Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du onze juillet deux mille treize.

Numéro 38116 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Cathérine NILLES d'Esch-sur-Alzette du 19 décembre 2011,

intimé sur appel incident,

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

e t :

1) la société à responsabilité limitée B (B) s.à r.l. en faillilte, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(…), représentée par son curateur Maître Violeta DIMITROVA,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Violeta DIMITROVA, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 avril 2013.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette le 31 mai 2010, A a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée B s.à r.l. (ci-après : B) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'entendre condamner à lui payer un montant total de 52.995 euros du chef de son licenciement qu'il qualifia d'abusif du 20 janvier 2010.

Suivant ses dernières conclusions, A réduisit sa demande au montant total de 25.153,79 comme suit :

- préjudice matériel : 2.158,71 euros
- préjudice moral : 15.000,00 euros
- indemnité de préavis : 7.995,00 euros

Il demanda encore une indemnité de procédure de 750 euros.

A l'appui de sa demande, A exposa qu'il était aux services de la société B en qualité de technicien depuis le 1er mai 1999, qu'il a été licencié par lettre recommandée du 20 janvier 2010 avec un préavis de six mois ayant expiré le 31 juillet 2010 et que suite à sa demande du 21 janvier 2010, l'employeur lui a communiqué les motifs du licenciement.

Il critiqua tant l'imprécision des motifs indiqués par l'employeur que leur caractère réel et sérieux.

Il invoqua encore le caractère irrégulier du licenciement au motif qu'en vertu des dispositions contractuelles le délai de préavis du licenciement ne pourrait prendre effet qu'à partir de la fin de chaque trimestre, en l'occurrence le 31 mars 2010, de sorte qu'il aurait subi de ce chef une perte de deux mois de préavis.

L'ETAT du GRAND-DUCHE DE Luxembourg agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi demanda la condamnation de la société B pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au litige à lui rembourser les indemnités de chômage versées à A pendant la période d'août 2010 à octobre 2010 d'un montant total de 9.943,05 euros.

La société B conclut au rejet des demandes.

Par jugement contradictoire du 15 novembre 2011, le tribunal du travail a dit non fondées les demandes d'A et de l'ETAT.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que l'employeur a indiqué avec la précision requise les motifs à base du licenciement. Au fond, il a constaté qu'étant donné que le licenciement est intervenu pour des motifs économiques, il n'appartient pas à la juridiction du travail d'apprécier l'opportunité d'une mesure de suppression de poste décidée par l'employeur dans un souci de rationalisation et de réorganisation de son entreprise.

Le tribunal a également déclaré non fondée la demande d'A en allongement du délai de préavis légal de 6 à 8 mois, au motif que les dispositions contractuelles relatives à la date de la prise d'effet du préavis au début de chaque trimestre et à la durée de trois mois de préavis sont indissociables et inconciliables avec les dispositions légales prévoyant un délai de préavis de six mois applicable au salarié licencié bénéficiant d'une ancienneté de services supérieure à cinq ans.

Par exploit d'huissier du 19 décembre 2011, A a régulièrement relevé appel de ce jugement.

Il conclut, par réformation, à entendre faire droit à sa demande pour le montant réclamé de 25.153,79 euros et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'ETAT interjette appel incident et conclut, par réformation, à entendre faire droit à sa demande en paiement du montant de 9.943,05 euros à titre d'indemnités de chômage avancées à A, principalement contre la société B, subsidiairement contre A.

La société B conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de procédure de 1.500 euros.

Par jugement du 17 juillet 2012, la société B a été déclarée en état de faillite et le curateur a repris l'instance au nom de la société en état de faillite.

- **La précision des motifs de licenciement**

L'appelant fait d'abord grief au tribunal du travail de ne pas avoir déclaré le licenciement abusif au vu du caractère imprécis des motifs du licenciement, étant donné que l'employeur ne pourrait fonder sa demande à la fois sur un motif économique et sur des motifs personnels liés à l'aptitude du salarié lesquels seraient indissociables.

Dans sa lettre de licenciement, l'employeur indique d'abord que les motifs du licenciement tiennent à sa situation économique et qu'en tant qu'entreprise de montage et de maintenance pour l'industrie avec une spécialisation en matière de charpente métallique, elle a été durement éprouvée par la crise économique mondiale depuis 2008. Elle aurait ainsi constaté une baisse de son chiffre d'affaires mensuelle de 266.933,59 euros en 2008 à 162.215,35 euros en 2009 et une perte subséquente de l'ordre de 800.000 euros déjà à la fin d'octobre 2009. Afin d'éviter une mise en péril grave de la société, il aurait décidé des mesures de réduction de coûts consistant dans la réduction de son personnel et le choix de se séparer des salariés les moins efficients et qu'A figure parmi ces salariés. Il explique ensuite plus précisément les raisons liées au manque d'efficacité de celui-ci.

Il en résulte que la cause première et déterminante du licenciement consiste pour l'employeur dans le motif économique, de sorte qu'il ne saurait lui être reproché d'avoir cumulé deux ordres de motifs différents. Il convient dès lors de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté le moyen tiré de l'imprécision des motifs.

- **La régularité du licenciement**

En ce qui concerne la réalité et le caractère sérieux du motif économique invoqué, A fait valoir que le tribunal du travail aurait dû vérifier si les difficultés invoquées par B justifiaient effectivement la suppression du poste occupé par l'appelant.

Il conteste les difficultés financières avancées par l'employeur dans la lettre de motivation, voire que la situation économique dans l'entreprise était d'une gravité telle qu'elle rendait nécessaire la réduction d'effectifs et plus particulièrement la suppression du poste de l'appelant. Les difficultés dont se prévaudrait l'employeur

trouveraient exclusivement leur cause dans le comportement déficient de ce dernier, alors qu'il aurait procédé à des investissements hasardeux qui seraient à l'origine des pertes subies et ainsi de la baisse de son chiffre.
En outre, l'employeur ne pourrait pas, comme il tenterait de le faire, se retrancher derrière son pouvoir discrétionnaire pour supprimer le poste de travail de l'appelant.

La société B conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce que les premiers juges ont retenu que l'employeur a rapporté la réalité des motifs économiques pour procéder au licenciement d'A et qu'il n'y a pas lieu d'examiner l'opportunité du licenciement de ce dernier plutôt que d'un autre salarié en vertu du principe du pouvoir discrétionnaire de l'employeur.

En ce qui concerne d'abord les difficultés financières avancées par l'employeur, il résulte de la comparaison des comptes annuels de la société B pour les exercices 2008 et 2009 et de l'examen du bilan provisoire au 31 juillet 2010 que celles-ci s'avèrent fondées.

Il se dégage encore des attestations testimoniales versées en cause que des mesures de réduction de coûts ont été prises en ce que trois postes de travail ont été supprimées dont celui d'A et que deux salariés qui ont volontairement quitté l'entreprise non pas été remplacés.

En ce qui concerne ensuite la question du choix du poste à supprimer, s'il est exact que le choix du critère sur lequel l'employeur se base pour décider de la suppression d'un poste de travail plutôt qu'un autre relève de son seul pouvoir d'appréciation, il n'en demeure pas moins que le salarié licencié peut établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue qu'un prétexte de l'employeur pour se défaire de lui.

Si l'employeur a indiqué dans sa lettre de licenciement des motifs personnels liés à l'aptitude du salarié dont il a choisi de supprimer le poste, il appartient au juge de contrôler le bienfondé des motifs avancés.

En l'espèce, A conteste les motifs personnels invoqués par l'employeur consistant notamment dans son manque d'efficacité. Il soutient que sa grande ancienneté de services au moment du licenciement doit plaider en sa faveur, de même que le fait qu'il n'a jamais fait l'objet d'aucune critique de la part de son employeur en ce qui concerne la qualité de son travail et qu'il a bénéficié d'une augmentation salariale quelques mois avant son licenciement.

Or, il résulte des pièces versées par la société B ensemble les explications fournies dans la lettre de motivation que depuis l'année 2007 jusqu'au jour du licenciement,

A a eu de faibles résultats par rapport aux offres qu'il s'est vu assigner en vue de leur élaboration. Il s'en dégage encore qu'il n'a pas répondu à un grand nombre de ces offres.

Il en découle que les motifs personnels indiqués par l'employeur à la base de son choix quant au poste à supprimer s'avèrent fondés.

A invoque encore l'absence d'efforts de la part de la société B pour tenter de le reclasser en son sein.

Or, au regard des difficultés financières réelles de la société B et de la nécessité de supprimer trois postes de travail pour réduire les coûts de l'entreprise, il ne saurait être reproché à celle-ci de n'avoir pas tenté un reclassement interne d'A.

Il y a lieu partant de confirmer le jugement entrepris bien que partiellement pour d'autres motifs en ce qu'il a dit déclaré le licenciement régulier et qu'il a débouté A de ses demandes indemnitaires.

- **Le délai de préavis et sa prise d'effet**

A invoque l'article 10 du contrat de travail en vue d'obtenir un allongement du délai de préavis légal de six à huit mois et une indemnité complémentaire correspondant à deux mois de salaires.

La société B s'oppose à la demande contractuelle au motif qu'A ne saurait invoquer le bénéfice de la stipulation relative à la date de la prise d'effet du préavis au début de chaque trimestre, sans tenir compte de celle relative à la durée de trois mois de préavis y prévue, laquelle serait moins favorable en l'espèce compte tenu de la durée d'ancienneté de 10 ans du salarié.

La Cour constate que la stipulation contractuelle relative à la prise d'effet du préavis invoquée par A est indissociable de celle relative à sa durée, de sorte que c'est à bon droit et pour les motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a dit cette demande non fondée.

- **Le recours de l'ETAT**

L'ETAT ès qualités conclut à la réformation du jugement et demande la condamnation à titre principal de la société B et à titre subsidiaire d'A à lui rembourser la somme de 9.943,05 euros à titre d'indemnités de chômage versées à A pendant la période d'août 2010 à octobre 2010.

Il résulte des développements qui précèdent que le licenciement d'A est régulier, de sorte que la demande dirigée contre la société B n'est pas fondée et qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Au vu de la décision à intervenir et de l'article L.521-4. (6) du code du travail ne prévoyant pas de recours de l'Etat contre le salarié licencié avec préavis dont le licenciement a été déclaré régulier, la demande dirigée contre A n'est pas non plus fondée.

La société B ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros n'est pas fondée.

Au vu de l'issue du litige, la demande d'A en obtention d'une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

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,

reçoit les appels principal et incident ;

les dit non fondés ;

dit non fondées les demandes d'A et de la société à responsabilité limitée B s.à r.l. en faillite sur base de l'article 240 du NCPC non fondées,

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Georges PIERRET qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.