

Arrêt N° 101/19 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-sept octobre deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2018-00624 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 21 juin 2018,

comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

1) la société anonyme S1 LUXEMBOURG 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 BIEL,

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 11 juin 2019.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch/Alzette en date du 17 juillet 2017, A a fait convoquer la société anonyme S1 LUXEMBOURG SA (ci-après la société S1) devant le tribunal du travail d'Esch/Alzette, pour voir;

- déclarer abusif le licenciement du 23 janvier 2017,
- l'y entendre condamner à lui payer le montant total de 52.049,20 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, ventilé comme suit :

* arriérés de salaire (4 mois en 2015, 3 mois en 2016)	13.414,00 euros
* indemnité pour congés non pris (142 heures)	3.635,20 euros
* dommage matériel	20.000,00 euros
* dommage moral	15.000,00 euros

- l'y entendre condamner à lui délivrer, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard, dans un délai de huitaine à partir de la notification du jugement, les fiches de salaire rectifiées à partir du mois d'août 2016 sur base d'un salaire mensuel brut de 6.195,95 euros (indice 775,17) et ceci jusqu'au mois de mars 2017 inclus.

A requit encore une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, la convocation de l'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

À l'audience du 17 avril 2018, A a chiffré son dommage matériel effectivement subi à la somme de 14.276,57 euros et la société S1 a formulé une demande reconventionnelle à l'égard de A en remboursement de la somme de 31.257,55 euros au titre de salaires indûment payés et de la somme de 885,98 euros au titre d'heures supplémentaires payées et non prestées. Elle réclama reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500 euros, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 15 mai 2018, le tribunal du travail a;

- reçu la requête en la forme ;
- donné acte à A qu'il chiffre sa demande relative à l'indemnité pour préjudice matériel au montant de 14.276,57 euros ;
- donné acte à la société anonyme S1 Luxembourg SA de ses demandes reconventionnelles ;
- dit non fondée la demande de A tendant au rejet d'une farde de pièces ;
- rejeté le moyen de forclusion opposé par la société anonyme S1 Luxembourg SA ;
- déclaré le licenciement prononcé en date du 23 janvier 2017 à l'égard de A abusif ;
- dit non fondée la demande de A en réparation de son dommage matériel, en a débouté ;
- dit fondée la demande de A en réparation de son dommage moral;
- a partant condamné la société anonyme S1 Luxembourg SA à payer à A le montant de 1.500 euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 17 juillet 2017, jusqu'à solde ;
- dit la demande de A relative à l'indemnité pour jours de congé non pris fondée ;
- a partant condamné la société anonyme S1 Luxembourg SA à payer à A le montant de 3.635,20 euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 17 juillet 2017, jusqu'à solde ;
- dit non fondée la demande de A en paiement d'arriérés de salaire et en rectification des fiches de salaire et en a débouté ;
- dit non fondées les demandes reconventionnelles en répétition de l'indu formulées par la société anonyme S1 Luxembourg SA et en a débouté ;
- dit non fondée la demande de l'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et en a débouté ;
- dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure et en a débouté ;
- condamné la société anonyme S1 Luxembourg SA aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a d'abord retenu que les trois pièces versées le vendredi 13 avril 2018 pour l'audience du 17 avril 2018 ne l'ont pas été de façon tardive et il n'a ainsi pas fait droit à la demande de A à voir écarter lesdites pièces.

Le tribunal a ensuite rejeté le moyen de forclusion soulevé par la société S1, sur base de l'article L.124-11 (2) du Code du travail, retenant que A a fait demander les motifs à la base de son licenciement par courrier du 26 janvier 2017, que l'employeur a communiqué ces motifs par mails des 9 et 21 février 2017 au mandataire de A et par courrier recommandé du 2 mars 2017 adressé à A, et que la réception effective des mails par le mandataire de A ne résulte d'aucun élément du dossier. Dans ces conditions, le tribunal a jugé que la lettre du 2 mars 2017 vaut communication des motifs du licenciement et que le requérant a, par son courrier recommandé du 6 mars 2017, valablement protesté contre son licenciement.

Quant à la régularité du licenciement, le tribunal a, au vu de ce qui précède, décidé que l'employeur est resté en défaut de prouver avoir fourni les motifs du licenciement au salarié endéans le délai d'un mois à compter de la demande des motifs, de sorte qu'il a qualifié le licenciement d'abusif ab initio.

Le tribunal a rejeté la demande en indemnisation du préjudice matériel après avoir fixé à deux mois à compter du licenciement la période de référence au cours de laquelle la perte de salaires est en relation causale avec la rupture abusive des relations de travail, période couverte en l'occurrence par la période de préavis.

Les juges de premier degré ont chiffré l'indemnisation du préjudice moral à « 1.000 » euros, dans la motivation du jugement, au vu de l'atteinte portée à la dignité du salarié, des circonstances du licenciement et de la durée des fonctions exercées.

Quant aux jours de congé non pris, la juridiction du travail a rappelé l'article L.233-12 du Code du travail et s'est basée sur les fiches de salaire versées pour retenir comme fondée la demande à hauteur de 3.635,20 euros, correspondant à 142 heures à raison de 25,60 euros de l'heure.

Concernant les arriérés de salaire, le tribunal a retenu que l'employeur ne saurait alléguer que les augmentations de salaire de A ont été faites à son insu de décembre 2014 à juillet 2016, mais que ce dernier, faute de preuve d'un accord entre parties quant au paiement d'un salaire supérieur à celui initialement prévu, ne saurait prétendre au paiement d'arriérés de salaire, surtout en l'absence de preuve d'un droit acquis en la matière.

Pour ce qui est de la demande reconventionnelle de l'employeur, les juges de première instance ont indiqué, par application de l'article 1376 du Code civil, qu'il

ne résulte d'aucun élément du dossier que l'employeur a commis une erreur en payant les montants repris sur les fiches de salaire, ce tant pour les salaires et que pour les heures supplémentaires.

Quant à la demande de l'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le tribunal l'a dite non fondée, alors qu'aucun préjudice matériel n'a été retenu dans le chef de A.

Par acte d'huissier de justice du 21 juin 2018, A a régulièrement interjeté appel partiel contre le précité jugement. Il demande, par réformation ;

- de dire que la période de référence pour la fixation du préjudice matériel commence à courir à partir du lendemain du dernier jour de préavis et de la fixer à trois mois, sinon, à titre purement subsidiaire, de la fixer à cinq mois, si la Cour estime que cette période débute au jour du licenciement,
- de déclarer fondée sa demande quant au préjudice matériel et de condamner la société S1 à lui payer la somme de 14.276,57 euros à ce titre,
- de dire que, compte tenu des circonstances dans lesquelles la rupture des relations de travail s'est opérée et eu égard à la durée des fonctions assumées, sa demande en indemnisation à hauteur de 15.000 euros à titre de préjudice moral est fondée et de condamner la société S1 à lui payer la somme de 15.000 euros à ce titre,
- de déclarer que le salaire augmenté constituait pour lui un droit acquis, de sorte que sa demande en paiement d'arriérés de salaire est fondée et partant condamner la société S1 de ce chef à la somme de 13.414 euros,
- de condamner la société S1, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard dans un délai de huit jours depuis la signification de l'arrêt, à lui délivrer les fiches de salaire rectifiées à partir du mois d'août 2016 sur base d'un salaire mensuel brut de 6.195,95 euros (indice 775,17), jusqu'au mois de mars 2017 inclus,
- de condamner la société S1 à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros pour chacune des deux instances, sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

L'appelant fait valoir les mêmes arguments qu'en première instance, tout en soulignant que le commencement de la période de référence à prendre en compte pour l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral est la fin de son préavis, à savoir le 1^{er} avril 2017. Pour le préjudice moral, il insiste sur la prise en compte de sa fonction d'administrateur exercée pendant quatre années et du fait que les autres administrateurs étaient souvent absents, le laissant seul. De plus, le siège de la société S1 aurait été à son domicile, jusqu'à sa démission en tant qu'administrateur.

A allègue que tant l'augmentation de salaire que l'avantage en nature du véhicule professionnel résulteraient d'une convention entre parties, fût-elle purement orale. Il rajoute que l'augmentation de salaire serait à voir comme une prime payée de façon constante et fixe et que les autres salariés auraient également bénéficié d'une augmentation de salaire depuis mars 2015.

La société S1 interjette appel incident, la décision de première instance lui causant torts et griefs en ce qu'elle :

- a rejeté son moyen de forclusion,
- a déclaré abusif le licenciement du 23 janvier 2017,
- a dit la demande de A relative à l'indemnisation de son préjudice moral fondée pour 1.000 euros et l'a condamnée au paiement du montant de 1.500 euros (sic !),
- a dit non fondées les demandes en répétition de l'indu,
- a dit non fondée la demande reconventionnelle en obtention d'une indemnité de procédure,
- l'a condamnée aux frais et dépens de l'instance.

La société S1 demande acte de ce qu'elle formule, à titre subsidiaire, une offre de preuve pour rapporter les faits à la base du licenciement de A, par l'audition de trois témoins.

En dernier ordre de subsidiarité, la société S1 conteste, pour l'indemnisation des éventuels préjudices matériel et moral, la prise en compte du salaire de 6.195,95 euros comme salaire de référence. Il ne pourrait s'agir que du seul salaire convenu entre parties, qui s'élève à la somme de 4.300 euros.

La société S1 souligne que A a augmenté de façon unilatérale et illégale sa rémunération, ce qui serait resté inaperçu jusqu'au mois d'août 2016, où l'erreur aurait été redressée, sans que A ne conteste ce redressement.

L'État, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte de sa demande à hauteur de 13.172,58 euros, montant auquel il conviendrait de condamner l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au litige. Il demande de lui déclarer commun l'arrêt.

A réplique que l'accord pour la nouvelle voiture de service résulterait de ce qu'il aurait été obligé de faire la majorité du travail des administrateurs, l'administrateur-délégué, B, étant très rarement physiquement présent au siège de la société. Ce dernier lui aurait demandé de s'occuper de la procuration du nouveau véhicule et qu'un tel véhicule plus « noble » était plus présentable auprès des clients, au vu de l'accroissement progressif du bénéfice de la société. Il aurait même reçu une délégation du pouvoir de signature pour ce faire.

L'appelant indique qu'il aurait été d'accord de céder cette nouvelle voiture de service à l'épouse de l'administrateur-délégué, en recevant en contrepartie, en janvier 2016, une augmentation de salaire.

A explique encore que sa démission en qualité d'administrateur en août 2016 n'aurait pas rencontré l'aval de l'administrateur-délégué, ce qui expliquerait sa publication tardive au registre de commerce et des sociétés.

Quant à l'appel incident, A demande à la Cour de se déclarer incompétente *ratione materiae* pour toiser la demande en répétition de l'indu, que son action judiciaire n'est pas frappée de forclusion, notamment parce que ni son mandataire ni lui-même n'ont eu connaissance des mails des 9 et 21 février 2017. Il demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement intervenu sinon, il conteste la précision et la réalité des motifs indiqués à la base dudit licenciement.

Il conclut au rejet de l'offre de preuve adverse, alors qu'aucun administrateur d'une société anonyme ne pourrait témoigner en faveur de celle-ci.

A augmente, dans la motivation de ses conclusions notifiées en date du 5 novembre 2018, sa demande en paiement d'arriérés de salaire au montant de 15.309,71 euros, suite à une erreur de calcul, sans reprendre cette augmentation dans le dispositif desdites conclusions.

Appréciation

Tel que relevé à l'audience du 24 septembre 2019, à laquelle l'affaire était fixée pour rapport et plaidoiries, une confusion entre la fonction d'administrateur et celle de prétendu salarié est omniprésente, tant dans les pièces versées en cause que dans les conclusions déposées auprès de la Cour d'appel.

Il résulte notamment du contrat de travail de A, qu'il y apparaît tant en qualité d'« employeur » **qu'en** qualité de « salarié » et qu'il a été engagé comme « *Administrateur gestionnaire* » à compter du 2 mai 2013.

La confusion entre la fonction de prétendu salarié et celle de mandataire social, avec pouvoir de signature, se retrouve également dans la lettre de motivation du 2 mars 2017, les reproches ayant trait à l'exercice de la fonction d'administrateur.

Cet amalgame est finalement réapparu dans les corps de conclusion échangés, surtout dans ceux de l'avocat de A, qui insiste sur la lourde tâche d'administrateur

exercée par son mandant pour justifier le préjudice moral demandé par l'appelant, ainsi que le changement de véhicule de fonction.

Dès lors que la compétence *ratione materiae* est d'ordre public, et conformément à l'article 65 du nouveau code de procédure civile, il y a lieu, aux fins d'observer le principe du contradictoire, d'ordonner la révocation de l'ordonnance de clôture pour permettre aux parties de présenter leurs observations au sujet de la compétence des juridictions du travail.

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,

ordonne la révocation de l'ordonnance de clôture du 11 juin 2019 afin de permettre aux parties de présenter leurs observations au sujet de la compétence *ratione materiae* des juridictions du travail ;

renvoie l'affaire devant le magistrat chargé de la mise en état ;

réserve les frais.

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.