

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-cinq janvier deux mille seize

Numéro 38190 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Rita BIEL, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société en commandite simple SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son associé commandité,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 8 juin 2011,

comparaissant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à F-(...),

intimé aux fins du prédit acte TAPPELLA,

comparaissant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le premier conseiller Serge THILL, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries. Il 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.

Par jugement du 3 juillet 2008 le tribunal du travail d'Esch/Alzette a admis la société en commandite simple SOC1.) à établir le bien-fondé des motifs économiques invoqués à l'appui du licenciement de A.) par l'audition de témoins.

Par décision de la même juridiction du 26 avril 2011 le licenciement de A.) a été déclaré abusif et SOC1.) a été condamnée au paiement d'un montant forfaitaire de 26.400.- € avec les intérêts au taux légal pour privation injustifiée du bénéfice d'un plan social négocié au sein de la S.A. SOC2.) et d'une indemnité de procédure de 500.- €. A.) a été débouté de sa demande en obtention de dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral et irrégularité formelle du licenciement.

Par exploit du 8 juin 2011 SOC1.) a interjeté appel contre le jugement du 26 avril 2011. Tout en soutenant que la réalité des motifs économiques invoqués est établie, elle fait plaider qu'en aucun cas A.) ne saurait se prévaloir du plan social SOC2.). Elle sollicite encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- € et demande à être déchargée de celle prononcée en première instance à son encontre.

Par conclusions du 21 juin 2012 A.) a interjeté appel incident contre le jugement du 3 juillet 2008 et contre les dispositions de celui du 26 avril 2011 ayant retenu qu'il n'était pas possible de cumuler l'indemnité prévue par le plan social avec des dommages-intérêts pour préjudice matériel et moral. Pour le cas où le licenciement serait déclaré justifié il conclut à son irrégularité formelle et réclame un montant de 2.000.- € de ce chef. Il demande en outre une indemnité de procédure de 1.500.- € pour l'instance d'appel.

Les faits

Il est constant en cause que par contrat conclu en date du 16 juin 1995 A.) avait été engagé par SOC2.).

Confrontée à des difficultés d'écoulement de ses produits, SOC2.) avait négocié et mis en œuvre un premier plan social en mars 2005. Sa situation ne s'étant pas améliorée par la suite elle avait, au mois de mars 2006, annoncé au personnel qu'elle envisageait un arrêt de la production avec élaboration d'un deuxième plan social pour 344 personnes, ainsi que le « transfert des départements Logistique et Repackaging (26 personnes) vers une entité du groupe SOC2.) basée au Grand-Duché de Luxembourg jusqu'à l'externalisation de ces activités ».

Suivant renseignements fournis en cause (des pièces afférentes ne sont pas versées), le deuxième plan social aurait prévu le paiement d'un montant de 2.200.- € par année d'ancienneté aux salariés licenciés, dont A.) n'aurait pas fait partie. Le contrat de travail de ce dernier et de 25 autres personnes aurait par contre été repris par SOC1.), à laquelle le département logistique de SOC2.), dont les commandes auraient représenté 95 % de l'activité d'SOC1.), aurait été transféré en même temps.

Affirmant avoir, à partir de l'exercice 2007, dû faire face à une baisse sensible des commandes en provenance de SOC2.), celle-ci ayant cédé une partie de ses activités à une entreprise américaine, et à des surcapacités de main d'œuvre corrélatives, SOC1.) a résilié le contrat de travail de A.) par lettre recommandée du 12 novembre 2007.

L'appel incident dirigé contre le jugement du 3 juillet 2008

SOC1.) soulève l'irrecevabilité de cet appel en faisant valoir que le jugement en question ne serait pas frappé d'un appel principal.

L'appel incident ne peut viser qu'un jugement en rapport avec lequel celui qui l'interjette est intimé. S'il entend attaquer un autre jugement qui lui cause grief, il doit choisir la voie de l'appel principal.

Le jugement du 3 juillet 2008 n'ayant pas été remis en cause par SOC1.), le moyen d'irrecevabilité opposé est à déclarer fondé.

L'appel principal dirigé contre le jugement du 26 avril 2011

Cet appel est recevable pour avoir été interjeté dans la forme et endéans le délai prévus par la loi, la circonstance que dans plusieurs dossiers opposant d'autres salariés à SOC1.) les décisions de première instance n'ont pas été attaquées par l'employeur étant sans incidence sous ce rapport.

SOC1.) soutient que les premiers juges se seraient contredits dans leur raisonnement et qu'en tout état de cause le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué serait établi. Pour le cas où la Cour arriverait à une autre conclusion l'appelante estime que A.) n'a pas droit aux avantages consentis par le plan social, sinon que les montants à payer sur cette base seraient à amputer des salaires touchés durant la période d'occupation de l'intimé par SOC1.).

1. La contradiction de motifs

A.) avait considéré que son licenciement était abusif pour ne pas reposer sur un motif réel et sérieux. En rapport avec sa demande en indemnisation il avait notamment fait exposer qu'en raison d'une collusion frauduleuse entre SOC1.) et SOC2.), sinon d'une légèreté blâmable dans le chef d'SOC1.), il n'aurait pas pu bénéficier de la prime d'ancienneté prévue par le deuxième plan social qui avait été dressé auprès de SOC2.).

Lors des plaidoiries après enquêtes il avait fait valoir que des mesures d'instruction auraient été instituées à tort, la réalité des motifs économiques invoqués n'ayant pas été susceptible d'être établie par voie de témoignages.

Dans leur décision du 26 avril 2011 les premiers juges ne sont pas revenus sur le jugement du 3 juillet 2008 au motif qu'il avait autorité de chose jugée dans la mesure où il avait été retenu que les causes du licenciement avaient été énoncées avec la précision requise. Ils ont toutefois ajouté, référence jurisprudentielle à l'appui, que le caractère sérieux des motifs ne pouvait être apprécié que dans le cadre de l'analyse du résultat de la mesure d'instruction ordonnée (cf. page 13 en haut).

Après avoir rappelé que l'employeur avait bel et bien indiqué pour quelle raison une réorganisation et la suppression d'emplois s'imposaient à ses yeux, ils sont, en examinant les dépositions recueillies, arrivés à la conclusion qu'(SOC1.) avait failli à démontrer que des mesures concrètes de restructuration avaient été prises et quelle était l'incidence de ces mesures sur le poste occupé par A.). De ce fait ils ont décidé que le licenciement n'était pas justifié.

Contrairement à ce qui est soutenu par (SOC1.) cette motivation ne renferme aucune contradiction.

2. Le caractère réel et sérieux du motif du licenciement

En vertu de l'article L. 124-11 (3) du code du travail la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

Pour rapporter cette preuve (SOC1.) a fait entendre les auteurs de la lettre de licenciement. Ces derniers ont indiqué qu'en raison d'une baisse des commandes en provenance de (SOC2.) l'appelante était obligée de se séparer de A.).

D'un autre côté les personnes licenciées, qui ont été entendues dans le cadre des contre-enquêtes, ont affirmé quasi unanimement que jusqu'au moment de leur licenciement elles n'avaient pas pu constater un ralentissement des activités de leur employeur dans le secteur dans lequel elles étaient occupées.

La Cour n'a aucune raison d'accorder plus de crédit aux déclarations des témoins cités par l'appelante, qu'à celles des témoins de l'intimé. Dans la mesure où les premiers sont toujours au service d'(SOC1.) et qu'ils se trouvent à l'origine du licenciement et que les seconds avaient subi le même sort que A.), ils avaient tous un intérêt à déposer dans un sens plutôt que dans un autre.

Afin d'étayer ses affirmations (SOC1.) avait annexé un « rapport des heures de travail dues par rapport aux heures prestées » à la lettre de licenciement. Ce rapport n'a cependant aucune force probante étant donné qu'il avait été établi unilatéralement par l'employeur et que des pièces justificatives n'y avaient pas été jointes.

L'appelante ne verse par ailleurs ni documents comptables renseignant sur l'évolution de son chiffre d'affaires, ni relevés comparatifs du volume des commandes en provenance de SOC2.).

Dans les conditions données la Cour retient que la preuve du caractère réel et sérieux des motifs économiques invoqués à l'appui du licenciement n'est pas rapportée. C'est partant à bon droit que les premiers juges ont dit qu'il était abusif.

3. Le bénéfice du plan social

Pour faire bénéficier A.) des avantages du plan social SOC2.) les premiers juges ont considéré que ce droit était consacré par l'article L. 127-3 (1) du code du travail.

Ce texte est de la teneur suivante :

« Les droits et obligations qui résultent pour le cédant d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert sont, du fait de ce transfert, transférés au cessionnaire.

Au sens du premier alinéa, sont considérés comme relations de travail, notamment les contrats de mission tels que définis par le titre III du présent livre et existant à la date du transfert.

Le cédant et le cessionnaire sont, après la date du transfert, responsables solidairement des obligations venues à échéance avant la date du transfert à la suite d'un contrat de travail ou d'une relation de travail existant à la date du transfert.

Le cédant est tenu de rembourser les montants acquittés par le cessionnaire en application de l'alinéa précédent, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans une convention entre cédant et cessionnaire ».

En l'occurrence une « obligation venue à échéance avant la date du transfert » n'existait pas, A.) n'ayant pas fait partie des membres du personnel de SOC2.) auxquels le plan social devait s'appliquer, mais de ceux devant être transférés de SOC2.) vers SOC1.) sans qu'un quelconque autre avantage que le maintien de leur salaire et de leur ancienneté ne leur soit accordé. Au moment de son transfert un droit acquis au paiement de la prime d'ancienneté n'était ainsi tout simplement pas né dans le chef de l'intimé.

Sur base de la prédite disposition SOC1.) ne saurait partant être tenue de supporter la charge de cette prime.

Pour prospérer néanmoins dans sa demande A.) dénonce une collusion frauduleuse entre SOC2.) et SOC1.), sinon une légèreté blâmable dans le chef d'SOC1.), comportements qui auraient eu pour conséquence de le priver du bénéfice du plan social.

Il est exact que les salariés transférés n'avaient aucun choix et ne pouvaient s'opposer à leur reprise par SOC1.) sous peine de se voir reprocher une démission.

Le transfert se trouvait toutefois en étroite relation avec un accord de coopération conclu entre SOC2.) et SOC1.) et les éléments du dossier soumis à l'appréciation de la Cour ne permettent pas de retenir que l'une des finalités de cet accord était de permettre à SOC2.) de faire l'économie de la prime d'ancienneté pour certains de ses salariés, salariés dont le nombre était d'ailleurs relativement insignifiant par rapport au total des effectifs licenciés.

Même s'il résulte des attestations testimoniales produites par A.) qu'au moment du transfert les responsables des deux entreprises lui avaient assuré que la durée de son engagement auprès d'SOC1.) serait de trois ans au moins, le fait que tel n'a pas été le cas en fin de compte ne signifie pas pour autant que l'intention de le licencier existait déjà au moment de la conclusion de l'accord entre SOC2.) et SOC1.) et que cet accord devait servir à léser les salariés transférés.

Suivant explications fournies en cause l'accord de reprise de la branche logistique conclu entre SOC2.) et SOC1.) portait sur les produits qui étaient commercialisés par SOC2.) et non pas sur ceux qu'elle fabriquait. La circonstance qu'un plan social pour la branche production avait été élaboré au Grand-Duché de Luxembourg et que SOC2.) avait, dès avant la signature de l'accord de reprise, annoncé qu'elle mettrait un terme à la production de CD et de DVD enregistrables au niveau mondial, ne devait dès lors, contrairement à ce qui est soutenu par A.), pas interpellier SOC1.) quant aux intentions réelles de SOC2.) étant donné que ces décisions étaient étrangères à l'objet de l'accord conclu entre les deux sociétés.

La collusion frauduleuse et la légèreté blâmable dont il est fait état ne sont partant pas établies, de sorte que la prime d'ancienneté prévue par le plan social SOC2.) n'est pas due de ce fait.

Pour solliciter l'allocation de cette indemnité l'intimé fait encore valoir que par la faute d'SOC1.) il aurait à tout le moins été privé d'une part de la chance de conserver son nouvel emploi et d'autre part de celle de bénéficier du plan social.

Concernant le premier volet de cette argumentation la Cour relève que même si A.) n'avait pas été licencié la prime d'ancienneté ne lui serait pas revenue.

Par ailleurs, et au regard des développements faits à propos des reproches de collusion frauduleuse et de légèreté blâmable, une implication fautive d'SOC1.) dans la décision d'écarter A.) du plan social n'est pas donnée.

En l'absence d'un côté, d'un lien causal entre le licenciement et le non-paiement de la prime d'ancienneté, et à défaut d'un autre côté, de connivence dans le chef d'SOC1.) en rapport avec la sélection des salariés transférés, l'appelante ne saurait pas non plus être tenue sur base de la perte d'une chance.

Dans la mesure où il a, en application du plan social SOC2.), alloué une prime d'ancienneté de 26.400.- € à A.), le jugement de première instance est dès lors à réformer.

L'appel incident dirigé contre le jugement du 26 avril 2011

Cet appel, d'ailleurs non autrement critiqué, est recevable.

A côté de la prime d'ancienneté A.) demande encore des dommages-intérêts de 4.200.- € pour préjudice matériel et de 5.000.- € pour préjudice moral.

Le montant de 4.200.- € représente la différence, calculée sur une période de six mois, entre le salaire mensuel brut que A.) soutient avoir touché auprès d'SOC1.) au moment de son licenciement (2.000.- €) et celui qu'il aurait perçu lorsqu'il avait, à l'issue de la période de préavis, été engagé par la S.A. SOC3.) (1.300.- €).

Les informations fournies à la Cour ne permettant pas de retracer les calculs opérés par A.), il convient de révoquer l'ordonnance de clôture afin de permettre à l'intimé d'expliquer en détail et en chiffres de quelle façon le salaire qu'il a gagné à partir du 16 mai 2008 s'est composé.

Compte tenu du fait que A.) était âgé de 37 ans lorsqu'il a été licencié et qu'il avait une ancienneté de service de 12 ans, la Cour fixe à 3.000.- € le préjudice moral qu'il a subi du fait de son licenciement irrégulier.

La régularité formelle du licenciement

Le montant de 2.000.- € à titre de dommages-intérêts pour irrégularité formelle du licenciement n'étant réclamé que pour le cas où le licenciement serait déclaré justifié, il n'y a pas lieu d'examiner cette demande.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Serge THILL, premier conseiller,

dit l'appel incident irrecevable dans la mesure où il est dirigé contre le jugement du 3 juillet 2008,

dit l'appel principal recevable,

le dit d'ores et déjà partiellement fondé,

réformant,

dit que A.) n'a pas droit à la prime d'ancienneté prévue par le plan social négocié au sein de la S.A. SOC2.),

décharge la société en commandite simple (SOC1.) de la condamnation au paiement du montant de 26.400.- € avec les intérêts au taux légal prononcée à son encontre,

dit l'appel incident dirigé contre le jugement du 26 avril 2011 recevable,

le dit d'ores et déjà partiellement fondé,

réformant,

dit que A.) a droit à des dommages-intérêts de 3.000.- € pour préjudice moral,

condamne la société en commandite simple (SOC1.) à payer à A.) le montant de 3.000.- € avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,

révoque l'ordonnance de clôture du 29 septembre 2015 et rouvre les débats sur tous les aspects non tranchés du litige,

invite A.) à expliquer en détail et en chiffres de quelle façon le salaire qu'il a gagné à partir du 16 mai 2008 s'est composé,

réserve les droits des parties et les dépens.

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.