Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six mars deux mille quatorze.

Numéro 38545 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 11 avril 2012,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Patrick WEINACHT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit MULLER,

appelant par incident,

comparant par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 octobre 2013.

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

B a été aux services de la société à responsabilité limitée A s.à r.l. (ci-après : la société A) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 29 septembre 2008 en qualité de technicien de maintenance.

Suivant lettre recommandée du 30 novembre 2009, il a été licencié avec un préavis de deux mois à partir du 1er décembre 2009 jusqu'au 31 janvier 2010.

La lettre de motivation du 20 janvier 2010 est de la teneur suivante :

« Monsieur,
La présente pour vous aviser que la société A s.à r.l, établie à L-(...), m'a prié de fournir les motifs gisant à l'appui du licenciement.
Ils sont exclusivement d'ordre économique.
La situation financière de l'entreprise est des plus préoccupantes depuis trois ans et l'année 2009 n'a fait qu'empirer la situation financière oblitérée de l'entreprise. Cette situation a été exposée aux salariés au cours de réunions informatives et la délégation du personnel est avisée de ces difficultés. Vous n'êtes donc pas sans savoir que les pertes de la société en 2006 étaient de 212.718,75 €, en 2007 de 24.562,46 €, et en 2008 de 70.827,80 €.
Les bilans de la société sont joints en annexe et font partie intégrante de la présente motivation.
A cette situation oblitérée préoccupante est venue se greffer une chute drastique du volume de réparations. Vous n'êtes pas sans ignorer que votre employeur s'est spécialisé dans la réparation des téléphones. Or, le volume des réparations a chuté. Ainsi, si en 2008 la moyenne mensuelle de réparations était de 11.500 pièces, celle-ci a chuté à 10.400 pièces en 2009 avec la plus grave chute se situant le dernier trimestre, soit 8.900 par mois. Cette perte de plus de 20 % du volume des réparations évidement a de nouveau un impact négatif sur la situation financière déjà oblitérée de l'entreprise qui n'a pas eu d'autres choix que de prendre des mesures internes de réorganisation et de procéder à une compression des effectifs pour réduire le coût salarial et le surnombre des salariés par rapport au volume de travail.
Ainsi, la suppression d'effectifs a eu lieu dans les différents départements concernés en tenant compte de l'activité résiduelle de chaque département, et du nombre de salariés affectés aux départements.

En fonction de critères généraux de rentabilité, pour la réparation d'un téléphone et de critère de rentabilité du personnel affecté à la réparation, il a été conclu que le volume de travail de votre département ne nécessitait plus que 9 salariés sur les 11 que comptait le département.
(...) ».

Par requête du 29 juin 2010, B a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer du chef de son licenciement qu'il qualifia d'abusif les montants suivants :

dommage matériel :	25.000 €
dommage moral :	10.000 €
indemnité de congé non pris :	p.m.
total :	35.000 €
+ p.m.	

avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde.

Il demanda encore une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience des plaidoiries, B réduisit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 3.965,28 euros et celle en indemnisation de son préjudice moral à 6.057,93 euros.
Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Par jugement contradictoire du 5 mars 2012, le tribunal du travail a déclaré irrecevable pour ne pas être déterminée la demande en paiement d'une indemnité de congés non pris. Pour le surplus, il a déclaré la demande recevable et fondée. Il a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 30 novembre 2009 et a condamné la société A au paiement du montant de 5.465,28 euros, soit 3.965,28 euros à titre de préjudice matériel et 1.500 euros à titre de préjudice moral. Il l'a également condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a considéré qu'indépendamment de la question de savoir si les bilans étaient ou non annexés à la lettre de motivation du 20 janvier 2010, le contenu de celle-ci répond, dans son ensemble, aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Au fond, le tribunal a retenu que l'affirmation de la société A suivant laquelle l'année 2009 n'a fait qu'empirer la situation financière oblitérée de l'entreprise était contredite par les pièces versées en cause. Dans ce contexte, la chute du nombre de réparations entre 2008 et 2009, à la supposer établie, ne serait pas de nature à justifier, à elle seule, la suppression du poste du requérant.

Dès lors l'offre de preuve présentée par la société A qui reprendrait le contenu de la lettre motivation serait irrecevable pour défaut de pertinence.

En ce qui concerne la demande en indemnisation, le tribunal a retenu une période de référence de six mois et a évalué le dommage matériel de B à 3.965,28 euros en fonction de la différence entre les salaires qu'il aurait touchés auprès de son ancien employeur s'il n'avait pas été licencié et les indemnités de chômage qu'il a perçues en France.

Compte tenu de l'ancienneté d'un peu plus d'un an au sein de la société A, le tribunal a fixé le dommage moral à 1.500 euros.

Par exploit d'huissier du 11 avril 2012, la société A a interjeté appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à entendre déclarer le licenciement régulier, partant à débouter B de ses demandes en indemnisation, sinon à voir réduire les montants indemnitaires à de plus justes proportions.

B se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel principal.

Il interjette appel incident du jugement en ce qui concerne la précision des motifs du licenciement et en ce qui concerne l'indemnisation de son préjudice matériel qu'il demande à voir fixer à 5.971,86 euros. Il conclut pour le surplus à la confirmation du jugement et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Le jugement dont appel a été notifié le 7 mars 2012 à la société A. Le 11 avril 2012 la société A a interjeté appel.

L'appel principal est partant recevable pour avoir été introduit dans le délai de la loi.

L'appel incident est également recevable.

- **<u>Quant à la précision des motifs du licenciement :</u>**

B reprend son moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement. Il soutient que contrairement à la lettre de motivation, les bilans n'étaient pas joints à la lettre de motivation, de sorte qu'il aurait été mis dans l'impossibilité de juger de

l'opportunité d'une demande en justice. Par ailleurs, les formulations employées dans la lettre de motivation auraient été des plus vagues et l'employeur n'aurait pas non plus précisé pourquoi il a choisi de licencier un salarié plutôt qu'un autre, obligation qui se dégagerait pourtant de la jurisprudence.

Dans le cadre du licenciement avec préavis, la précision des motifs est exigée pour permettre au salarié qui s'est vu résilier son contrat de connaître exactement le ou les faits qui justifient le licenciement, pour pouvoir juger ainsi, en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice et pour faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des motifs.

Elle a également pour but d'empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Dans sa lettre de motivation, la société A se réfère d'abord aux réunions informatives des salariés et de l'information de la délégation du personnel au sujet de la détérioration de la situation financière de la société depuis 2006, en l'occurrence des pertes se chiffrant à 212.718,75 euros en 2006, 24.562,46 euros en 2007 et 70.827,80 euros en 2008. Pour appuyer ses dires, elle se réfère aux bilans de la société qu'elle déclare joindre à sa lettre.

Elle fournit ensuite des données chiffrées sur la diminution du volume des réparations. Ainsi, si en 2008 la moyenne mensuelle de réparations était de 11.500 pièces, celle-ci aurait chuté à 10.400 pièces en 2009 avec la plus grave chute se situant au dernier trimestre 2009, soit 8.900 par mois.

Elle explique qu'au vu de cette perte de plus de 20 % du volume des réparations, elle a décidé la suppression d'effectifs dans les différents départements concernés en tenant compte de l'activité résiduelle de chaque département et du nombre des salariés affectés aux départements. En fonction de critères généraux de rentabilité pour la réparation d'un téléphone et de rentabilité du personnel, il aurait été conclu que le volume de travail du département de maintenance de B ne nécessiterait plus que 9 salariés sur les 11 salariés y affectés auparavant.

Il se dégage du contenu de cette lettre que la société A n'invoque pas seulement la mauvaise situation financière générale de l'entreprise mais décrit plus particulièrement, chiffres à l'appui, les difficultés constatées dans le département dont relève B, en l'occurrence une diminution importante des commandes de réparations de téléphones ainsi que les mesures de réduction des effectifs envisagées pour y remédier. De la sorte il était permis à B d'apprécier le caractère légitime ou non des motifs invoqués et d'en rapporter la fausseté.

Dans la mesure où les bilans sociaux n'ont été indiqués qu'à titre de preuve pour appuyer les motifs économiques invoqués par la société A, leur manquement - à

supposer qu'ils n'étaient pas joints à la lettre de motivation - ne saurait tirer à conséquence quant à la précision de celle-ci.

En ce qui concerne encore la motivation en relation avec la suppression du poste de B, il y a lieu de relever que dans le cadre d'un licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise ou du service, il appartient au chef d'entreprise qui est seul responsable des risques assumés et qui bénéficie du pouvoir de prendre les mesures que paraît commander la situation donnée de l'entreprise, de faire le choix des personnes touchées par les mesures, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit et que le motif invoqué n'était qu'un prétexte pour se défaire d'elle.

Il ne peut partant pas être reproché à la société A de ne pas préciser dans la lettre de licenciement les raisons qui l'ont emmenée à supprimer le poste de B plutôt que celui d'un autre salarié.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que la lettre de motivation répond, dans son ensemble, aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

- **Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement :**

A l'appui de son appel, la société A explique qu'elle est spécialisée dans la réparation de téléphones portables, que depuis l'année 2009 sa situation financière s'est détériorée alors que le volume des réparations de téléphones a chuté de façon drastique en raison de la perte de beaucoup de gros clients, notamment C, D et surtout E et qu'il était à prévoir que la perte de ces clients considérables aurait des répercussions fort négatives sur les résultats de l'année 2010. De ce fait, elle aurait dû prendre des mesures de réorganisation et d'anticipation dès la fin de l'année 2009 afin d'éviter la mise en danger de sa survie. Pour ces raisons, elle aurait dû procéder au licenciement de quatre personnes dont B.

Ce serait dès lors à tort que les premiers juges n'auraient pas pris en considération la chute importante du volume des réparations de téléphones au cours du dernier trimestre de 2009 et analysé ses répercussions sur les comptes de 2010. Cette prise en considération aurait-elle été faite, il aurait été permis de constater la nécessité du licenciement de l'intimé dans l'intérêt de la sauvegarde de la société.

Elle ajoute que ce serait également à tort que les premiers juges auraient relevé l'existence d'un bénéfice minime en 2009 pour en conclure erronément que l'entreprise ne connaissait pas de difficultés économiques au jour du licenciement du salarié. Ce faisant le tribunal n'aurait pas tenu compte des pertes reportées afin d'analyser la situation financière de la société A au jour du licenciement.

Elle argumente encore qu'il n'est pas nécessaire que le chef d'entreprise prouve une exploitation déficitaire, mais qu'il suffit que la suppression du poste du salarié licencié soit réelle, le chef d'entreprise pouvant légitiment prendre des mesures pour rationaliser l'exploitation en comprimant les frais et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes.

Pour établir ses dires, la société A se réfère aux résultats d'une analyse comptable des bilans 2008 à 2011 effectuée par la fiduciaire F suivant laquelle l'employeur a procédé à toutes les Aigences nécessaires, notamment en procédant à des licenciements, afin d'assurer la pérennité de sa société.

L'appelante réitère en ordre subsidiaire son offre de preuve par témoins tendant à établir la réalité des faits invoqués à l'appui du licenciement de son salarié. En ordre plus subsidiaire, elle formule une offre de preuve par voie d'expertise avec la mission plus amplement reprise dans le dispositif de ses conclusions du 13 février 2013.

B de son côté soutient que le caractère justifié ou non du licenciement doit être apprécié à la date de la notification du licenciement et que c'est à cette date que doivent être constatées les difficultés économiques de l'employeur. Dès lors et quand bien-même la société A ait connu une baisse des commandes, il ressortirait du bilan de l'année 2009 qu'elle avait réalisé un bénéfice de 4.516,20 euros.

Il conteste encore que la société ait perdu beaucoup de ses gros clients.

Il demande enfin d'examiner avec la plus grande circonspection l'analyse financière communiquée par la société A presque trois ans après les faits, au motif qu'il s'agit d'un rapport unilatéral émanant de la fiduciaire F de la société A et que les chiffres sont en partie différents de ceux figurant dans les bilans.

La fiduciaire F a annexé à son rapport d'analyse financière un tableau récapitulatif des réparations des années 2008 à 2010.

La Cour n'a pas de raisons de mettre en doute la véracité des chiffres objectifs y détaillés.

Il résulte de l'examen de ce tableau que le nombre de réparations effectuées à partir du mois d'avril 2009 jusqu'au mois d'août 2009 – à l'exception du mois de juin 2009 – s'est dégradé d'environ 10 % par rapport aux réparations effectuées pendant la période correspondante de l'année 2008 et que cette dégradation par rapport à l'année précédente s'est fortement accentuée pendant les mois de septembre à novembre 2009 (12.324 réparations en septembre 2008 contre 10.353 réparations

en septembre 2009 ; 14.926 réparations en octobre 2008 contre 9.619 réparations en octobre 2009 ; 10.210 réparations en novembre 2008 contre 7.730 réparations en novembre 2009).

Ce chiffre de 7.730 réparations du mois où le licenciement est intervenu est le chiffre le plus bas des années 2008 et 2009.

Il se dégage des courriels versés en cause que les pronostics pessimistes faits par la société A en septembre 2009 quant à la baisse du volume de ses réparations due à la perte notamment de son client E se sont avérées véridiques au début du mois de novembre 2009 alors qu'un courriel interne du 3 novembre 2009 fait état de ce que *« quasiment plus rien qui rentre : 540 rép. sur 2 jours ce que nous faisions habituellement en une journée (…) ».*

Il résulte également d'un courriel interne du 24 novembre 2009 que *« la facturation est actuellement de 155 k€ (et nous sommes quasiment à la fin du mois) contre 277 k€ le mois précédent, il est donc inutile de dire que notre situation va très vite se dégrader ».*

L'employeur, seul responsable des risques assumés par son entreprise, bénéficie du pouvoir de direction qui l'autorise à prendre les mesures que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise.

Il n'appartient pas au juge de se substituer à l'employeur dans l'appréciation de l'opportunité des mesures à prendre. Or, l'intérêt de l'entreprise justifie que l'employeur prenne des mesures et les cas échéant des mesures de licenciement en cas de dégradation d'une branche d'activités, le résultat global dût-il encore être positif.

Il résulte des données qui précèdent qu'au mois de novembre 2009, la dégradation des activités du département des réparations auquel était affecté B était continue et qu'une progression de la dégradation était à prévoir.

Le motif économique invoqué par la société A est partant fondé en l'occurrence et le faible bénéfice de 4.516,20 € que l'entreprise a dégagé en 2009, bénéfice d'ailleurs dû selon toute vraisemblance à une forte diminution des achats de marchandises, reste sans incidence.

B fait encore valoir qu'il a été embauché le 29 septembre 2008, nonobstant que l'employeur connaissait sa situation économique défavorable et de ce fait aurait fait preuve d'une légèreté blâmable.

Dans la mesure où il résulte du tableau reprenant l'évolution du nombre de réparations qu'en septembre 2008, le volume des réparations s'élevait à 12.324 réparations pour atteindre leur niveau le plus haut en octobre 2008 de 14.926 réparations, il ne saurait être reproché à la société A d'avoir embauché du nouveau personnel pour faire face à un surcroît de commandes, même si par après la situation s'est détériorée à cet égard.

Une légèreté blâmable dans le chef de la société A n'est dès lors pas établie.

Il suit des développements qui précèdent que la société A a rapporté la preuve du caractère réel et sérieux des motifs économiques invoqués à l'appui du licenciement. En l'absence d'un licenciement abusif, les demandes de B en dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et moral ne sont pas fondées.

Le jugement entrepris est partant à réformer en ce sens.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de B en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée et il y a lieu encore de réformer le jugement sur ce point.

Pour le même motif sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plu fondée.

La société A ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 1.000 euros n'est pas 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 l'appel principal et incident ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal fondé,

par réformation :

déclare justifié le licenciement avec préavis intervenu le 30 novembre 2009 à l'égard de B ;

dit non fondées les demandes de B en dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et moral ;

dit non fondée la demande de B en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance ;

dit non fondée la demande de B en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée A s.à r.l. sur base de l'article 240 du NCPC ;

condamne B à tous les frais et dépens des deux instances et en ordonne la distraction des dépens de l'appel au profit de Maître Patrick WEINACHT qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.