Arrêt N° 32/18 - IX - CIV

Audience publique du premier mars deux mille dix-huit

Numéro 44039 du rôle

Composition:

Eliane EICHER, président de chambre,
Alain THORN, premier conseiller,
Danielle SCHWEITZER, premier conseiller,
Josiane STEMPEL, greffier.

Entre :

A), demeurant à (...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Martine LISE de Luxembourg du 30 juin 2016,

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

et :

1) B), demeurant à (...),

intimée aux fins du susdit exploit LISE,

comparant par Maître Aurélia FELTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de :

1) la société anonyme **C)**, établie et ayant son siège social à (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

2) la société **D)**, établie et ayant son siège social à (...), inscrite au Company House sous le n° (...), représentée par le biais de sa succursale belge **E)**,

établie et ayant son siège social à (...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Bruxelles sous le n° (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intervenant volontairement aux termes de leurs conclusions notifiées le 25 novembre 2016 dans l'instance introduite par acte d'appel du 30 juin 2016,

comparant par Maître Jean MINDEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Par acte d'huissier de justice du 28 avril 2015, A) a fait donner assignation à son ancien mandataire, B), à comparaître devant le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière civile, pour l'entendre condamner à lui payer la somme de 609.278,72 €, sinon la somme de 541.681,36 €, y non compris les intérêts, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 €.

Elle a invoqué la responsabilité civile de l'avocat, reprochant à la défenderesse d'avoir, malgré son instruction afférente, manqué d'interjeter appel, dans le délai légal, contre une décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 6 juin 2014 qui avait rejeté son recours contre une décision relative à son reclassement externe, prise le 27 mai 2013 par la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail.

A l'appui de sa demande, A) a exposé qu'elle est entrée au service de la société F), filiale de la société de droit suédois G), en qualité de responsable du département fonds d'investissement, Head of Investment Fund Department sur base d'un contrat de travail du 22 novembre 2006 ;
qu'elle a exercé cette fonction jusqu'au 29 novembre 2007 ;
qu'aux termes d'un avenant à son contrat de travail du 30 novembre 2007, la société G) (PUBL), Luxembourg Branch, succursale de la société anonyme de droit suédois F), a repris l'ensemble des dispositions du contrat de travail qu'elle avait conclu avec la société F) en date du 22 novembre 2006, y compris son ancienneté de service ;
qu'à partir du 30 novembre 2007 jusqu'au 3 juin 2013, elle a exercé la fonction de Head of Investment Fund Department de la société G) (PUBL), Luxembourg Branch ;
qu'en date du 7 janvier 2014, la société F) a été rayée du registre de commerce et des sociétés de Luxembourg étant donné qu'elle a fusionné avec la société G) (PUBL), Luxembourg Branch ;

qu'eu égard à son absence prolongée pour des raisons de santé, le service de contrôle médical de la sécurité sociale a saisi la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, qui a, dans sa séance du 27 mai 2013, décidé son reclassement externe en précisant que son employeur, la société G) (PUBL), Luxembourg Branch, occupe régulièrement plus de vingt-cinq personnes et satisfait aux obligations prévues à l'article L.562-3 du Code du travail ; [la décision notifiée à la demanderesse porte la date du 30 mai 2013] ;

qu'au vu de l'erreur manifeste de la motivation de sa décision du 27 mai 2013, la commission mixte a pris en date du 13 juin 2013 une nouvelle décision annulant et remplaçant celle du 27 mai 2013 et retenant que l'employeur n'occupe pas régulièrement plus de 25 salariés de sorte que l'obligation de reclassement interne ne lui serait pas opposable ; [il y est précisé que la Commission mixte a décidé le reclassement externe d'A) dans sa séance du 27 mai 2013 et que la décision du 13 juin 2013 annule et remplace la décision datée du 30 mai 2013 en raison du fait que suite à une erreur matérielle, il a été fait référence dans cette décision à des motifs qui ne correspondent pas aux motifs réels sur lesquels la commission mixte a basé sa décision] ;

que par jugement du 6 juin 2014, le Conseil arbitral de la sécurité sociale a déclaré non fondé son recours introduit contre cette décision de reclassement externe par l'intermédiaire de son mandataire B).

L'appelante a déclaré avoir, suite à la décision de rejet du Conseil arbitral de la sécurité sociale, donné instruction à son mandataire d'interjeter appel ce que ce dernier n'aurait cependant fait qu'après l'expiration du délai d'appel de quarante jours de sorte que désormais elle serait forclosé à agir utilement.

La défenderesse B) conclut au débouté de la demande et requit une indemnité de procédure de 3.000 €.

Par un jugement du 22 mars 2016, le tribunal a constaté que la décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale a été notifiée à A) par voie postale le 18 juin 2014 et dit qu'eu égard au fait que B) avait été expressément mandatée par A) d'attaquer la décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 6 juin 2014, il appartenait à la défenderesse d'interjeter appel contre ladite décision pour le 28 juillet 2014 au plus tard ; que tel n'ayant pas été le cas, B) a manqué à ses obligations contractuelles et l'existence d'une faute dans son chef est établie.

Il a relevé que l'employeur a l'obligation de reclasser au sein de son entreprise des travailleurs inaptes à exercer leur dernier poste de travail s'il occupe plus de vingt-cinq salariés au sein d'un même établissement et que A) est restée en défaut de prouver que la décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 6 juin 2014 est erronée en ce qu'elle a retenu que son

employeur n'avait pas l'obligation de la reclasser au sein de son entreprise alors qu'il n'occupait pas plus de vingt-cinq salariés.

Le tribunal a estimé, en conséquence, que A) n'avait pas établi à suffisance de droit avoir eu des chances réelles à voir annuler, sinon réformer la décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 6 juin 2014, qu'elle n'a partant pas prouvé son préjudice, à savoir la perte d'une chance de gagner son procès en appel devant le Conseil supérieur de la sécurité sociale.

Il a rejeté pour ne pas être concluante l'offre de preuve de A) par voie de consultation, sinon d'expertise, aux fins de voir déterminer le nombre de salariés employés respectivement par G) (PUBL), Luxembourg Branch et la société de droit suédois G).

Le tribunal a dit la demande en indemnisation de A) non fondée et a débouté les deux parties de leurs demandes présentées sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par acte d'huissier de justice du 30 juin 2016, A) a régulièrement relevé appel de cette décision qui, d'après les actes de procédure versés, n'a pas fait l'objet d'une signification.

Elle demande de réformer le jugement de première instance et de faire droit à sa demande.

B) conclut à la confirmation de la décision de première instance.

Par conclusions notifiées le 25 novembre 2016, la société anonyme C) et la société H), co-assureurs de la responsabilité professionnelle des avocats inscrits au Barreau de Luxembourg, ont demandé acte de leur intervention volontaire en application de l'article 92 de la loi modifiée du 27 juillet 1997 sur le contrat d'assurance.

Elles demandent de constater que la responsabilité professionnelle de B) n'est en rien engagée et de confirmer par conséquent le jugement de première instance.

L'intervention volontaire des assureurs est régulière en la forme.

B) ne conteste pas que le recours n'a pas été intenté dans le délai légal de 40 jours, de sorte que l'appelante était forclosée pour agir utilement.

Elle fait cependant valoir que même à supposer qu'elle ait introduit l'appel dans le délai imparti, l'appelante aurait en tout état de cause perdu son procès puisque les chances d'obtenir une réformation de la décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale en instance d'appel étaient nulles.

La faute de l'avocat étant reconnue, le tribunal a, à juste titre, examiné s'il y a lieu à indemnisation de la perte d'une chance dans le chef de A) d'obtenir gain de cause en instance d'appel en recherchant si les conditions légales fixées pour un reclassement interne étaient remplies.

L'incapacité de travail et la réinsertion professionnelle ont fait l'objet d'une loi du 25 juillet 2002 qui fut modifiée par une loi du 1er juillet 2005, et les dispositions relatives au reclassement du travailleur sont, suite à la loi du 31 juillet 2006 portant introduction d'un code du travail, devenues les articles L. 551-1 et suivants du code du travail ; le terme « travailleur » fut remplacé par le terme « salarié » par la loi du 13 mai 2008 portant introduction d'un statut unique pour les salariés du secteur privé.

L'obligation de l'employeur de reclasser le salarié dépend du nombre de salariés par lui occupés.

L'appelante fait relever que les juges de première instance ont cité l'article L.551-2 du code du travail dans sa nouvelle teneur, suite à l'adoption de la loi du 23 juillet 2015 portant modification du code du travail et du code de la sécurité sociale concernant le dispositif du reclassement interne et externe, alors que cette loi n'était pas encore d'application au cas d'espèce puisque la Commission mixte fut saisie en date du 5 décembre 2012.

Ce serait le jour de la saisine de la Commission mixte qui serait pris en compte afin d'évaluer le nombre de salariés affiliés. L'employeur aurait dû renseigner le nombre de salariés occupés par son établissement en décembre 2012 et non pas en mai 2013.

L'intimée fait plaider que la prétendue exigence d'un effectif au jour de la saisine de la Commission mixte fait défaut dans la disposition applicable au cas d'espèce.

L'appelante répond que s'il est vrai que l'ancien texte n'était pas clair sur ce point, il n'en demeure pas moins que l'article en question a été adapté en tenant compte de cette lacune et des jurisprudences afférentes ; que, par ailleurs, étant donné que la nouvelle disposition légale est plus favorable que l'ancienne, elle trouve à s'appliquer aux situations en cours.

L'article L.551-1 du Code du travail se lit comme suit dans son paragraphe premier,

- dans la teneur antérieure à celle lui conférée par la loi du 23 juillet 2015 :
« Le salarié sous contrat de travail qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code des assurances sociales, mais qui présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail, bénéficie d'un reclassement interne ou externe. L'existence d'un contrat de travail est

appréciée au moment de la saisine de la commission mixte en vertu de l'article L.552-1. » ;

- dans la teneur lui conférée par la loi du 23 juillet 2015 :

« Le salarié qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du Code de la sécurité sociale, mais qui par suite de maladie ou d'infirmité présente une incapacité pour exécuter les tâches correspondant à son dernier poste de travail, peut bénéficier, dans les conditions prévues au présent Titre, d'un reclassement professionnel interne ou d'un reclassement professionnel externe, ainsi que du statut de personne en reclassement professionnel.(...). »

L'article L.551-2 du code du travail se lit comme suit dans son paragraphe premier,

- dans la teneur antérieure à celle lui conférée par la loi du 23 juillet 2015 :

« A l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1, l'employeur qui occupe régulièrement plus de vingt-cinq salariés et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe dans les limites des taux prévus à l'article L.562-3. Aux fins de cette obligation, sont assimilés aux salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe les salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre ainsi que les salariés reclassés conformément aux dispositions de l'article L.326-9. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation. » ;

- dans la teneur lui conférée par la loi du 23 juillet 2015 :

« L'employeur qui occupe au jour de la saisine de la Commission mixte un effectif d'au moins vingt-cinq travailleurs a l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve qu'il occupe moins de vingt-cinq travailleurs. Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation de reclassement s'applique pour chaque établissement isolément. »

La décision relative au reclassement ne pouvait être prise que sur base des dispositions légales en vigueur à ce moment-là.

Les dispositions à prendre en considération quant au reclassement de l'appelante sont donc celles qui étaient en vigueur au moment de la saisine de la Commission mixte, c'est-à-dire les articles L.551-1 et suivants du Code du travail dans leur teneur antérieure à celle leur conférée par la loi du 23 juillet 2015.

L'appelante demande, principalement, de prendre en compte le nombre de salariés engagés au niveau de la société mère, F), filiale de la société anonyme de droit suédois G), sinon du groupe, société anonyme de droit suédois G), afin de déterminer le nombre de salariés occupés par l'employeur au moment de la saisine de la Commission mixte,

subsidiairement, de prendre en compte le nombre de salariés occupés par G) (publ) Luxembourg Branch.

L'intimée fait valoir que le succès de la demande de A) dépend de la question de savoir si son employeur, la société G) (publ) Luxembourg Branch occupait plus de vingt-cinq salariés.

Si l'article L.551-2 paragraphe 1 du Code du travail dans la version applicable en l'espèce ne prévoit pas que le nombre de salariés occupés par l'employeur est à prendre en considération au jour de la saisine de la Commission mixte, il reste qu'également sous le régime de l'ancien texte légal la Commission mixte devait vérifier si les conditions d'un reclassement interne étaient remplies et qu'elle devait le faire au moment de sa saisine.

Concernant le nombre de salariés engagés au niveau de la société mère sinon du groupe, l'appelante critique la décision de la juridiction de première instance en ce qu'elle a rejeté les jurisprudences par elle invoquées afin de démontrer qu'en matière de droit du travail, des sociétés juridiquement distinctes pouvaient constituer une unité économique et sociale. Il existerait un grand nombre d'indices faisant conclure à une unité économique et sociale entre la société F) (qui fut rayée du registre de commerce et des sociétés en date du 7 janvier 2014), qui était la filiale de la société anonyme de droit suédois G), et la société G) (publ) Luxembourg Branch, succursale de la société de droit suédois F).

Selon l'intimée, la jurisprudence citée par l'appelante ne saurait s'appliquer en l'espèce étant donné que c'est la disposition de l'article L.562-3(2), alinéa 4 du Code du travail qui doit trouver application. Les deux assureurs concluent dans le même sens.

Le tribunal s'est basé sur l'article L.551-2 du Code du travail dans la teneur lui conférée par la loi du 23 juillet 2015, lequel n'est pas applicable en l'espèce.

Si la disposition aux termes de laquelle l'obligation de reclassement s'applique, pour les entreprises à établissements multiples, pour chaque établissement isolément, figure expressis verbis dans l'article L.551-2 paragraphe 1er du Code du travail dans sa teneur actuelle, elle figurait déjà à l'article L.551-2 paragraphe 1er du Code du travail dans la teneur applicable en l'espèce, ce par le renvoi à l'article L. 562-3 du Code du travail.

A cet égard, il est rappelé que l'article L.551-2 du Code du travail tel qu'applicable en l'espèce est de la teneur suivante :

« A l'obligation de reclasser le salarié visé à l'article L.551-1, l'employeur qui occupe régulièrement plus de vingt-cinq salariés et qui n'occupe pas le nombre de salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe dans

les limites des taux prévus à l'article L.562-3. Aux fins de cette obligation, sont assimilés aux salariés bénéficiaires d'un reclassement interne ou externe les salariés handicapés au sens du titre VI du présent livre ainsi que les salariés reclassés conformément aux dispositions de l'article L.326-9. Il appartient à l'employeur de fournir la preuve du respect de son obligation. »

Or, l'article L.562-3 du Code du travail dispose en son paragraphe 2 que :
« Tout employeur du secteur privé occupant au moins vingt-cinq salariés est tenu d'employer à temps plein au moins un salarié reconnu comme salarié handicapé, si l'Administration de l'emploi se trouve saisie d'une demande d'emploi émanant d'un salarié handicapé répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Tout employeur du secteur privé occupant au moins cinquante salariés est tenu d'employer à temps plein, dans la proportion de deux pour cent de l'effectif de ses salariés, des salariés reconnus comme salariés handicapés, si l'Administration de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Tout employeur du secteur privé occupant au moins trois cents salariés est tenu d'employer à temps plein, dans la proportion de quatre pour cent de l'effectif de ses salariés, des salariés reconnus comme salariés handicapés, si l'Administration de l'emploi se trouve saisie de demandes d'emploi en nombre suffisant émanant de salariés handicapés répondant à l'aptitude requise dans l'entreprise.

Pour les entreprises à établissements multiples, cette obligation d'emploi s'applique pour chaque établissement pris isolément.

(...). »

Il y a lieu de constater, pour le surplus, que dans le commentaire des articles du projet de loi n° 6555 ayant abouti à la loi du 23 juillet 2015, il est indiqué sous le point 13° portant sur l'article L.551-2, paragraphe 1er : « La précision que la taille de l'entreprise s'apprécie par rapport à chaque établissement pris isolément est insérée dans l'article L.551-2, paragraphe 1er suite à la suppression du renvoi à l'article L.562-3 du Code du travail. »

Saisi d'un litige relatif au reclassement d'un salarié dans lequel l'ancienne version des articles du Code du travail relatifs au reclassement des salariés incapables d'occuper leur dernier poste de travail s'appliquait, et dans lequel le salarié demandait de dire que l'effectif du personnel à prendre en considération était celui du groupe, le Conseil supérieur de la sécurité sociale a également retenu que : « (...) la notion d'entité économique et sociale prévue par le susdit texte [il s'agissait de l'article L.161-2, alinéas 2 à 4] trouve à s'appliquer dans un contexte bien déterminé auquel échappe le présent litige qui concerne un reclassement, régi par les articles L.551-1 et suivants du Code du travail (...). Le cadre juridique est dès lors délimité par les textes légaux spécifiquement prévus par le législateur au titre du

reclassement de salariés incapables d'exercer leur dernier poste de travail, de sorte que c'est l'article L.562-3, point 2, alinéa 4 du Code du travail qui trouve à s'appliquer (...). » (cf. Conseil supérieur de la sécurité sociale, N° 2016/0211 du 10 novembre 2016).

Compte tenu de ce qui précède, la critique de l'appelante relative au refus du tribunal de prendre en considération le nombre de salariés engagés au niveau du groupe est donc à rejeter.

L'appelante fait valoir ensuite que la succursale G) (publ) Luxembourg Branch ne peut pas être considérée comme établissement au sens de l'article L.562-3 (2), alinéa 4 du Code du travail, au motif qu'une succursale n'a pas de personnalité juridique propre. En raison du défaut de personnalité juridique de la succursale, il y aurait lieu de prendre en compte le nombre de salariés engagés au niveau de la société mère F), sinon du groupe société anonyme de droit suédois G).

Il résulte d'un extrait du registre de commerce et des sociétés, versé au dossier, que G) (publ) Luxembourg Branch est une succursale de G) (publ).

A l'article L. 562-3 (2), alinéa 4 du Code du travail figure le terme d'« établissement », celui d'« employeur » figure à l'article L.551-2 paragraphe 1 du Code du travail.

Or, le 30 novembre 2007, l'appelante, la société F) et G) ont signé un addendum au contrat de travail qui avait été conclu le 22 novembre 2006 entre l'appelante et F) Luxembourg et G) y est désigné comme le nouvel employeur qui a repris le contrat du 22 novembre 2006 avec tous les droits et toutes les obligations y convenus, y compris l'ancienneté de service de l'employée.

G) figure également comme employeur sur le décompte de rémunération relatif au mois de septembre 2012, versé par l'appelante.

A défaut de définition légale de la succursale, des analyses portant sur le terme se sont référées à la notion d'établissement secondaire. « La succursale est sous la dépendance de l'entreprise principale, mais elle n'a pas de personnalité morale. Elle est l'extension d'une entreprise principale dont elle est un établissement secondaire et dont elle contribue à réaliser l'objet social. (cf. Paris, 12 février 2016, n° 2016-58 ; cf. également JCl. Sociétés, Traité, vol. 1, fasc. 28-40, Succursales, nos 6 et 7 ; Gérard CORNU; Vocabulaire juridique, V° Succursale).

Si la succursale d'une société n'a pas de personnalité juridique propre, il reste qu'elle est considérée comme un établissement.

Or, aux termes de l'article L.562-3 paragraphe 2, alinéa 4 du Code du travail, chaque établissement pris isolément est à prendre en considération quant au nombre de salariés occupés.

Dans le cadre de l'application de l'article L.551-2 paragraphe 1 du Code du travail, il est sans incidence de savoir si un établissement dispose ou non d'une personnalité juridique propre. Il importe de savoir si dans l'établissement dans lequel le salarié a travaillé en dernier lieu et qui n'est plus capable d'exercer le travail lui ayant incombé à son dernier poste de travail, il existe une obligation dans le chef de l'employeur d'y reclasser ce salarié. C'est dès lors le nombre de salariés occupés dans cet établissement qui est à prendre en considération pour déterminer s'il y a lieu à un reclassement interne du salarié concerné, et non pas celui des salariés occupés par la société mère.

La critique de l'appelante relative au refus du tribunal de prendre en considération le nombre de salariés engagés au niveau de la société mère est donc également à rejeter.

Il y a lieu de vérifier ensuite le nombre de salariés occupés par la société G) (publ) Luxembourg Branch avec laquelle A) a conclu un contrat de travail le 30 novembre 2007, les parties étant en désaccord sur la question de savoir si la condition relative au nombre de salariés occupés est remplie.

D'emblée il y a lieu de constater que le courriel invoqué par l'appelante, que la psychologue auprès de l'ADEM, J), lui a adressé le 5 juin 2013 - et non pas le 6 mai tel qu'indiqué par l'appelante - l'ayant informée d'une décision de reclassement interne, est antérieur à la décision du 13 juin 2013 par laquelle la Commission mixte a précisé qu'elle avait décidé le reclassement externe de A) et est, dès lors, sans incidence.

Un relevé des affiliations de G) du 12/2012 au 12/2012, versé par l'intimée, renseigne 25 salariés, y compris A).

Un relevé par elle versé quant au mois de mai 2013 indique 23 salariés, y compris A).

Le relevé des affiliations versé par l'appelante pour la période de décembre 2012 à juin 2013 renseigne 25 affiliations, y compris celle de A).

Suivant certificat de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, Service des Salariés Handicapés, l'effectif total du personnel, tel que prévu à l'article L.562-3 du Code du travail, était auprès de G) (publ) Luxembourg Branch de 23 au 21 mars 2013.

Suivant courriel adressé le 28 février 2014 par Eric THILTGEN, employé auprès du Centre commun de la sécurité sociale, à l'employée Therese REHNVALL auprès de G) (publ) Luxembourg Branch, 24 affiliations étaient enregistrées du 1er janvier 2013 au 31 mai 2013.

S'il y a, dans ces pièces, des divergences quant au nombre de salariés, il reste qu'aucune d'elles ne renseigne un nombre de salariés supérieur à 25, donc ni au moment de la saisine de la Commission mixte ni, par ailleurs, par la suite pendant la période ayant précédé la décision de la Commission mixte.

L'appelante fait cependant relever que les rapports d'activité par elle versés prouvent que l'employeur occupait plus de 25 salariés au moment de la saisine de la Commission mixte.

Suivant le rapport annuel de I) relatif à 2012, versé par l'appelante, le nombre de salariés au Luxembourg était en moyenne (average number of employees) de 28 pour 2012.

Le rapport annuel relatif à 2013 renseigne à la page 154 le nombre de 30 employés au Luxembourg, en moyenne.

Or, l'occupation régulière de moins de 25 salariés est établie par les relevés d'affiliations au régime de sécurité sociale versés.

A ceci s'ajoute, par ailleurs, que le 3 mars 2014, K), Executive Vice President et Head of Central Personnel et L), Senior Vice President, Head of Personnel I), ont déclaré, sous forme d'un « Amendment » que le nombre d'employés au Luxembourg était en moyenne de 23 en 2013 et que l'indication d'une moyenne de 30 pour l'année 2013, faite dans le rapport d'activité, due à une erreur humaine, n'était pas correcte; « the reason for the inaccuracy is human error in the manual compilation of the number of employees in Luxembourg. »

Suivant les éléments fournis en cause, la condition posée pour un reclassement interne quant au nombre de salariés occupés régulièrement par l'employeur n'est donc pas remplie au sein de G) (publ) Luxembourg Branch.

Eu égard aux pièces versées en cause, l'offre de preuve présentée par l'appelante par consultation, sinon par expertise tendant à établir « qu'au moment de la saisine de la Commission mixte, la succursale G) occupait au minimum 25 personnes et ne remplissait pas les exigences des articles L.562-3(2) et L.551-3(1) du Code du travail » est à rejeter pour être contredite par les éléments au dossier.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que l'appelante reste en défaut de justifier d'une perte de chance relative à un gain de cause en instance d'appel concernant son reclassement interne et que par conséquent sa demande tendant à voir engager la responsabilité de l'avocat pour avoir manqué d'interjeter appel dans le délai légal contre la décision du Conseil arbitral de la sécurité sociale n'est pas fondée.

L'appelante est par conséquent à débouter de son appel.

Les parties intervenantes demandent, en cas de confirmation du jugement de première instance, de déclarer leur intervention sans objet et en même temps, elles demandent, en tout état de cause, de leur déclarer commun l'arrêt à intervenir.

Eu égard à cette seconde demande qu'il y a lieu d'accueillir, l'intervention des sociétés C) et D) ne saurait être déclarée irrecevable pour défaut d'objet.

A) et B) concluent à l'octroi d'une indemnité de procédure de respectivement 2.500 € et 3.000 €.

La demande de A) est à rejeter, une partie qui succombe dans ses revendications ne pouvant pas prétendre au bénéfice des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Sans devoir l'examiner autrement, celle de B) l'est à son tour, l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau code de procédure civile laissant d'être établie.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, neuvième chambre, siégeant en matière civile, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel de A) et l'intervention volontaire de la société anonyme C) et de la société H),

dit l'appel non fondé,

confirme le jugement du 22 mars 2016,

déclare les demandes présentées par A) et B) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile en instance d'appel non fondées,

en déboute,

déclare le présent arrêt commun à la société anonyme C) et à la société H),

condamne A) aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Aurélia FELTZ, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Eliane EICHER, président de chambre, en présence du greffier Josiane STEMPER.