

Arrêt N° 91/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six juillet deux mille dix-sept.

Numéro 43476 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 23 mars 2016,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 mai 2017.

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

Par requête du 23 octobre 2014, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme S1, devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec préavis intervenu le 26 août 2013 et réclamer les indemnités plus amplement reprises dans la prédite requête.

Il fit exposer à l'appui de sa demande qu'il a conclu un contrat de travail initial avec la société S2 avec effet au 12 mars 2001, contrat qui a été transféré à la société S3 avec effet au 1^{er} mars 2004.

Il a été nommé « *team leader of card management department* », avec effet au mois de mars 2008.

Par lettre reçue en mains propres, il a été licencié le 26 août 2013 moyennant le préavis légal de six mois prenant cours le 1^{er} septembre 2013, expirant le 28 février 2014, assortie d'une dispense de travailler pendant le préavis.

Pendant le préavis, son contrat de travail a été transféré de la société S3 à la société S1.

Suivant acte notarié du 10 décembre 2013, la société S3 a été mise en liquidation, la société S1 en a été nommée liquidatrice.

Les motifs du licenciement lui ont été communiqués à sa demande par lettre recommandée du 20 septembre 2013 et ils avaient trait à des difficultés économiques, notamment à la diminution du nombre de cartes actives et des ressources humaines nécessaires.

A soutint qu'au vu des dates rapprochées et de l'appartenance de la cédante et de la cessionnaire au même groupe de sociétés, il serait évident que le transfert était prévu bien avant son licenciement et que la société S3 l'aurait licencié dans l'unique but d'éviter à la société S1 de devoir reprendre son contrat au moment du transfert d'entreprise.

Il invoqua l'irrégularité du licenciement pour être motivé par ledit transfert d'entreprise sinon pour être contraire à l'article 5.3 de la Convention collective de travail des salariés de banque qui interdit la résiliation pour cause de réorganisation

ou de rationalisation dans les deux ans à partir de la modification dans la situation juridique de l'employeur.

Il conclut au caractère imprécis des motifs quant au nom du client perdu pour la société et des critères permettant d'établir une diminution d'heures de production d'une année à l'autre dans la mesure où la production des cartes actives aurait des pics certaines années et seulement à certains moments de l'année.

De même, la fusion des départements au sein de la société S3 ne serait pas précisée, ni le moment à partir duquel cette fusion devait être opérée.

Le salarié contesta enfin le caractère réel et sérieux du motif invoqué. Ainsi, la perte d'un client ne serait pas pertinente dans la mesure où il n'aurait pas été engagé pour travailler spécialement pour ce client.

L'employeur contesta l'applicabilité au cas d'espèce de la Convention collective des salariés de banque dans la mesure où la société S3 qui a procédé au licenciement n'a pas le statut d'un établissement bancaire et ne dispose pas d'un agrément du Ministère des Finances pour faire des activités bancaires. Il soutint encore qu'en qualité de cessionnaire du contrat de travail, la société S1 ne ferait que reprendre les obligations de la société S3 et ne saurait être tenue des obligations issues de la Convention collective, desquelles la cédante n'était, elle-même, pas tenue.

Il contesta finalement qu'une modification de la situation juridique de l'employeur soit intervenue antérieurement au licenciement de A et que l'article L.127-4 du code du travail interdise les licenciements pendant la période précédant le transfert d'entreprise.

Il fit valoir que le licenciement était motivé par des motifs économiques réels et sérieux et totalement étrangers au transfert, à savoir la baisse considérable du nombre des cartes actives, suite à la perte d'un client important et l'annulation d'une commande, ayant engendré une baisse considérable du volume de travail au sein du département « *card production* » et « *Data base* » dans la suite.

Afin d'optimiser les méthodes de travail, il fut décidé de fusionner les deux départements et de supprimer le poste de A, qui était le « *team leader* » du département composé auparavant de deux personnes.

L'employeur versa 15 rapports et des graphiques pour établir la réalité du motif économique et formula une offre de preuve par témoins.

Par un premier jugement rendu par défaut le 17 novembre 2014, le tribunal du travail a déclaré le licenciement de A abusif et réservé le bien-fondé des demandes indemnitaires du salarié.

Suite à l'opposition formée par l'employeur, la société S1, contre ce jugement, un deuxième jugement a été rendu contradictoirement le 8 juin 2015 qui a ordonné des enquêtes pour établir la réalité des griefs gisant à la base du licenciement de A.

Suite à l'exécution de la mesure d'instruction, le tribunal du travail a dans son jugement du 25 janvier 2016 dit la demande de A non fondée.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a relevé qu'il résultait de la déposition du témoin T1 que la suppression du poste de A a été engendrée par des difficultés économiques de la société défenderesse et la fusion des deux départements, dont il était responsable, de sorte que son licenciement était justifié.

A a relevé appel des jugements précités par exploit d'huissier du 23 mars 2016.

Il demande, par réformation, à voir déclarer abusif son licenciement et à voir condamner la société S1 à lui payer les montants réclamés en première instance.

Il reproche au tribunal du travail d'avoir retenu que la lettre de motivation répondait au critère de précision alors que le nom du client perdu pour la société ne serait pas indiqué empêchant le salarié de vérifier si ce motif est sérieux, que l'indication « *manque de travail considérable et global dans la sphère de compétences du salarié touché par le licenciement* » serait trop générale pour valoir comme motif économique précis ; que le motif de la fusion entre deux sociétés ne serait pas non plus autrement précisé quant à son moment et ses modalités.

Il fait encore grief au tribunal du travail d'avoir retenu la réalité et le sérieux des motifs invoqués.

L'intimée soulève à titre principal la forclusion de l'appel en tant que dirigé contre le jugement du 8 juin 2015.

A titre subsidiaire, l'intimée demande de confirmer le jugement du 8 juin 2015 et partant de déclarer le moyen soulevé par l'appelant non fondé alors que la lettre de motifs datée du 20 septembre 2013 satisfait aux critères de précision établis par la loi et la jurisprudence.

Elle demande de confirmer le jugement rendu en date du 25 janvier 2016 ;

partant de dire que les motifs gisant à la base du licenciement avec préavis sont réels, sérieux et suffisamment graves pour justifier le licenciement avec préavis intervenu en date du 26 août 2013 ;
de déclarer le licenciement du 26 août 2013 régulier et bien fondé et de débouter l'appelant de ses prétentions indemnitaires.

Pour autant que de besoin, S1 offre de prouver la réalité des faits reprochés par toutes voies de droit et notamment par voie d'offre de preuve testimoniale.

L'intimée conteste que la partie appelante ait subi des préjudices matériel et moral en relation causale avec le licenciement du 26 août 2013 et demande de la débouter de sa demande en indemnisation respectivement de réduire les montants demandés à titre de préjudice matériel et moral à de plus justes proportions et de déduire, le cas échéant, les indemnités de chômage perçues par l'appelant.

Pour l'intimée, la lettre de motivation est précise et la réalité des motifs dont le caractère sérieux ne fait aucun doute, résulte des pièces versées et de la déposition du témoin entendu.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure.

I) Recevabilité de l'appel :

Soutenant que le jugement du 8 juin 2015 est un jugement mixte qui aurait dû faire l'objet d'un appel immédiat, l'intimée, la société S1, soulève la forclusion de l'appel dirigé contre le susdit jugement.

A titre subsidiaire, et uniquement dans l'hypothèse où la Cour devait considérer que le jugement rendu en date du 8 juin 2015 n'est pas à qualifier de jugement mixte et alors que la question de la précision des motifs n'est pas tranchée expressis verbis dans son dispositif - quod non, S1 entend voir rectifier cette erreur sinon omission matérielle qui s'est glissée dans ledit jugement.

Pour l'appel dirigé contre le jugement du 25 janvier 2016, elle demande acte qu'elle se rapporte à la sagesse de la Cour quant à la recevabilité de l'acte d'appel.

L'appelant conclut à la recevabilité de son appel dirigé contre les deux jugements alors que le premier jugement n'est pas un jugement mixte, mais un jugement avant dire droit ne pouvant être frappé d'appel qu'avec le jugement sur le fond.

Aux termes de l'article 579 du NCPC :

Les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être

immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal.

Il en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident met fin à l'instance.

L'article 580 du NCPC précise que :

Les autres jugements ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond, que dans les cas spécifiés par la loi.

Il résulte partant de la combinaison des articles précités, que les jugements qui ne tranchent pas une partie du principal et qui ne statuent ni sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident mettant fin à l'instance, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond.

Dans le dispositif du jugement du 8 juin 2015, le tribunal a déclaré la demande de A recevable et a admis la société anonyme S1, avant tout autre progrès en cause, à établir par un témoin les faits plus amplement y repris, il a finalement réservé la demande pour le surplus.

Il s'ensuit que le jugement du 8 juin 2015 n'est pas un jugement mixte directement appellable, mais un jugement avant dire droit qui ne peut être appelé qu'après le jugement définitif et conjointement avec l'appel de ce jugement.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel relevé contre les jugements du 8 juin 2015 et du 25 janvier 2016 par l'exploit d'huissier du 23 mars 2016, par ailleurs relevé dans les formes et délai de la loi, est recevable.

En indiquant dans le jugement que la lettre de motivation du licenciement suffit aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence, pour ensuite admettre l'employeur, en présence des contestations du salarié, à prouver la réalité de ces faits, et par voie de conséquence, dans le dispositif du même jugement, admettre l'employeur à son offre de preuve, le tribunal n'a commis ni omission ni erreur matérielle, de sorte qu'il n'y a pas lieu à rectification.

II) Quant au bien-fondé du licenciement :

A réitère ses contestations concernant la précision de la lettre de motivation.

Dans l'hypothèse d'un licenciement avec préavis, la précision des motifs fournis en réponse à la demande du salarié en application de l'article L.124-5, paragraphes 1 et 2, du code du travail doit être telle que non seulement le juge puisse exercer un contrôle, mais que le salarié puisse en vérifier le bien-fondé et le cas échéant en

démontrer la fausseté et plus particulièrement dans le contexte d'un licenciement fondé sur des considérations économiques comme en l'espèce, l'employeur est tenu d'indiquer, entre autres les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement et concrètement les mesures de restructuration et leurs incidences sur le poste occupé par le salarié.

En énonçant avec des exemples concrets et chiffrés :

- que la vente des cartes actives de S3 SA, a baissé de façon continue à compter de janvier 2012, service dont le salarié était le team leader et supervisait une équipe composée de deux employés,
- baisse qui trouve son origine dans la perte d'un client important (4.029 cartes actives) et dans l'annulation d'une commande d'un client suédois qui ne respectait pas les obligations légales en matière de lutte contre le blanchiment (3.000 cartes),
- baisse de la vente de cartes que l'employeur a encore calculé en heures de travail dans le domaine du « Bank solutions » et du domaine du « Business solutions », et qui a entraîné une baisse considérable et corrélative des codes pin, ce qui a finalement eu des conséquences sur d'autres départements tels que le département « database »,
- que cette diminution du volume de travail pour les deux départements a amené l'employeur en août 2013 à fusionner ces départements et leurs équipes respectives et de réduire les effectifs, dès lors que le nouveau département ne nécessitait plus tous les employés des départements fusionnés,
- que le choix s'est porté sur A dont le service était le plus touché par la baisse d'activité,

l'employeur a suffi aux exigences légales de précision ci-avant relevées, même si le nom du client perdu pour le service n'y figure pas et n'a été révélé qu'au cours de l'instruction.

Concernant la réalité des difficultés économiques rencontrées par l'employeur, le témoin T1 entendu en première instance les a clairement confirmées, déclarations qui n'ont pas été énervées, mais au contraire encore corroborées par les pièces du dossier.

Dans la mesure où le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il dispose corrélativement du pouvoir de direction, et plus particulièrement du pouvoir de décider de la politique économique de son entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement, de sorte qu'il peut à tout moment aménager à son gré quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi, sauf au salarié d'établir qu'il a été victime d'un abus de droit, ce qu'il est resté en défaut de faire.

Il suit des considérations qui précèdent que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement de A régulier et justifié, déclaré non fondées ses demandes indemnitaires ainsi que sa demande basée sur l'article 240 du NCPC.

Dès lors que A n'a pas eu gain de cause, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

La société anonyme S1 réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

Par adoption des motifs des juges de première instance, le jugement est à confirmer en ce qu'il a rejeté cette demande.

A défaut d'avoir établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens, sa demande afférente pour l'instance d'appel est également à rejeter.

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,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

confirme les jugements entrepris,

rejette les demandes respectives des parties basées sur l'article 240 du NCPC,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.

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.