

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six mars deux mille quinze

Numéro 41144 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à CH-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Martine LISÉ de Luxembourg du 10 avril 2014,

comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), en liquidation volontaire, représentée par son liquidateur,

intimée aux fins du prédit acte LISÉ,

comparant par Maître Stéphane LE GOUEFF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte LISÉ,

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

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Astrid MAAS, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 30 mars 2012, M. A.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC1.) (actuellement en liquidation volontaire) et la société SOC2.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 27 janvier 2012 et s'entendre condamner à lui payer 250.000 € et 100.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis du fait de son licenciement ainsi qu'une indemnité de procédure de 750 €. Par même requête, il a mis en intervention l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

A l'audience du tribunal du travail du 9 janvier 2014, M. A.) a déclaré qu'il renonçait à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et il lui en a été donné acte.

A la même audience, les sociétés SOC1.) en liquidation et SOC2.) ont demandé la condamnation de A.) au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 €.

L'Etat, agissant ès-qualité, a déclaré qu'il n'avait pas de revendications à formuler.

Par jugement du 13 février 2014, la société SOC2.) et l'Etat ont été mis hors cause. Le licenciement a été déclaré régulier et les demandes de M. A.) en obtention de dommages-intérêts pour préjudice moral et en paiement d'une indemnité de procédure ont été rejetées de même que les demandes en paiement d'indemnités de procédure formulées par les sociétés SOC1.) et SOC2.).

Par exploit d'huissier de justice du 10 avril 2014, M. A.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement du 13 février 2014, lui notifié le 19 février 2014, demandant, par réformation, à la Cour, de déclarer le licenciement abusif et de condamner la société SOC1.), en liquidation volontaire, à lui payer 100.000 € à

titre de réparation du préjudice moral subi par le licenciement ainsi que, par réformation, une indemnité de procédure de 750 € pour la première instance et une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

L'Etat a déclaré ne pas avoir de revendications à formuler.

La société SOC1.) demande en ordre principal la confirmation du jugement et conteste en ordre subsidiaire l'existence d'un quelconque préjudice. Elle demande encore le rejet de la demande de M. A.) tendant au paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et demande elle-même une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

Le licenciement

Entré le 15 mai 2009 aux services de la société SOC1.) en qualité de « *Business Development Manager* », M. A.) a été licencié une première fois suivant lettre recommandée du 28 septembre 2011 avec un préavis de 6 mois commençant à courir le 1^{er} octobre 2011 et expirant le 31 mars 2012.

Par requête déposée le 14 octobre 2011, M. A.) a saisi le président du tribunal du travail d'une requête en nullité de ce licenciement basée sur l'article L.166-2 (8) du code du travail au motif que l'employeur aurait procédé le 28 septembre 2011 au licenciement d'au moins 11 personnes de sorte qu'il s'agirait de licenciements collectifs visés par l'article L.166-1 du code du travail et que l'employeur aurait dû respecter la procédure spéciale prévue à cet effet par l'article L.166 du code du travail et notamment celle relative à l'établissement d'un plan social.

Suite au dépôt de cette requête, la société SOC1.) a retiré ce licenciement par lettre recommandée du 20 octobre 2011.

Par courrier recommandé du 27 janvier 2012, M. A.) a ensuite été licencié avec un préavis de 6 mois commençant à courir le 1^{er} février 2012 et expirant le 31 juillet 2012.

Par lettre recommandée du 31 janvier 2012, M. A.) a sollicité les motifs du licenciement qui lui ont été fournis par courrier recommandé du 9 février 2012.

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de motivation entièrement transcrite dans le jugement dont appel.

Les passages essentiels de la lettre de motivation se lisent comme suit :

« As part of SOC2.) ongoing focus on simplification, cost-effectiveness and improving our customer experience, it has been reviewing the way it supplies Premium TV channels to its customers. SOC2.) has identified that it is no longer optimal for these services to be provided through the independent entity that is FES (SOC1.) and that these responsibilities can be assumed by existing teams within SOC2.). The current FES functions are outlined below will be integrated into SOC2.). »

La lettre cite ensuite les services qui seront intégrés dans la société SOC2.) et qui sont :

- Content Acquisition and Contract Management of our premium TV channels
- Customer Care/Sales
- Marketing
- Finance and Legal Business Development
- Operational matters

soit l'intégralité des opérations jusqu'ici accomplies par la société SOC1.) pour terminer ainsi :

« The operational tasks in Luxembourg, such as management of the fibres, leases, facilities, payroll etc. won't be required beyond the end of March 2012.

SOC2.) will be absorbing the engineering and operational functions. Since similar services are already being performed by SOC2.) for basis channels in the UK, no additional staff will be required. The roles currently performed by FES employees will not be replicated following the transition to SOC2.). Due to the way SOC2.) structure their engineering and operations, the responsibilities and the roles will be split amongst several teams.

By absorbing these services into SOC2.), it is able to realize process efficiencies to create a simpler and more streamlined experience to our customers. SOC2.) will not need to create any new roles or employ additional people in order to deliver the services currently provided by FES and therefore will not incur any additional costs as a result of this.

Once these services are provided by SOC2.), there will be no economic or operational requirement for SOC1.) to remain in existence.

Therefore, FES will be liquidated and closed, resulting in the termination of your employment contract. »

M. A.) a fait contester les motifs par courrier recommandé de son mandataire du 13 mars 2012 tant par rapport à leur précision que par rapport à leur caractère réel et sérieux.

La précision des motifs

M. A.) soulève en premier lieu que la lettre de motivation ne revêtirait pas le caractère de précision légalement requis alors qu'elle ne contiendrait aucun élément précis de nature à étayer les mesures de restructuration respectivement de réorganisation, ni leur exigence ni l'impact de ces dernières sur le poste de travail occupé par lui. L'employeur se contenterait simplement d'indiquer qu'il aurait décidé de rapatrier l'activité en Grande-Bretagne et qu'il comptait mettre la société en liquidation volontaire, mais ne justifierait pas la nécessité de procéder pour des raisons économiques à son licenciement.

La Cour retient en premier lieu que sous les points « *Content Acquisition and Contract Management of our premium TV channels* », « *Customer Care/Sales* », « *Marketing* » et « *Finance and Legal* », l'employeur a décrit à suffisance les raisons tenant à la « *simplification, cost-effectiveness and improving our customer experience* » qui sont à l'origine de la décision de la société mère (*ultimate parent company*) SOC2.) de réorganiser les services en matière de « *premium TV channels* » en les intégrant dans les structures existantes en Grande-Bretagne au sein de SOC2.).

L'employeur a de même précisé que l'intégralité de ses services techniques et administratifs seront repris par SOC2.) et que celle-ci n'aura pas besoin de personnel supplémentaire (« *since similar services are already being performed by SOC2.) for basic channels in the UK, no additional staff will be required* »).

L'employeur a finalement précisé à suffisance les conséquences de cette restructuration à savoir la cessation de toute activité et la mise en liquidation de la société SOC1.).

La Cour retient dès lors, par confirmation du jugement entrepris, que les motifs énoncés ont été suffisamment précis pour permettre au salarié et aux juridictions de vérifier si les motifs sont réels et sérieux.

Le caractère réel et sérieux des motifs

M. A.) conteste les motifs avancés par la société SOC1.) tenant à une soi-disant optimisation du service de la clientèle.

Selon M. A.), la société SOC1.), qui fait partie du groupe SOC2.) K, a été créée pour fournir des services de télé payante à ses clients sur son réseau câble en Grande-Bretagne.

Ainsi SOC2.) aurait, en 2009, transféré la fourniture de l'ensemble de ses chaînes Premium ((...), (...), bouquet de chaînes asiatiques, chaînes adultes etc.) soit environ une quarantaine de chaînes au Luxembourg.

La raison de cette délocalisation aurait été que le taux de TVA applicable au Luxembourg était de 3% tandis qu'il était de 17,5 % et ensuite de 20% en Grande-Bretagne.

Cette délocalisation aux fins de profiter d'un taux de TVA allégé aurait fortement déplu à l'administration fiscale britannique (HMRC : Her Majesty's Revenue and Customs) qui n'aurait cessé de demander régulièrement à SOC2.) et la société SOC1.) de justifier de la réalité de leurs activités au Luxembourg (centre de décision, activités financières, techniques, commerciales, management des relations avec les fournisseurs, services client etc.).

Le mardi, 7 juin 2011, les employés de la société SOC1.) auraient appris par la presse ainsi que sur internet que SOC2.) venait de passer un accord avec HMRC aux termes duquel SOC2.) se serait vu gratifier d'une part d'un

remboursement de TVA de l'ordre de 81 millions de GBP et d'une remise de TVA de 51 millions de GBP.

Le même jour, à savoir le 7 juin 2011, la société SOC1.) aurait convoqué l'ensemble de son personnel pour lui annoncer que SOC2.) avait décidé de rapatrier l'activité du Luxembourg en Grande-Bretagne à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les salariés se seraient vu remettre un document intitulé « *Announcement of proposal for FES Luxembourg* ».

Ils se seraient ainsi vu notifier leur futur licenciement du fait de la projection de fermeture de l'entreprise.

M. A.) conteste les raisons alléguées par la société SOC1.) tenant à une soi-disant optimisation du service de la clientèle qui ne seraient qu'une excuse et soutient que la fermeture de la société SOC1.) aurait certainement été l'une des conditions de l'accord passé entre SOC2.) et l'administration fiscale britannique en matière de TVA.

Le motif du licenciement ne serait donc ni réel ni sérieux.

La Cour retient qu'indépendamment des explications fournies par la société SOC1.) pour justifier la mise en liquidation et la fermeture de son entreprise, il est acquis en cause, et M. A.) ne le conteste pas, que la société SOC1.) a été mise en liquidation et qu'elle n'exerce plus aucune activité sur le territoire de Grand-Duché de Luxembourg.

Le motif invoqué à l'appui du licenciement, à savoir la fermeture de l'entreprise, est dès lors réel. Le motif est également sérieux alors qu'un employeur qui a cessé ses activités, n'a plus de travail à offrir. Dans le cadre de la liquidation, non seulement l'emploi de M. A.), mais l'ensemble des emplois offerts par la société SOC1.) ont été supprimés.

Il y a partant lieu à confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré régulier et que la demande en indemnisation a été rejetée.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, la demande de M. A.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

La société SOC1.) ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande tendant au paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 13 février 2014 ;

dit non fondées les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne M. A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Me Georges PIERRET, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.