

Arrêt N° 25/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-cinq février deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-00100 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Carole KERSCHEN, premier conseiller,
Paul VOUEL, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à L-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Laura GEIGER, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 23 décembre 2019,

comparant par Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) la société anonyme SOC 1) 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 GEIGER,

comparant par Maître Yuri AUFFINGER, avocat à la Cour, demeurant 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 GEIGER,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 novembre 2020.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 15 mars 2018, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC 1) SA (ci-après la société SOC 1)), devant le tribunal du travail pour l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- dommage matériel	181.517,38 euros
- dommage moral	100.000,00 euros
- indemnité pour irrégularité formelle	5.979,85 euros

Le requérant demanda au tribunal de déclarer le jugement commun à l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'Etat), de lui réserver le droit de solliciter une indemnité de départ, une indemnité compensatoire de préavis et d'augmenter sa demande.

Il requit l'exécution provisoire du jugement et réclama la condamnation de son ancien employeur à une indemnité de procédure d'un montant de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance.

A l'appui de sa demande, A fit valoir qu'il avait été engagé par la société SOC 1) suivant contrat de travail du 11 décembre 2015 en qualité de « *Manager Tooling* » à partir du 1^{er} janvier 2016 et qu'il avait été licencié moyennant un préavis de deux mois en date du 31 août 2017. Suite à sa demande des motifs en date du 6 septembre 2017, ces derniers lui auraient été communiqués par courrier du 3 octobre 2017. Il aurait contesté ces motifs en date du 17 novembre 2017.

A estima que les motifs ne seraient ni réels et sérieux, ni précis. Il conclut au caractère abusif de son licenciement et requit les montants ci-avant repris.

Il expliqua qu'au vu de son âge de 62 ans au moment du licenciement, le préjudice matériel devrait être calculé sur une période allant jusqu'à sa retraite, le 11 mai 2020, soit sur une période de référence de trente mois. Il y aurait lieu d'en déduire les indemnités de chômage perçues.

A titre subsidiaire, A demanda le paiement de la somme de 5.979,85 euros, correspondant à un mois de salaire, au titre d'indemnisation pour irrégularité formelle. L'employeur ne l'aurait pas convoqué à un entretien préalable, comme il aurait dû le faire, aux termes de l'article L.124-2 du Code du travail, au vu des 168.000 salariés que le groupe « SOC 1).com » compte dans le monde, et duquel la société SOC 1) fait partie.

A l'audience du 22 octobre 2019, A réduisit sa demande relative à son préjudice matériel à la somme de 123.737,95 euros et l'Etat demanda acte de sa demande en remboursement du montant de 85.516,56 euros contre la société SOC 1), pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

Par jugement rendu contradictoirement en date du 12 novembre 2019, le tribunal du travail a notamment déclaré abusif le licenciement du 31 août 2017, non fondée la demande de A en réparation de son préjudice matériel, fondée la demande en réparation du préjudice moral à raison de 3.500 euros et condamné la société SOC 1) en conséquence.

Le tribunal a encore dit fondée la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, à concurrence de 1.000 euros.

Pour statuer ainsi, le tribunal a retenu le caractère abusif du licenciement, faute de précision des motifs, l'employeur n'ayant pas indiqué les raisons de la restructuration de l'entreprise ayant abouti à la suppression du poste de A.

La demande en réparation du préjudice matériel de ce dernier a été déclaré non fondée, en l'absence de recherche active d'un nouvel emploi. Le préjudice moral a été fixé ex aequo et bono, en tenant compte de l'atteinte portée à la dignité du salarié.

Dans la motivation du jugement, le tribunal a déclaré non fondée la demande de l'Etat : au vu de l'absence de préjudice matériel alloué à A, il n'y aurait pas de base légale prévoyant le recours de l'Etat.

Par acte d'huissier de justice du 23 décembre 2019, A a régulièrement interjeté appel de ce jugement, lui notifié en date du 21 novembre 2019.

Il conclut, par réformation, à l'allocation de la somme de 100.000 euros à titre de réparation de son préjudice moral. Pour son préjudice matériel, il requiert principalement la somme de 81.505,84 euros et subsidiairement la différence entre son dernier salaire et les indemnités de chômage perçues, sur une période qu'il estime ne pas pouvoir être inférieure à trente mois.

A conclut à l'augmentation de l'indemnité de procédure lui allouée en première instance à la somme de 3.000 euros et à l'octroi d'une indemnité de procédure de 4.000 euros pour l'instance d'appel.

Pour autant que de besoin et en dernier ordre de subsidiarité, il offre de prouver par l'audition de deux témoins, sa version des faits en rapport avec son licenciement.

Si A demande la confirmation du jugement a quo en ce qu'il a déclaré abusif son licenciement pour défaut de précision des motifs, il dit maintenir sa contestation quant au caractère réel et sérieux desdits motifs.

Il reproche aux juges de première instance de ne pas avoir tenu compte de ses recherches actives pour trouver un nouvel emploi, dès le mois ayant suivi l'expiration du préavis : il aurait posé quarante candidatures dans un délai de quinze mois, malgré son âge avancé et ses qualifications professionnelles très spécifiques.

L'Etat se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel en la pure forme et requiert la condamnation de la société SOC 1) au remboursement de la somme de 91.785,82 euros, au titre d'indemnités de chômage payées à A, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

La société SOC 1) se rapporte à la sagesse de la Cour concernant la recevabilité de l'appel en la pure forme.

Quant au fond, elle affirme qu'elle ne pourrait pas donner les raisons de la restructuration, décidées au niveau du groupe. Cette décision, qui lui aurait été imposée, aurait eu des répercussions directes pour l'appelant : elle estime avoir indiqué à A à suffisance la raison de la réduction du personnel et de la réorganisation du département achat au sein du groupe « SOC 1) Mirrors Europe ». De plus, suite à ces décisions prises au niveau du groupe, le « Service Provision Contract », contrat pour l'exécution duquel A avait été engagé, aurait été résilié avec effet au 31 octobre 2017, affectant directement le poste de ce dernier. La communication de ce dernier motif serait suffisamment éloquente.

La société SOC 1) conclut ainsi, par réformation, au caractère valable et justifié du licenciement et au débouté de A de l'ensemble de ses demandes, le tribunal du travail ayant retenu à tort le caractère abusif du licenciement pour imprécision des motifs. A titre subsidiaire, elle insiste sur la faible ancienneté de A (22 mois) pour demander la réduction de l'indemnité pour préjudice moral à un montant maximal de 1.000 euros et rappeler que le préjudice matériel ne serait pas un salaire de substitution. Selon l'intimée, ce dernier ne saurait être supérieur à 50.000 euros.

La société SOC 1) conteste les demandes adverses basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour la première instance et l'appel et demande, à titre reconventionnel, une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

Elle termine en concluant au rejet de l'offre de preuve de A, qui ne serait ni pertinente ni concluante.

Par conclusions déposées au greffe de la Cour en date du 29 septembre 2020, A conclut, pour la première fois, en instance d'appel, au caractère irrégulier du licenciement pour non-respect des dispositions de l'article L.124-2 du Code du travail : la société SOC 1) ne l'aurait pas invité à un entretien préalable au licenciement, alors pourtant que le groupe auquel elle appartient, emploierait 168.000 salariés dans le monde.

A ce titre, il réclame un mois de salaire, correspondant à 5.979,85 euros.

Pour justifier son préjudice moral, A précise que sa véritable « ancienneté » au sein du groupe SOC 1) serait de plus de dix ans, alors qu'il aurait travaillé à titre exclusif comme indépendant pour ledit groupe, statut qui lui aurait été imposé pour « *des raisons de coût et fiscales* ».

La société SOC 1) s'oppose à la recevabilité de la contestation adverse de la régularité du licenciement, celle-ci ne faisant pas partie de l'acte d'appel. L'appel aurait été limité à l'évaluation des préjudices.

Appréciation de la Cour

La recevabilité de l'appel

Dans le dispositif de son acte d'appel, A conclut à la confirmation du jugement entrepris dans la mesure où il a déclaré abusif le licenciement en raison de l'imprécision des motifs, retenu l'existence d'un préjudice moral (il y a lieu

d'ajouter « et matériel ») et déclaré fondée la demande en obtention d'une indemnité de procédure. Il conclut à la réformation dudit jugement quant aux montants alloués pour réparation des préjudices matériel et moral, ainsi qu'à l'indemnité de procédure.

La motivation de son acte d'appel se limite à ces trois points.

L'effet dévolutif est généralement défini comme étant l'effet produit par certaines voies de recours (appel, opposition) qui, remettant en question une chose jugée, en défèrent la connaissance à la juridiction de recours avec pouvoir et obligation pour elle de statuer à nouveau en fait et en droit sur tous les points qu'elles critiquent dans la décision attaquée (et sur ces points seulement). Le litige se trouve donc transporté du premier juge devant le juge du second degré. L'acte d'appel saisit la juridiction d'appel et détermine l'étendue de sa saisine suivant l'adage « *tantum devolutum, quantum appellatum* » (Gérard CORNU, Vocabulaire Juridique, PUF).

L'effet dévolutif de l'appel détermine donc dans quelle mesure un litige se trouve déféré de la première instance à l'instance supérieure.

L'étendue de la dévolution est déterminée par les termes de l'exploit d'appel. Lorsque l'exploit d'appel est conçu en termes généraux, la dévolution embrasse toutes les dispositions de la décision attaquée qui sont préjudiciables à l'appelant. Si l'appel est d'une manière non ambiguë limité à certains chefs déterminés, la dévolution est restreinte à ces chefs et la juridiction d'appel ne pourrait statuer sur les autres chefs sans violer à la fois l'autorité de la chose jugée et le contrat judiciaire qui s'est formé entre les parties litigantes.

L'appel de A se cantonne exclusivement aux trois volets indiqués ci-dessus. Cette limitation est sans équivoque et se reflète également dans le dispositif de l'acte d'appel où une réformation est uniquement sollicitée sur ces volets.

Ce n'est que dans son corps de conclusions subséquent que l'appelant conclut à l'obtention d'un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement.

L'article 585 du Nouveau Code de procédure civile, renvoyant à l'article 154 du même Code, exige, à peine de nullité, que l'assignation contienne « l'objet et un exposé des moyens », l'article 154 du Nouveau Code de procédure civile précisant *in fine* que « l'assignation vaut conclusions ».

Comme l'article 154 du Nouveau Code de procédure civile auquel renvoie l'article 585 du même Code, exige que l'acte d'appel contienne, à peine de nullité, l'objet et un exposé sommaire des moyens, la Cour n'est en principe pas saisie valablement des chefs du jugement entrepris à propos desquels l'acte d'appel n'énonce aucun grief. Si l'appelant peut développer ses moyens dans des conclusions postérieures,

il ne peut cependant pas étendre la saisine opérée par l'acte d'appel en critiquant dans ses conclusions des chefs non entrepris dans l'acte d'appel.

L'appelant ayant limité son appel à la question des montants alloués pour réparation des préjudices matériel et moral, ainsi qu'à l'indemnité de procédure, il ne saurait étendre la saisine de la juridiction d'appel à d'autres chefs du jugement entrepris, par des conclusions ultérieures. L'appel est donc irrecevable pour autant qu'il concerne la régularité formelle du licenciement du 31 août 2017.

A conteste toujours la précision, la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base de son licenciement. Relevant implicitement appel incident, la société SOC 1) demande de réformer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu l'imprécision des motifs.

La précision des motifs du licenciement

Si le tribunal du travail a rappelé à juste titre l'article L.124-5 du Code du travail, ainsi que l'application jurisprudentielle qui en est faite, c'est néanmoins à tort qu'il a retenu que « *la partie défenderesse (la société SOC 1)) n'a partant pas indiqué le motif de licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement* ».

La précision du motif économique 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. L'exigence de l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique (Cour d'appel, 29 avril 2010, n° du rôle 34702).

En l'espèce, la lettre de motivation du 3 octobre 2017 se lit comme suit: « as you know, your hiring was required for the needs of a service to be provided by your employer, i.e. SOC 1) SA to the benefit of another entity, SOC 1) Mirrors Holding GmbH. The services were orally agreed upon on group level prior to your effective employment and later implemented as per Service Provision Agreement of 20 January 2016". (...) « As you probably know, in September 2016, B joined SOC 1) Mirror's Global management as "Director Purchasing Global" and decided at the beginning of this year to reorganize the purchasing and tooling department of the SOC 1) Mirrors Europe Group (...). The reorganization and headcount reduction affects buyers and tooling personal and results ultimately also in the termination of the Service Provision Agreement between SOC 1) SA and SOC 1) Mirror Holding GmbH, effective on 31 October 2017. as a consequence thereof, your position as Manager Tooling became redundant. (...) Unfortunately, none of the divisions of the European Mirrors Group had a vacant position suiting your qualification. As a

result, SOC 1) SA had no economic basis upon which to continue your employment, and consequently took the decision to terminate your employment contract”.

Par cette relation, la société SOC 1) a suffisamment détaillé les raisons de la réorganisation, en révélant clairement les mesures prises et leur incidence sur le poste de travail de A, surtout au vu de la suppression de son poste suite à la résiliation du contrat de service pour lequel il avait été engagé.

Par réformation, il y a lieu de dire le licenciement valable, en ce qu’il a été prononcé pour des motifs précis.

Le sérieux et la réalité des motifs du licenciement

Au vu des pièces versées en cause, les fonctions exercées par A, telles que décrites dans la lettre de motivation, sont conformes à celles reprises au point « 1. » de son contrat de travail du 11 décembre 2015.

Les liens entre la société SOC 1) et la société SOC 1) Mirrors Holding GmbH ressort du « Service Provision Agreement », signé le 20 janvier 2016.

Ce contrat a été dénoncé par courrier du 28 août 2017.

Il est non seulement pas contesté que les fonctions exercées par A étaient en lien avec l’exécution de cet accord, mais les dates de son entrée au service de son employeur et de son licenciement concordent encore avec les dates de début et de fin dudit contrat de service.

La réalité et le sérieux du motif économique sont partant établis.

Le licenciement prononcé à l’égard de A est partant justifié, de sorte que l’ensemble de ses demandes indemnitaires en lien avec un licenciement abusif sont à déclarer infondées, par réformation du jugement entrepris.

L’offre de preuve formulée par A n’est ni pertinente, ni concluante puisque même à supposer que l’appelant ait établi un rapport critique à certains égards en février 2017, il n’en résulterait pas l’inexactitude du motif économique réel et sérieux, retenu plus haut.

La demande de l’Etat

Au vu de ce qui précède, la demande de l’Etat n’est pas fondée.

Les indemnités de procédures

A succombant à l'instance, ses demandes basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile sont à dire non fondées.

La demande de la société SOC 1) est à rejeter, celle-ci n'ayant pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser une partie des frais à sa charge.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

dit l'appel principal recevable, mais non fondé,

dit l'appel incident recevable et fondé,

par réformation :

déclare justifié le licenciement du 31 août 2017,

déboute A de ses demandes en réparation des préjudices matériel et moral,

décharge la société anonyme SOC 1) SA du paiement des sommes auxquelles elle a été condamnée par jugement du 12 novembre 2019,

rejette les demandes de A sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

décharge la société anonyme SOC 1) SA du paiement de la somme de 1.000 euros, à laquelle elle a été condamnée du chef d'indemnité de procédure en première instance,

dit recevable mais non fondée la demande de la société anonyme SOC 1) SA en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens des deux instances, avec distraction de ceux relatifs à l'instance d'appel, au profit de Maître Yuri Auffinger et de Maître Georges Pierret, avocats constitués, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.