelli, il résulte à suffisance des énonciations de l'acte d'appel que A.) demande la réformation du jugement de première instance et à voir déclarer le licenciement avec préavis intervenu le 10 juillet 2014 abusif, à voir condamner son ancien employeur au paiement de dommages et intérêts et à voir appliquer la Convention collective des salariés du secteur bancaire évoquée dans son contrat de travail aux fins de bénéficier de l'indemnité compensatoire de préavis et de l'indemnité de départ y fixées. Le moyen d'irrecevabilité soulevé est partant à rejeter et l'appel est recevable.

La régularité du licenciement avec préavis

A.) conteste tant la précision que la réalité des motifs contenus dans le courrier du 6 août 2014 de l'employeur en réponse à sa demande de motifs relative au licenciement avec préavis.

La division des activités de la défenderesse en deux entités avec reprise par la nouvelle société SOC2.) SA d'une partie des activités constituerait une simple organisation interne par départements sans incidence sur son poste de travail. Le salarié conteste ainsi toute situation déficitaire du département où il travaillait de même que les chiffres avancés par la société SOC1.) pour justifier un motif économique. Le seul motif invoqué par l'employeur serait le trop grand nombre de salariés employés par la société SOC1.) sans que pour autant elle puisse précisément justifier le licenciement de l'appelant et dans ce contexte les motifs indiqués manqueraient de toute précision.

Ce seraient en réalité les ressentiments personnels de son supérieur hiérarchique qui seraient à l'origine de son licenciement et non des raisons économiques.

Enfin, la société défenderesse ferait partie du groupe SOC3.) et l'appréciation de la situation économique de la société défenderesse devrait encore se faire par rapport à la situation du groupe (Cour d'appel du 1er mars 2012 n° rôle 30078). Or, au sein du groupe SOC3.) il n'y aurait aucune perte financière ou nécessité de licencier des salariés.

A.) conteste encore l'impossibilité de le reclasser au sein de l'entreprise ou du groupe du fait qu'il ne présenterait pas les qualifications et l'expérience professionnelles requises.

Par courrier recommandé du 28 octobre 2014, il aurait introduit une demande de priorité de réembauchage, mais la défenderesse aurait attendu l'expiration du délai d'un an pour réembaucher du personnel aux fins d'échapper à une obligation de réembauchage.

La société SOC1.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne l'appréciation des premiers juges au sujet de la précision des motifs et du caractère réel et sérieux du licenciement.

Le tribunal aurait à juste titre retenu que ce n'est pas la situation économique de la société qui est en cause, mais une mesure de réorganisation structurelle ayant eu un impact sur un département de la société employeur.

Les motifs relatés dans la lettre du 6 août 2017 seraient suffisamment précis et ils seraient réels et sérieux en ce qu'ils auraient été étayés par des prospectus et des documents comptables et en ce que la scission aurait entraîné une baisse d'activité quant aux produits sous gestion par SOC1.). Or, cette baisse d'activité aurait engendré une perte des actifs gérés par SOC1.) et parmi les 33 compartiments dont la gestion aurait été retirée à l'intimée, 21 compartiments étaient gérés par l'équipe desk «Funds Selection » et les 12 restants par le desk « Securities Portfolios an Derivatives Instruments », départements dans lesquels travaillait A.). Les faits résulteraient encore à suffisance des attestations testimoniales produites en cause et, en ordre subsidiaire, la société SOC1.) offre de prouver par l'audition des auteurs des attestations testimoniales les faits à la base du licenciement.

L'intimée soutient enfin que toutes les mesures ont été prises pour reclasser A.), mais ce dernier n'aurait pas eu le profil adéquat pour les postes possibles, les divers départements ne nécessitant par ailleurs pas de renforcement en ressources humaines.

En cas de licenciement basé sur des considérations économiques, tel le licenciement en cause, l'énoncé des motifs du licenciement doit être suffisamment précis pour permettre au salarié et aux juridictions de vérifier non seulement la réalité des motifs invoqués, c'est-à-dire si les motifs existent, mais également l'existence d'une cause sérieuse qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation du travail et qui rend nécessaire le licenciement. L'employeur est ainsi tenu, afin de suffire aux exigences posées par l'article L.124-5(2) du Code du travail, d'indiquer les raisons d'une réorganisation des activités et d'une suppression d'emplois envisagées et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié (cf. Cour de cassation du 16 janvier 1997, LL c/ DD).

Dans la lettre du 6 août 2014 en réponse à la demande de motifs du salarié, dont les termes sont reproduits dans le jugement entrepris auquel la Cour se rapporte, l'employeur invoque en substance comme motif de licenciement une mesure de restructuration et, plus précisément, une division partielle de ses activités, décidée par l'Assemblée Générale extraordinaire des actionnaires de la société SOC1.) du 1er juillet 2014, suite à la création d'une nouvelle société de gestion et ayant eu pour conséquence une baisse d'activité de son département Investment Management, auquel le requérant était affecté, une perte de la masse de travail de ce département, l'absence de couverture des coûts dudit département à partir du 1er juillet 2014, ainsi que l'impossibilité de reclassement du requérant.

A l'instar de la juridiction de première instance la Cour d'appel constate que l'indication des motifs de la lettre de licenciement suffit aux exigences de l'article L. 124-5(2) du Code du travail dès lors que l'employeur a décrit de façon précise la scission de ses activités, ainsi que les raisons économiques de cette scission, de même qu'il a clairement décrit les fonctions occupées par le salarié dans le département concerné de la société et qu'il a énoncé, à l'aide de chiffres, la baisse d'activité du département Investment Management et la perte de masse de travail qui sont la conséquence de la scission.

L'article L. 124-5 (2) du Code du travail dispose encore que les motifs doivent être réels et sérieux, la cause réelle doit d'abord être intrinsèquement exacte et ensuite constituer la véritable cause de la mesure prise. La cause sérieuse est celle qui ne permet pas, sans dommage pour l'entreprise, le maintien du salarié dans son emploi.

En l'espèce, l'exactitude et la réalité de la restructuration, ainsi que ses conséquences sur le poste occupé par l'appelant résultent à suffisance des pièces versées en cause et des attestations testimoniales produites.

La Cour se rapporte à cet égard à l'exposé détaillé fait par les premiers juges des témoignages émis, qui confirment le transfert d'une partie des fonds et structures de SOC1.) à SOC2.), l'impact sur la société SOC1.) du fait de la perte de 33 compartiments de sous-gestion et l'impact sur les coûts du personnel du département « *Investment Management* » de la SOC1.) et en l'occurrence sur le poste occupé par A.), ainsi que l'essai de replacer le salarié à un autre poste.

C'est encore à bon droit et par une motivation à laquelle la Cour se rapporte que le tribunal a retenu, s'agissant d'une mesure de rationalisation indépendante d'une quelconque problématique de difficulté économique, que le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé par l'exploitation de l'entreprise et il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Ainsi, l'employeur décide seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié (CA 16.01.2016 n°37952 ; CA 27 octobre 2011, N° 35913 du rôle). Or, en l'espèce, l'appelant n'a apporté aucun élément de nature à démontrer ou étayer un quelconque traitement discriminatoire ou humiliant ou un abus de droit de la part de l'employeur.

De même son offre de preuve tendant à établir qu'il a continué son travail après le 1er juillet 2014 et qu'un autre salarié aurait changé de poste et repris ses tâches n'est pas pertinente, dès lors d'une part que le contrat de travail de A.) n'a perduré que 14 jours à la suite de la décision de scission et d'autre part qu'à

supposer même qu'il y ait eu un changement de postes avec reprise de tâches par un autre salarié, une telle décision est de l'appréciation de l'employeur qui pouvait en tout état de cause réduire les effectifs de ses départements.

De même la jurisprudence isolée de la Cour d'appel (CA 3e chambre 1er mars 2012 n° 37078, précité) invoquée par l'appelant ne saurait trouver application en l'espèce, dès lors que le motif de licenciement en cause n'a pas été effectué en raison de difficultés économiques, mais en raison d'une réorganisation structurelle de l'entreprise qui employait le salarié.

En conséquence des développements qui précèdent, le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis de A.) du 10 juillet 2014 régulier.

Eu égard au fait que le licenciement avec préavis du 10 juillet 2014 est justifié, le jugement est à confirmer en ce que A.) a été débouté de ses demandes en indemnisation de ses préjudices matériel et moral.

L'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ

A.) fait valoir que l'indemnité compensatoire de préavis serait due conformément à la Convention collective de travail applicable aux salariés des banques, dès lors que les articles 5, alinéa 3 et 11 du contrat de travail renverraient à cette convention. Même si le contrat ferait également référence aux articles L. 124-3 et L. 124-4 du Code du travail, il y aurait lieu d'interpréter le contrat de travail en faveur du salarié et le mot d' «*en outre* », utilisé dans le contrat de travail ne signifierait pas que la Convention n'aurait vocation qu'à s'appliquer subsidiairement. La même chose vaudrait pour l'indemnité de départ.

L'intimée demande la confirmation du jugement sur ce point dès lors que ce droit que le tribunal aurait écarté l'application de la Convention collective applicable aux salariés des banques qui, selon les termes du contrat de travail, ne concernerait pas l'indemnité compensatoire de préavis, ni l'indemnité de départ. Pour le licenciement, le contrat de travail se référerait expressément aux dispositions du Code du travail. En outre, l'adhésion unilatérale d'une convention collective par un employeur serait contraire à la loi, dès lors qu'une telle convention devrait faire l'objet d'une procédure impliquant les syndicats, de sorte qu'en l'espèce la Convention collective bancaire ne pourrait avoir d'effet à l'égard des salariés occupés auprès de la société SOC1.).

Quant à l'indemnité de départ la Convention serait, pour les motifs indiqués ci-dessus, inapplicable et, à titre subsidiaire, l'intimée se réfère à l'article 5 1) § 2 de ladite Convention qui stipulerait qu'en cas de rationalisation, de réorganisation ou de cessation les délais de préavis sont portés à une mensualité pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 8 ans et à deux mensualités pour les salariés avec une ancienneté de plus de 8 ans. Or, l'indemnité d'un mois aurait été payée à A.) qui aurait une ancienneté de moins de huit ans.

Il convient de relever qu'aux termes de l'article 5, alinéa 3 du contrat de travail à durée indéterminée du 2 janvier 2008 ayant lié les parties en cause:

« *Le salarié bénéficie des dispositions de la Convention collective de travail des Employés de banque et est classé dans le Groupe IV échelon 1* »,

tandis qu'aux termes de l'article 6 du même contrat

«*Aucune des parties ne pourra, sauf en cas de motif grave, rompre le présent contrat que moyennant un préavis, dont les modalités et la durée sont déterminées par les dispositions prévues par les articles L.124-3 et L.124-4 du Code du travail* »

et aux termes de l'article 11 du prédit contrat

« *Le contrat de travail est régi en outre par les dispositions légales et notamment : par le code du travail, par la Convention collective de travail des employés de banque que l'employeur a adopté, et le cas échéant par les dispositions du règlement intérieur de l'employeur.* »

La combinaison de ces dispositions, ensemble le fait que l'employeur n'est pas un établissement bancaire et qu'il n'est pas signataire de la Convention Collective de travail des salariés de banque, amène la Cour, à l'instar du tribunal du travail, à retenir que la référence à la Convention collective dans l'article 11 ne saurait être interprétée comme impliquant de la part de l'employeur la volonté de faire bénéficier A.) du préavis rallongé de la Convention collective.

Quant à l'indemnité de départ, le même raisonnement vaut en ce qui concerne l'application générale de la Convention collective à son contrat de travail sollicitée par le salarié. En l'absence de toute autre mention concernant l'octroi d'une indemnité de départ supérieure à celle prévue au Code du travail, le jugement entrepris est encore à confirmer en ce qu'il a débouté A.) de sa demande en allocation de deux mois de salaires du chef de l'indemnité de départ.

La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

Pour autant que de besoin L'État du Grand-Duché de Luxembourg a relevé appel incident et, au cas où l'appel de A.) serait déclaré fondé et au cas où le licenciement serait jugé abusif, il demande la condamnation de la société SOC1.) au paiement de la somme de 38.007,82 EUR avec les intérêts tels que de droit sur base de l'article 1153 du code civil à partir de la requête introductive, sinon à partir des décaissements, sinon à partir de sa demande en justice.

Au vu du caractère justifié du licenciement le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a déclaré le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg sans objet à défaut d'assiette.

Les indemnités de procédure

Comme A.) succombe dans son appel et est condamné aux frais et dépens, le jugement entrepris l'ayant déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance est à confirmer et sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

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,

déclare l'appel de A.) et l'appel incident de l'État du Grand-Duché de Luxembourg recevables;

les déclare non fondés ;

confirme le jugement entrepris ;

rejette les demandes de A.) et de la société anonyme SOC1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

condamne A.) aux frais dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Georges PIERRET, avocat constitué.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.