

Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N° 96/23 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf juin deux mille vingt-trois.

Numéro CAL-2019-00682 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,
Marc WAGNER, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Tessy SIEDLER, en remplacement de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN de Luxembourg, du 28 juin 2019,

comparant par Maître Brice OLINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., anciennement SOCIETE2.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit SIEDLER,

comparant par l'étude ALLEN & OVERY, société en commandite simple, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J-F Kennedy, représentée pour les besoins de la présente par Maître Maurice MACCHI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'arrêt rendu en date du 19 mai 2022, sous le numéro NUMERO1.)/22, par la Cour de cassation.

PERSONNE1.), juriste, ayant une longue expérience dans le droit maritime international, a été engagé par la société anonyme SOCIETE2.) suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1er juin 2015.

Au moment de son embauche, il était âgé de 62 ans.

Par un avenant signé le 26 novembre 2015, il a été convenu que PERSONNE1.) serait détaché temporairement en France à partir du 1er janvier 2016, pour une durée de cinq ans.

Par lettre datée du 5 novembre 2017, PERSONNE1.) a été informé par son employeur que son contrat de travail cesserait le 5 novembre 2017, date de son soixante-cinquième anniversaire, en application de l'article L. 125-3 du Code du travail luxembourgeois.

Par requête déposée le 2 février 2018 au greffe de la justice de paix de Luxembourg, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE2.) devant le tribunal du travail, pour s'y entendre dire, principalement que la rupture du contrat de travail constitue un licenciement abusif, sa mise à la retraite devant être considérée comme nulle.

En ordre subsidiaire, PERSONNE1.) a demandé au tribunal de dire que la responsabilité contractuelle de la société anonyme SOCIETE2.) est engagée pour violation de son obligation de loyauté.

Dans un ordre encore plus subsidiaire, le requérant a demandé au tribunal de dire que la résiliation du contrat de travail est intervenue dans des conditions vexatoires.

PERSONNE1.) demandait la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 1.270.990,50 euros, pour réparation des dommages matériel et moral subis, outre les intérêts légaux, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

En vertu de l'article 8 du Règlement CE 593/2008 du Parlement Européen et du Conseil du 17 juin 2008 sur la loi applicable aux relations contractuelles (ci-après le Règlement CE) le choix de la loi luxembourgeoise comme loi applicable au contrat de travail ne pourrait pas faire échec à l'article L. 1237-5 du Code du travail français, aux termes duquel, avant l'âge de 70 ans, la mise à la retraite du salarié est conditionnée à la mise en œuvre d'une procédure accordant au salarié le droit de refuser son départ à la retraite.

Dans le cadre de sa demande subsidiaire, PERSONNE1.) se prévalait des dispositions de l'article 1134 du Code civil.

Il affirmait avoir été employé pour une tâche devant s'accomplir sur une période de dix ans.

D'autre part, la durée de détachement aurait été prévue pour une durée de cinq ans, expirant le 31 décembre 2020.

L'intention des parties au moment de la conclusion du contrat de travail n'aurait donc certainement pas été de rompre la relation de travail, le jour du soixante-cinquième anniversaire du requérant.

Concernant la demande présentée en dernier ordre de subsidiarité, le requérant soutenait que les parties auraient été en pourparlers quant aux modalités de rupture du contrat de travail, lorsque la défenderesse aurait mis fin intempestivement aux pourparlers par la mise à la retraite du requérant.

L'employeur concluait au rejet de la demande et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

La partie défenderesse affirmait avoir simplement constaté la cessation de plein droit du contrat de travail en cause par application de l'article L. 125-3 du Code du travail et soulignait que les parties au litige avaient librement choisi de rendre applicable la loi luxembourgeoise, tant dans le contrat de travail que dans l'avenant subséquent.

Elle aurait été en droit de le faire, s'agissant, selon la défenderesse, d'un détachement temporaire en France, le lieu d'exécution habituel du travail étant situé à Luxembourg.

L'article L. 1237-5 du Code du travail français ne serait pas susceptible de faire échec à la loi luxembourgeoise.

Par jugement rendu le 2 mai 2019, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître de la demande du salarié, a déclaré infondées les demandes du salarié et a dit qu'il n'y a pas lieu de réserver le volet indemnitaire, avant de débouter les deux parties de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure.

Il a considéré que le Règlement CE susmentionné instaure la règle de la liberté de choix des parties, que cette liberté de choix s'était exercée en l'occurrence en faveur de la loi luxembourgeoise et que ce choix n'avait pas privé le requérant, détaché temporairement en France, de la protection conférée par les lois impératives françaises sur le point litigieux, les dispositions relatives aux conditions de la mise à la retraite du salarié prévues par l'article L. 1237-5 du Code du travail français ne constituant pas des dispositions impératives applicables dans le cadre d'un détachement, au sens du Règlement CE.

Le tribunal a d'autre part constaté que la cessation du contrat de travail litigieuse s'était opérée sans l'intervention de l'employeur, l'article L. 125-3 du Code du travail luxembourgeois prévoyant sa cessation de plein droit, de façon automatique, dès le soixante-cinquième anniversaire du salarié.

Il a encore relevé que le requérant avait manifesté plusieurs mois auparavant son intention de quitter l'entreprise et que les parties avaient engagé des pourparlers concernant les conditions et modalités financières de son départ, pourparlers qui n'auraient pas abouti pour des raisons inexplicables, de sorte qu'une rupture déloyale ou vexatoire du contrat de travail ne pourrait pas être retenue dans le chef de l'employeur.

Par exploit du 28 juin 2019, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui a avait été notifié le 6 mai 2019.

L'appelante conclut à l'application des dispositions de l'article L. 1237-5 du Code du travail français relatives aux conditions du départ à la retraite du salarié âgé de moins de 70 ans, ainsi qu'à l'adjudication de ses demandes, par réformation du jugement entrepris, y compris la demande en paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance, et sollicite pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 3.000 euros.

Même en présence du choix des parties au litige de soumettre au droit luxembourgeois le contrat de travail ainsi que l'avenant du 26 novembre 2015 relatif au détachement du salarié en France, le choix de la loi applicable ne pourrait pas avoir pour effet de priver le salarié de la protection que lui confèreraient les dispositions impératives de la loi du pays dans lequel le salarié exerce habituellement son travail (article 8.2 du Règlement CE) ou de la loi du pays présentant des liens étroits avec le contrat de travail (article 8.3 du Règlement CE).

En l'occurrence, le choix de la loi luxembourgeoise ne pourrait priver le salarié de la protection conférée par les dispositions impératives de la loi française, la France étant le pays dans lequel le salarié aurait exercé habituellement ses missions et présentant les liens les plus étroits avec le contrat de travail.

Les dispositions impératives seraient celles auxquelles il ne peut être dérogé par contrat.

En l'espèce, l'employeur aurait méconnu les prescriptions impératives du Code du travail français, notamment celles de l'article L. 1237-5 accordant au salarié n'ayant pas encore atteint l'âge de 70 ans un droit de refuser son départ à la retraite, en adressant au salarié le courrier du 19 octobre 2017 mettant un terme au contrat de travail.

L'employeur aurait donc été résilié le contrat de travail, de manière abusive

Pour le cas où la cessation de la relation de travail ne serait pas qualifiée de licenciement abusif, l'appelant soutient que sa mise à la retraite est intervenue en violation des dispositions de l'article 1134 du Code civil, étant donné que lors de son embauche, à l'âge de 62 ans, les parties auraient eu l'intention de poursuivre l'exécution du contrat de travail bien au-delà des 65 ans de l'appelant.

La partie intimée conclut à la confirmation du jugement déféré.

Le contrat de travail et l'avenant du 26 novembre 2015 prévoiraient expressément que la loi applicable à la relation de travail est la loi luxembourgeoise.

La partie adverse aurait fait l'objet d'un détachement temporaire limité à cinq ans.

Ce détachement temporaire aurait répondu non seulement à des exigences pratiques d'ordre professionnel, mais aussi à l'intérêt du salarié qui aurait voulu continuer à cotiser pour sa pension de vieillesse, ce qu'il n'aurait pas pu faire en France.

A la suite de divergences importantes et persistantes, l'appelant aurait décidé le 20 juin 2017 d'arrêter ses fonctions à l'âge de 65 ans, c'est-à-dire le 5 novembre 2017.

L'employeur ne conteste pas que, pendant la durée de son détachement, le salarié exerçait son travail en France, mais il donne à considérer que l'article L.1262-4 du Code du travail français, qui énumère les matières que les employeurs étrangers détachant temporairement leurs salariés en France doivent impérativement respecter, ne mentionne pas les conditions de mise à la retraite d'un salarié, de sorte que les dispositions de l'article L. 1237-5 du Code du travail français ne s'appliqueraient pas au cas d'espèce.

Cet article serait clair et dépourvu de la moindre équivoque.

L'intimée estime qu'admettre le contraire aboutirait à vider de tout sens la liste de l'article L.1262-4.

D'autre part, les articles L.1237-5 et suivants ne constitueraient pas une loi de police au sens de l'article 9 du Règlement CE.

Dans l'hypothèse où il serait décidé néanmoins que l'article L.1237-5 du Code du travail français s'applique au salarié détaché, l'intimée conteste avoir procédé, par un acte positif, à une « *mise à la retraite du salarié* ».

Il aurait uniquement informé le salarié de l'application automatique de l'article L.125-3 du Code du travail luxembourgeois.

Les demandes indemnitaires du salarié seraient irrecevables sinon infondées, tant en leur principe qu'en leurs quantas.

L'intimée s'oppose aux indemnités de procédure réclamées par le salarié et réclame pour sa part une indemnité de procédure de 5.000 euros pour l'instance d'appel.

Par arrêt rendu le 11 mars 2021, sous le numéro NUMERO2.)/21, la Cour d'appel, huitième chambre, après avoir déclaré l'appel recevable et non fondé, a confirmé le jugement entrepris et débouté les parties de leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure.

A l'instar des juges du premier degré, la Cour a considéré que l'article L. 1237-5 du Code du travail français n'était pas à considérer comme disposition impérative ou loi de police, au sens des articles 8 et 9 du Règlement CE, susceptible de faire échec à l'application de la loi luxembourgeoise, expressément choisie par les parties.

Suite à un pourvoi de PERSONNE1.), l'arrêt susmentionné a été cassé au motif que la Cour d'appel n'aurait pas répondu aux conclusions de PERSONNE1.) « *qui contestait avoir été détaché de façon temporaire en France et partant l'applicabilité en l'espèce de l'article 8, paragraphe 2* » du Règlement.

Après renvoi devant la juridiction de ce siège, l'appelant fait valoir qu'à la différence de la loi luxembourgeoise qui impose « *la fin automatique du contrat de travail à 65 ans* », la loi française permet au salarié ayant atteint l'âge de 65 ans d'opter pour une continuation des relations de travail jusqu'à l'âge de 70 ans.

Il soutient qu'en l'occurrence, le lieu d'exécution habituel du travail était situé en France, le détachement ayant été permanent et non pas temporaire.

Le rattachement de l'appelant au Luxembourg opéré par l'intimée aurait été purement fictif.

Dès avant son embauche, l'appelant aurait travaillé à Paris et il ne se serait rendu au Luxembourg « *qu'à de rares exceptions* ».

Or, dans le cas d'un détachement permanent, le lieu d'exécution habituel du travail se situerait dans le pays de détachement, donc en l'espèce en France.

La loi française serait dès lors « *objectivement applicable à la relation de travail* », en ce sens qu'il s'agirait de la loi applicable en l'absence de choix des parties contractantes et dont les dispositions impératives devraient, en vertu de l'article 8, paragraphe 1^{er} du Règlement CE, bénéficier au salarié, nonobstant le choix d'une autre loi.

La notion de dispositions impératives devrait être entendue dans le sens de « *dispositions auxquelles il ne peut être dérogé par contrat* », et non pas dans le sens de « *lois de police* » ou de « *dispositions impératives au sens du droit international privé* ».

Les dispositions impératives ainsi définies devraient également être distinguées des « *règles impératives de protection minimale* » prévues par la Directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996, concernant le détachement des travailleurs effectué dans le cadre d'une prestation de service (ci-après la Directive CE), invoquée par l'intimée, dont l'application supposerait « *un détachement temporaire* », lequel ne serait pourtant pas donné en l'espèce contrairement au motif inopérant, parce que cassé, de l'arrêt rendu le 11 mars 2020.

Or, les dispositions de l'article L. 1237-5 du Code du travail français seraient des dispositions auxquelles il ne peut pas être dérogé par contrat, de sorte que « *les dispositions luxembourgeoises* », en vertu desquelles l'employeur aurait constaté la cessation de plein droit du contrat de travail devraient « *être écartées* ».

L'intimée demande à la Cour de rejeter en bloc les prétentions adverses et de statuer conformément à ses conclusions antérieures.

Il y aurait lieu de confirmer la décision de rejet des juges de première instance, qui auraient statué à bon droit en application de la loi luxembourgeoise.

Il y aurait bel et bien en l'espèce détachement temporaire, puisque celui-ci aurait été limité par les parties à cinq ans et que le lieu d'exécution habituel du travail de l'appelant se serait situé au Luxembourg.

Les deux conditions prévues par la Directive CE susmentionnée seraient dès lors remplies dans le cas présent.

L'appelant qui aurait la charge de la preuve de ses prétentions, n'avancerait pas même « *un commencement de preuve qui permettrait d'établir que son lieu de travail habituel était en France* ».

L'intimée soutient n'avoir jamais reconnu que le lieu de travail habituel de l'appelant se situait en France.

Par application de l'article L. 1264-4 du Code du travail français, imposant certaines règles impératives de protection minimale en cas de détachement temporaire, les dispositions de l'article L. 1237-4 du même Code, relatives aux conditions de la mise à la retraite du salarié, ne seraient pas applicables dans le cas présent.

Appréciation de la Cour

Avant la clôture de l'instruction, le magistrat de la mise en état a adressé aux mandataires *ad litem* des parties au litige un courrier daté du 16 décembre 2022, dans lequel celles-ci ont été informées que la Cour ne dispose d'aucune pièce de Maître Brice OLINGER, mandataire de l'appelant, PERSONNE 1.).

Dans une lettre de réponse datée du même jour, Maître OLINGER écrit ce qui suit : « *Je me réfère à votre bulletin de ce jour et vous confirme que je n'ai déposé aucune pièce dans cette affaire* ».

L'instruction a été clôturée par la suite, en date du 10 janvier 2023, sans que la partie appelante n'ait versé une seule pièce.

Pourtant dans ses conclusions notifiées à la suite de l'arrêt de cassation, Maître OLINGER se réfère à plusieurs de ses pièces, notamment dans le contexte de ses développements consacrés au point de savoir s'il s'agit en l'espèce d'un « *détachement temporaire* » ou d'un « *détachement permanent* », (cf. pages 5 et 6 des conclusions notifiées le 14 septembre 2022), lequel revêt une importance primordiale au regard de la teneur de l'arrêt de cassation.

Dans ses conclusions notifiées le 9 décembre 2022, la partie intimée prend position par rapport à la régularité et la teneur des pièces dont se prévaut l'appelant (cf. pages 4 et 5 des conclusions notifiées le 9 décembre 2022).

Dans ces conditions, il convient d'ordonner la révocation de l'ordonnance de clôture et la réouverture des débats pour permettre à l'appelant de verser les pièces dont il se prévaut dans ses conclusions notifiées le 14 septembre 2022.

PAR CES MOTIFS :

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

avant tout autre progrès en cause,

ordonne la révocation de l'ordonnance de clôture du 10 janvier 2023 et la réouverture des débats afin de permettre à la partie appelante, PERSONNE1.), de verser aux débats les pièces dont elle se prévaut dans ses conclusions notifiées le 14 septembre 2022,

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

réserve les droits des parties et les frais.

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.