

Arrêt N° 14/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du premier février deux mille dix-huit.

Numéro 44798 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 Laura GEIGER de Luxembourg du 20 avril 2017,

comparant par Maître Vic KRECKE, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société anonyme de droit belge S1 S.A., établie et ayant son siège social à B- (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, et ayant une succursale à Luxembourg sis à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Vincent ALLENO, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 janvier 2018.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 26 novembre 2015, A réclama à son ancien employeur, la société anonyme de droit belge S1 (ci-après dénommée la société S1), suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Préjudice matériel :	8.000,00 €
- Préjudice moral :	10.000,00 €
- Indemnité pour irrégularité formelle :	2.898,83 €

soit en tout la somme de 20.898,83 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A l'appui de sa demande, A fit exposer que suivant contrat de travail du 17 octobre 2005, il est entré aux services de la succursale luxembourgeoise de la société défenderesse.

Il expliqua qu'après avoir travaillé dans le « shop » à Luxembourg-Ville, il a été affecté au « shop » d'Esch-Belval à partir du mois d'octobre 2012 et avoir fait l'objet d'un licenciement moyennant un préavis allant du 1^{er} décembre 2014 au 31 mars 2015, assorti d'une dispense de travail.

Le requérant expliqua avoir contesté ce licenciement en date du 3 mars 2015, alors qu'il considéra à titre principal que les motifs du licenciement ont été fournis en dehors du délai légal d'un mois imposé par l'article L. 124-5 paragraphe (2) du Code du travail et à titre subsidiaire, que les motifs invoqués par l'employeur n'étaient ni précis, ni réels, ni sérieux.

Considérant son licenciement comme abusif, il réclama - outre un dommage moral qu'il évalue à 10.000 € - la somme de 12.442,03 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirma avoir subi pendant une période de référence qu'il demanda à voir fixer à seize mois.

A titre subsidiaire, il réclama le paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle à hauteur d'un mois de salaire (soit 2.898,83 €) en reprochant à son employeur de ne pas avoir respecté la procédure de l'entretien préalable. A cet égard, le requérant fit valoir que la société défenderesse ferait partie d'une unité

économique et sociale dénommée « Groupe S1 » agissant au plan européen et employant plus de 150 salariés.

La société S1 contesta les demandes de A dans leurs principe et montants.

Par un jugement rendu contradictoirement entre parties le 20 février 2017, le tribunal du travail a :

- dit le licenciement du 25 novembre 2014 fondé et justifié ;
- dit les demandes de A relatives aux préjudices matériel et moral non fondées ;
- dit sa demande relative à l'indemnité pour irrégularité formelle non fondée ;
- dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;
- donné acte à la société anonyme de droit belge S1 de sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;
- dit cette demande fondée à concurrence du montant de 900 € ;
- partant, condamné A à payer à la société anonyme de droit belge S1 une indemnité de procédure de 900 € ;
- condamné A à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour rejeter la demande du salarié en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, plus précisément pour non-respect par l'employeur de l'obligation de procéder à un entretien préalable, le tribunal du travail a décidé :

« Face aux contestations de l'employeur, il incombe au requérant de prouver l'existence de cette unité économique et sociale (Cour d'appel, 15 décembre 2014, n°40633 du rôle).

Cette preuve fait défaut, alors que le requérant ne produit pas la moindre pièce quant aux objets sociaux des différentes sociétés (d'ailleurs non autrement identifiées) faisant partie du groupe, aux pouvoirs de direction et au statut social des travailleurs au sein des sociétés respectives. Une gestion centralisée de l'ensemble du personnel desdites sociétés avec une interchangeabilité du personnel ou des mutations de personnel d'une société à l'autre n'est ni prouvée, ni même alléguée.

Le requérant n'ayant pas prouvé que la structure organisationnelle, la gestion et l'imbrication des activités des différents entités du « groupe S1 » soient telles que la société défenderesse puisse être considérée comme faisant partie d'une unité économique et sociale et la preuve de l'existence d'une vingtaine de shops en Belgique, telle qu'elle résulte de l'extrait du registre de commerce n'étant pas non plus de nature à confirmer l'existence d'une telle unité, la demande subsidiaire de A est également à rejeter. »

A a régulièrement interjeté appel du jugement par exploit d'huissier du 20 avril 2017.

L'appelant demande, par réformation, de déclarer le licenciement avec préavis du 25 novembre 2014 irrégulier, partant de condamner la société de droit belge S1 S.A. à lui payer le montant de 2.898,83 euros à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement avec les intérêts légaux de retard à partir du 25 novembre 2014, sinon à partir de la demande en justice, de condamner encore la société S1 S.A. à lui payer le montant de 3.000 euros sur base de l'article 240 du NCPC pour la première instance et de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

- **Quant à la régularité du licenciement :**

A, dont l'appel est limité à la régularité de son licenciement, fait grief au tribunal du travail de ne pas lui avoir alloué une indemnité correspondant à un mois de salaire sur base de l'article L.124-12 (3) du code du travail pour non-respect par l'employeur de son obligation de procéder à un entretien préalable lorsque son personnel atteint le nombre de 150 personnes conformément à l'article L.124-2(1) alinéa 1 du même code, d'avoir retenu qu'il appartenait au salarié de prouver le nombre de salariés occupés par l'employeur et d'avoir décidé que ce dernier n'occupait pas le seuil de 150 salariés, respectivement ne faisait pas partie d'une unité économique et sociale constituée au sein du groupe S1.

L'intimée conclut principalement à la confirmation du jugement entrepris. Subsidiairement, elle demande à la Cour, en cas de condamnation, d'arbitrer ex aequo et bono le montant de cette indemnité.

D'après l'article L.124-2 (1) alinéa 1 du code du travail

« Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la Convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail. »

En l'espèce, il résulte du contrat de travail signé entre parties que A était au service de la société S1 SA avec siège à L(...), avec la considération que la prédite société est une succursale de la société de droit belge S1 SA ayant son siège social à B(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, et ayant une succursale à Luxembourg sis à L(...), qui figure en qualité d'employeur de A dans tous les actes de procédure des deux instances.

Dans ses conclusions notifiées le 15 octobre 2017, l'employeur indique qu'il « *ne conteste pas avoir plus de 150 salariés en Belgique. Néanmoins, l'effectif de ses salariés dans l'établissement à Luxembourg est nettement inférieur à 150 salariés de sorte qu'elle n'avait pas à respecter les prescriptions de l'article L.124-2 du code du travail en cas de licenciement, en l'occurrence d'organiser un entretien préalable à Monsieur A avant son licenciement.* »

Il suit de cet aveu judiciaire, que l'employeur de A, la société de droit belge S1 SA occupait plus de 150 salariés au moment du licenciement et aurait partant du procéder, conformément à l'article L.124-2 (1) alinéa 1 du code du travail à un entretien préalable, ce qu'il est cependant resté en défaut de faire.

Dans la mesure où l'établissement exploité par la société de droit belge S1 SA à Luxembourg ne constitue qu'une succursale, il devient irrelevant de connaître le nombre exact des salariés travaillant à Luxembourg.

Selon l'article L.124-2 (4) du code du travail, « *le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article (entretien préalable) est irrégulier pour vice de forme* ».

La sanction de cette irrégularité de forme est prévue à l'article L.124-12 (3) qui dispose : « *La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.*

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. »

La formalité de l'entretien préalable est substantielle dès lors qu'elle permet, d'une part à l'employeur d'informer le salarié sur ses intentions de le licencier, de lui expliquer les raisons de sa décision, d'autre part au salarié de prendre position et de se défendre, éventuellement en présence d'un représentant syndical ou d'un membre de la délégation du personnel.

Le licenciement de A ayant été déclaré régulier par le tribunal du travail, le salarié peut partant prétendre à une indemnité évaluée ex aequo et bono à un mois de salaire, soit au montant brut réclamé de 2.898,83 euros.

L'appel interjeté par A est dès lors fondé et le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

A réclame par réformation, une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance, ainsi qu'une indemnité de procédure de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

La société S1 réclame également une indemnité de procédure pour l'instance d'appel de 2.000 euros et conclut à la confirmation du jugement a quo en ce qu'il lui a alloué une indemnité de 900 euros sur base de l'article 240 du NCPC.

A qui a obtenu gain de cause en instance d'appel peut prétendre à une indemnité de procédure de 1.000 euros.

En revanche, il laisse d'être établi en quoi il serait inéquitable de ne pas lui en allouer une pour la première instance, de sorte que le jugement est à confirmer sur ce point.

Au vu du résultat du présent recours, la demande de la société de droit belge S1 SA en paiement d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Le jugement est par contre à confirmer par adoption de ses motifs en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 900 euros pour la première instance.

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 fondé,

réformant :

dit que le licenciement est irrégulier par application des articles L.124-12 (3), L.124-2 (1) alinéa 1, L.124-12 (3) du code du travail,

dit la demande de A en paiement d'une indemnité de 2.898,83 euros fondée,

partant, condamne la société de droit belge S1 SA à payer à A la somme de 2.898,83 euros bruts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

condamne la société de droit belge S1 SA à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

rejette la demande afférente de la société de droit belge S1 SA pour l'instance d'appel,

confirme le jugement pour le surplus,

condamne la société de droit belge S1 SA aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Vic KRECKE qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

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.