Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt mai deux mille dix

Numéro 34807 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier

Entre:

Pascal VAN HET GROENEWOUD, pilote de ligne, demeurant à B-1910 Kampenhout, 106, Haachtsesteenweg**,**

appelant aux termes d'un exploit d'huissier de justice Alec MEYER de Luxembourg du 31 mars 2009,

comparant par Maître Fabienne MONDOT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme HOMAC AVIATION S.A., établie et ayant son siège social à L-5366 Munsbach, 212, rue Principale, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit MEYER,

comparant par Maître François COLLOT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 31 janvier 2008, Pascal VAN HET GROENEWOUD a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme HOMAC AVIATION, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de le voir condamner à lui payer du chef de la rupture abusive du contrat de travail, des dommages- intérêts et une indemnité compensatoire de préavis non respecté de même qu'une indemnité de départ et un bonus.

Par jugement du 24 février 2009, le tribunal du travail a retenu que le salarié avait été licencié le 15 janvier 2007 moyennant un préavis de deux mois, le préavis ayant par la suite, au vu de plusieurs courriers envoyés de part et d'autre, été reporté au 30 avril 2007. Il a déclaré abusif le licenciement à défaut pour l'employeur d'avoir établi le motif économique invoqué à la base de ce dernier. Il a déclaré forclos le salarié à réclamer des dommages-intérêts, le salarié n'ayant déposé la requête que le 31 janvier 2008, le tribunal n'ayant pas considéré un courrier de réclamation du 8 février 2007 comme ayant interrompu le délai de forclusion de trois mois. Il a rejeté sa demande en allocation d'un mois de préavis restant à courir au motif que le salarié n'avait pas été dispensé par son employeur de travailler durant le mois de mai 2007 et avait déjà cessé de travailler le 4 avril 2007. Le tribunal du travail a fait droit à la demande du salarié en allocation d'une indemnité de départ de 9.072,02 €, mais rejeté celle en allocation d'un bonus pour l'année 2007. Il a dit fondée la demande de la société en remboursement des sommes de 4.312,44 € et 5.344,12 $ versées au salarié pour l'intégralité du mois d'avril 2007, dès lors que ce dernier a cessé de travailler pour la société à partir du 4 avril 2007. Il a ordonné la compensation judiciaire, débouté la société de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC et imposé les dépens pour un tiers au requérant et pour deux tiers à la défenderesse.

Par exploit d'huissier du 31 mars 2009, Pascal VAN HET GROENEWOUD a régulièrement interjeté un appel limité contre le jugement et il conclut, par réformation, à se voir allouer les demandes dont il a été débouté en première instance, l'intimée s'entendre débouter de sa demande reconventionnelle et la voir condamner à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société intimée relève appel incident et demande à se voir relever de la condamnation prononcée à son encontre. Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement en ce que l'appelant a été débouté de ses demandes et en ce que la juridiction de première instance a fait droit à sa demande reconventionnelle.

La Cour étant du fait de l'étendue des appels principal et incident saisie de l'intégralité des dispositions du jugement de première instance, il convient de toiser les différents volets.

I. La fin des relations de travail.

Le tribunal du travail a retenu qu'il ne ressortait pas des éléments du dossier que les relations de travail entre parties eussent, malgré les courriers échangés après la lettre de licenciement du 15 janvier 2007, cessé autrement que par l'effet dudit licenciement prononcé.

Pascal Van Het Groenewoud a fait l'objet le 15 janvier 2007 d'un licenciement avec préavis de deux mois ensemble avec 18 autres collègues de travail.

Le syndicat du salarié, par l'entremise de deux secrétaires syndicaux différents, s'est à deux reprises adressé à l'employeur, la première fois le 25 janvier 2007, courrier rédigé en français dans lequel il somme l'employeur de « régulariser la situation de son membre » en ce que le préavis est à porter à quatre mois et demi, et non pas tel que l'employeur l'a fait, à deux mois, et à lui accorder une indemnité de départ, et la deuxième fois le 8 février 2007, dans laquelle le syndicat, en langue anglaise, et soutenant que le licenciement est nul en application de l'article L.166-2.(8) du Code du travail *« request your confirmation that all 19 contracts terminations are being nullified via registered mail to all 19 employees »*

Par lettre du 12 février 2007, l'employeur adresse la lettre suivante au syndicat :

We refer to your letter dated January 25th, and have the pleasure to inform you that we have cancelled the resignation notice for Mr van het Groenewoud and that his employment with us will continue without interruption.

S'il est exact que le congé une fois donné échappe à la volonté de son auteur et que la résiliation du contrat de travail sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail, les parties peuvent néanmoins d'un commun accord considérer le licenciement intervenu comme non avenu et décider que le contrat de travail continuera à sortir ses effets dans toute sa forme et teneur. Cet accord ne constitue pas une restriction des droits du salarié ou une aggravation de ses obligations qui en entraîneraient la nullité au regard de l'article L.121-3. deuxième phrase du Code du travail, étant donné que le salarié est replacé dans une situation identique à celle qui était la sienne avant la résiliation du contrat de travail. L'accord entre parties est valable alors même, ainsi que le soutient l'appelant, que le législateur a

spécifiquement institué une procédure judiciaire tendant à voir déclarer nul le licenciement prononcé, les parties restant même dans ce cas libres de considérer la résiliation comme non avenue et de décider de la continuation des relations de travail.

Cette volonté commune de continuer les relations de travail était manifeste.

L'organisation syndicale demande au nom de son affilié l'annulation du licenciement prononcé, ce sur quoi l'employeur marque son accord à voir continuer les relations de travail.

Le fait que la lettre du 12 février 2007 se réfère erronément au courrier du syndicat du 25 janvier 2007 au lieu de celui du 8 février 2007 et qu'elle est adressée à la rédactrice de la lettre du 25 janvier et non pas au rédacteur de celle du 8 février 2007 est inopérant dès lors que l'employeur a adressé le courrier contenant son accord à voir continuer les relations de travail au syndicat, peu importe la personne nommément désignée, que l'accord ne peut être qu'une réponse à la demande du syndicat du 8 février 2007, puisque la lettre du 25 janvier 2007 n'a pas pour objet de demander à l'employeur d'annuler le licenciement, mais de régulariser la situation du salarié, et qu'elle est rédigée en langue anglaise, en concordance avec celle utilisée par le syndicat dans son courrier du 8 février 2007.

Encore convient-il de rechercher en vertu de quel mécanisme juridique les relations entre parties ont pris fin.

L'appelant ne conteste pas les développements de la société qui fait état de ce qu'après l'annulation du licenciement prononcé, elle fut informée fin février 2007 du souhait du salarié de rejoindre une autre compagnie aérienne et qu'elle aurait alors négocié avec ce dernier les conditions de son départ.(voir farde de pièces de Maître François Collot, numéro 8)

Par courrier du 5 avril 2007, le salarié confirme à son employeur qu'ils ont convenu une dispense de prester *le préavis légal* avec effet à partir du 1er mai 2007, ce sur quoi la société lui répond le 18 avril 2007 qu'elle est d'accord à ce qu'il cesse de travailler le 30 avril au lieu du 31 mai 2007 et qu'il serait rémunéré jusqu'à cette date (30 avril).

La Cour n'a pas été renseignée sur les discussions menées entre février et avril 2007. Toujours est-il qu'il ressort dudit courrier du 5 avril 2007 que le résultat de ces négociations a consisté pour le salarié à pouvoir quitter la société au 30 avril 2007, l'employeur marquant son accord à le payer jusqu'à cette date.

Le fait que le salarié invoque une dispense de prester le préavis légal laisse supposer une démission de sa part, étant rappelé que ladite référence ne

saurait pour les motifs relevés ci-dessus et ainsi que retenu à tort par le tribunal du travail être interprétée en ce sens que le salarié se trouvait en période de préavis suite à son licenciement du 15 janvier 2007, même si ce dernier devait légalement cesser au 31 mai 2007.

Que la fin des relations de travail procède d'une démission de la part du salarié ou encore d'une résiliation de commun accord - dans ce cas, les parties peuvent librement fixer la date de la fin des relations de travail -, elle ne procède en tous les cas pas d'un licenciement prononcé par l'employeur.

Le jugement est partant à réformer de ce chef.

II. L'indemnisation.

Il s'ensuit que celles des demandes de l'appelant qui sont dépendantes de la constatation préalable d'un licenciement voire encore de son caractère abusif doivent être rejetées.

Il en est ainsi de sa demande en dommages- intérêts déjà rejetée, quoique pour d'autres motifs, par le tribunal du travail. Sa demande en allocation d'une indemnité de départ doit également être rejetée étant donné que les conditions de son octroi telles que spécifiées à l'article L.124-7. du Code du travail ne sont pas remplies.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a rejeté la demande de Pascal Van Het Groenewoud tendant à se voir verser le salaire du mois de mai 2007 dès lors que les parties avaient convenu d'une part qu'il cesserait de travailler avec effet au 30 avril 2007, le fait qu'il était autorisé à ne pas travailler au mois de mai 2007 ne pouvant être assimilé à la dispense de travail accordée par l'employeur à un salarié licencié avec préavis et qui est en droit de toucher sa rémunération jusqu'à l'échéance du contrat de travail, et que d'autre part l'employeur avait clairement indiqué que l'appelant ne toucherait son salaire que jusqu'au 30 avril 2007.

Le tribunal du travail a fait droit à la demande reconventionnelle de la société en remboursement des montants de 4.312,44 € et 5.344,12 USD versés au salarié pour l'intégralité du mois d'avril 2007, motif pris de ce que ce dernier avait cessé de travailler pour la société à partir du 4 avril 2007.

Etant donné cependant que l'employeur a par lettre du 18 avril 2007 marqué son accord à verser au salarié sa rémunération jusqu'au 30 avril 2007, qu'au jour de la rédaction dudit courrier, il devait nécessairement être informé de ce que le salarié avait déjà cessé de travailler depuis le 4 avril 2007 et qu'il ne conteste pas les développements de l'appelant qui fait valoir être resté à la disposition de l'employeur qui l'aurait retiré des plans de vols à partir du 4 avril 2007, la société ne saurait actuellement réclamer le

remboursement d'une part des salaires, cette dernière y ayant, au vu des éléments exposés ci-dessus, implicitement mais nécessairement renoncé. Le jugement est à réformer sur ce point.

Les appels principal et incident sont partant partiellement fondés.

III. Le bonus.

La demande de Pascal Van Het Groenewoud portant sur la somme de 12.096,03 € a été rejetée par le tribunal qui au regard des stipulations conventionnelles ayant lié les parties a retenu que ledit bonus n'était dû que pour les salariés faisant encore partie de l'entreprise au mois de mai 2008, ce qui n'était pas le cas en l'espèce.

L'appelant soutient que même si les relations de travail ont cessé avant le mois de mai 2008, il a droit *ratione temporis* à la somme de 12.096,03 € étant donné qu'il a été licencié pour des motifs non inhérents à sa personne. Il fait valoir que les deux cas de figure visés par la clause y ont été insérés non pas à titre limitatif, mais à titre d'exemple, Il offre de prouver par l'audition du témoin Claude Landenne l'intention commune des parties ayant prévalu à l'adoption de l'avenant au contrat de travail du 31 mai 2005.

La société fait valoir que la situation du salarié ne rentre dans aucune des deux hypothèses visées par ladite clause. Elle conclut au rejet de l'offre de preuve par témoins pour se heurter aux dispositions de l'article 1341 du Code civil.

L'avenant au contrat de travail du 31 mai 2005 sur lequel est basée la demande de l'appelant est quant à l'article 8 libellé comme suit :

8. Remuneration:

Period from 31 May 2005 until 31 May 2008,

Remuneration will be calculated as follows:

- November 2005: 1 USD will be guaranteed at 0,84 euros on the calculations of salary + allowances.

- May 2006: 1 USD will be guaranteed at 0,87 euros on the calculations of salary + allowances.

- May 2007: 1 USD will be guaranteed at 0,9 euros on the calculations of salary + allowances.

Those revaluations of salary have to be added to the legal Luxembourg salary's index.

It's agreed that guaranteed rate USD vs. Euro will not be renegotiated before May 2008. In the event of a rate USD vs. Euro superior, with respect to the Euro, with those described in the adjustments of May 2006, May 2007 and May 2008 the difference will be to the benefit of the pilot.

On May 2008 pilots who worked at least for three years in the company will be entitled for a bonus of 2 months total amount (salary + allowances).

Pilots who will be retired and pilots losing their license before May 2008 providing they have been working for at least one year for the company will be entitled to a pro-rata bonus of 2 months total amount (salary + allowances).

Il en ressort que cet avenant avait un double but : d'une part fixer pour la période du 31 mai 2005 au 31 mai 2008 les taux de change garantis dollar/euro applicables au « salary +allowances » et d'autre part déterminer les conditions relatives à l'octroi d'un bonus.

L'appelant n'ayant plus été au service de la société au mois de mai 2008, il ne saurait prétendre à un bonus par application de l'avant-dernier alinéa de l'article 8.

Le dernier alinéa prévoit deux hypothèses dans lesquelles le salarié a droit, à condition d'avoir travaillé au moins une année pour la société, à un bonus *pro-rata,*à savoir celle où il *will be retired* (l'hypothèse où le salarié n'exerce plus son activité en raison de la retraite) et celle où *il aura perdu sa licence*, ces deux hypothèses devant avoir eu lieu durant la période concernée de trois ans telle que spécifiée ci-dessus. Ces deux cas de figure ne sont pas donnés, l'appelant ayant dès le mois de mai 2007 commencé à travailler pour son nouvel employeur.

C'est à tort que l'appelant qui admet ne pas tomber *« exactement »* dans une de ces deux hypothèses, soutient que celles- ci n'auraient été fournies qu'à titre exemplatif et non pas limitatif étant donné que la formulation du dernier alinéa litigieux limite le versement du bonus à deux hypothèses bien précises, tout autre cas de figure ne rentrant pas dans le champ contractuel.

L'offre de preuve par témoins présentée dans les conclusions du 26 novembre 2009 et censée établir les circonstances dans lesquelles l'article 8 a été négocié entre parties et dans l'esprit desquelles il serait partant à interpréter est à rejeter étant donné que le libellé de l'article 8 est clair et n'a partant pas besoin d'être interprété autrement que selon une lecture

littérale, toute autre interprétation conduisant à une dénaturation de la clause contractuelle.

L'appel de Pascal Van Het Groenewoud n'est partant pas fondé de ce chef.

IV. Les indemnités de procédure.

L'appel incident de la société qui réclame une indemnité de procédure pour la première instance, demande rejetée par le tribunal, n'est pas fondé au vu du sort final réservé aux différents chefs des demandes des parties.

Il en est de même de leur demande respective concernant l'instance d'appel, aucune d'elles ne justifiant de l'iniquité de l'article 240 du NCPC.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit les appels principal et incident,

les dit partiellement fondés,

réformant:

dit que les relations de travail n'ont pas cessé à la suite d'un licenciement abusif,

dit non fondées la demande de Pascal VAN HET GROENEWOUD en allocation d'une indemnité de départ et celle de la société anonyme HOMAC AVIATION en remboursement des montants de 4.312,44 € et de 5.344,12 USD,

décharge pour autant que de besoin les parties respectives des condamnations prononcées de ce chef,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

rejette les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

fait masse des frais et dépens des deux instances et les impose pour moitié à chaque partie avec distraction de ceux exposés en instance d'appel au

profit de Maîtres Fabienne Mondot et François Collot, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.