

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre mai deux mille six.

Numéro 28907 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,  
Eliane EICHER, conseiller, Charles  
NEU, conseiller, Isabelle HIPPERT,  
greffier.

Entre:

la société de droit anglais A, établie et ayant son siège social à x, représentée par son  
ou ses gérants actuellement en fonctions, avec une succursale à x, représentée par  
son manager actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch  
du 16 avril 2004,

comparant par Maître Didier SCHÖNBERGER, avocat à la Cour à Luxembourg,

et:

B, consultant d'entreprise, demeurant à x,

intimé aux fins du susdit exploit RUKAVINA,

comparant par Maître Isabel DIAS, avocat à la Cour à Diekirch.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 7 février 2006.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience,

Revu l'arrêt rendu par la Cour d'appel en date du 14 juillet 2005, qui par réformation du jugement du tribunal du travail du 5 mars 2004, a qualifié le contrat conclu entre parties de contrat de travail à durée indéterminée et, avant tout autre progrès en cause, admis la société A à prouver par des attestations testimoniales les faits suivants :

« que Monsieur B a été embauché par la société A pour ses qualifications professionnelles particulières, à savoir expert financier dans le domaine du capital à risque, et dans le cadre d'un projet déterminé, le projet C ;

que l'emploi de Monsieur B était de fait dépendant de la continuation des relations contractuelles entre la société A et la D dans le cadre dudit projet, ces relations devant prendre fin le 31 décembre 2001 ;

que la société A espérait pouvoir recourir au mieux à ses compétences en dehors de ce contrat; ce qui justifiait son maintien au sein de l'entreprise postérieurement au 31 décembre 2001. Malheureusement, le projet C est arrivé à son terme sans qu'un nouveau contrat équivalent dans son contenu et nécessitant l'intervention d'un expert financier (dans le domaine du capital à risque) ait été obtenu par la société A;

que par voie de conséquence, et en raison du coût lié au maintien du contrat de travail (salaire brut mensuel de EUR 5.800 environ), la société A s'est vu contrainte de se séparer de Monsieur B, les tâches à lui confier n'étant plus à la hauteur de ses compétences. »

Revu les attestations testimoniales déposées en date du 24 octobre 2005.

Quant à l'attestation testimoniale E

L'intimé B demande à la Cour d'écarter l'attestation de E au motif qu'il avait été depuis le 11 décembre 2000 directeur/manager de la succursale de A à Luxembourg, qu'il avait tous les pouvoirs quant à la gestion journalière et qu'il était à l'origine du licenciement litigieux.

La société appelante fait valoir que l'intimé est forclos à demander le rejet de l'attestation testimoniale de E puisque la communication de cette attestation a été ordonnée par l'arrêt du 14 juillet 2005.

Elle estime qu'en tout état de cause, E ne saurait se voir opposer une quelconque interdiction de témoigner.

L'argument de la forclusion de demander le rejet du témoignage en question ne saurait être admis étant donné qu'en matière d'attestation testimoniale, de même que généralement en matière d'enquête, les éventuelles causes de rejet d'une déposition ne peuvent le plus souvent être toisées qu'après l'accomplissement de la mesure d'instruction qui est ordonnée sans que les qualités des témoins soient connues dans le détail et débattues en vue de la validité des témoignages.

La demande de rejet du témoignage en question n'est cependant pas fondée, E n'étant aucunement assimilable à une des parties au litige.

Il résulte certes des pièces du dossier que E a été nommé directeur de la succursale de A à Luxembourg à partir du 21 décembre 2000 jusqu'au 18 juillet 2005, mais à défaut d'indication quant à une participation quelconque de l'intéressé dans le capital de la société appelante, il n'est pas possible d'affirmer qu'il pourrait être identifié à la partie appelante.

Sa déposition est par conséquent à prendre en considération.

Quant au bien-fondé du licenciement

La société A affirme que les attestations testimoniales établissent de manière formelle que les motifs gisant à la base du licenciement étaient fondés et justifiés et que partant, il est démontré que l'employeur avait résilié le contrat de travail du fait que le projet C avait cessé, de sorte que le salaire confortable de l'intimé ne trouvait plus de justification.

Elle conclut au débouté des demandes de l'intimé.

L'intimé de son côté estime que les attestations n'établissent pas le caractère sérieux des motifs du licenciement ; il fait plaider qu'au-delà de la fin du projet C le 31 décembre 2001, il est resté encore durant sept mois au service de la partie appelante, ce qui prouverait qu'il y avait encore du travail pour lui.

Il résulte des deux attestations que le travail de l'intimé consistait essentiellement sinon entièrement à assurer le projet C en tant qu'expert financier en matière d'investissement et de capital à risque.

Le témoin F précise en outre :

«A la clôture du projet C, A a tenté de mettre en place un projet similaire qui justifiait le maintien en fonction de Mr B. Le projet n'ayant pas abouti, A n'avait plus de poste à pourvoir en rapport avec les fonctions et les qualifications de B. »

Cette déposition concorde avec celle de E qui confirme l'incidence pécuniaire du salaire de l'intimé sur le budget de A.

Il se dégage des deux attestations testimoniales que le motif économique invoqué par la société appelante est établi.

Il s'ensuit que, par réformation du jugement attaqué, le licenciement est à déclarer justifié et la société appelante à décharger de la condamnation au paiement de la somme de 13.077,20 € du chef de dommages-intérêts pour préjudice matériel.

Quant à la régularité formelle du licenciement

Quant à l'obligation d'un entretien préalable au licenciement, l'intimé fait plaider que la

succursale de A à Luxembourg n'est pas une entité juridique distincte de A et qu'il faudrait prendre en compte tous les salariés occupés par A, au nombre d'environ 280, et faire droit à la demande de l'intimé basée sur l'irrégularité formelle du licenciement.

D'après la société appelante, la société A est une société de droit anglais et comme tel les salariés se trouvant en Angleterre sont soumis au droit anglais, de sorte que ceux-ci ne sauraient être pris en considération pour l'évaluation du nombre de salariés engendrant une éventuelle obligation pour l'employeur de recourir à un entretien préalable.

La succursale luxembourgeoise ne comprendrait pas 150 salariés et elle disposerait d'une indépendance économique et sociale, d'un directeur unique n'appartenant pas à la direction en Angleterre.

Force est de constater que tout au long des deux instances, la société appelante est qualifiée de « société de droit anglais A, établie et ayant son siège social à x, inscrite au Companies House in England sous le numéro X ... ».

La question de savoir si la société établie à Luxembourg est une succursale de A est sans incidence puisque c'est A qui est partie au litige.

Comme il n'est pas contesté que la société de droit anglais A compte plus de 150 salariés, elle tombe dans le champ d'application de l'article 19.(1) de la loi sur le contrat de travail qui fait obligation à tout employeur occupant plus de 150 salariés de convoquer tout salarié qu'il envisage de licencier à un entretien préalable au licenciement.

Le même article prévoit en son alinéa (4) que le licenciement notifié sans observation de cette procédure est irrégulier pour vice de forme.

Aux ternies de l'article 29.(3) de la même loi, si le licenciement n'est pas abusif quant au fond mais est affecté d'une irrégularité formelle, l'employeur est condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Il échet par conséquent de faire droit à la demande subsidiaire du salarié et de condamner la société A à lui payer une indemnité d'un mois de salaire, soit 6.538,60 €.

La demande de l'intimé en allocation d'une indemnité de procédure de 700 € n'est pas fondée. Vu l'issue du litige, il ne paraît en effet pas inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés non compris dans les dépens.

PAR CES MOTIFS :

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

en continuation de l'arrêt du 14 juillet 2005,

déclare le licenciement non abusif au fond,

déclare la demande de B à titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel non fondée,

décharge la société de droit anglais A de la condamnation afférente au paiement de la somme de 13.077,20 €,

déclare le licenciement cependant affecté d'irrégularité formelle,

condamne la société de droit anglais A à payer à B de ce chef la somme de 6.538,60 € avec les intérêts légaux à partir du 30 juillet 2003 jusqu'à solde,

confirme le jugement du 5 mars 2004 pour le surplus,

rejette la demande de B basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

fait masse des dépens de l'instance, les impose pour moitié à chaque partie et en ordonne la distraction au profit de Maître Didier SCHÛNBERGER, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.