Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six novembre deux mille quatorze.

Numéro 39160 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 :

**A**, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Cathérine NILLES de Luxembourg du 23 août 2012,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**la société à responsabilité limitée B s.à r.l.,** établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour à Luxembourg.

**LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 mai 2014.

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

Par requête du 25 octobre 2010, A réclama a son ancien employeur la s à r. l. B des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis suite au licenciement avec préavis prononcé à son encontre le 14 juin 2010 et qu'il qualifia d'abusif, ainsi qu'une indemnité pour congé non pris.

Au service de l'employeur depuis le 2 mai 2001 en qualité de cordonnier, A fut licencié avec le préavis légal de quatre mois expirant le 15 novembre 2010 ; suite à la demande afférente du salarié du 21 juin 2010, l'employeur lui communiqua les motifs du licenciement le 21 juillet 2010, motif de nature purement économique, tenant plus précisément, d'une part au fait que la masse salariale de la société dépassait les bénéfices et les liquidités et, d'autre part au déclin du chiffre d'affaires depuis l'année 2008 obligeant la société à restructurer son entreprise et à supprimer les postes constituant des charges sociales trop élevées.

Ce licenciement fut contesté par le salarié le 24 septembre 2010 tant quant à la précision qu'à la réalité et le sérieux des motifs invoqués.

Par jugement du 11 juillet 2012 le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement du 14 juin 2010 et non fondées les demandes indemnitaires du salarié.

Le salarié contesta la réalité du motif économique avancé au motif que l'employeur, malgré sa situation financière obérée, a ouvert un troisième point de vente, a augmenté son salaire et gardé le frère de la gérante à son service alors qu'il gagnait plus que lui.

Le tribunal du travail  a décidé que la lettre de motivation répondait aux critères de précision se dégageant de la loi et de la jurisprudence. Il a encore décidé que l'employeur n'avait pas, pour suffire à l'exigence de précision, l'obligation d'annexer à la lettre de motivation les bilans de la société étayant la réalité des chiffres dont il faisait état et qu'il ne pouvait être reproché à l'employeur de ne pas encore avoir déposé les bilans au registre de commerce au moment du licenciement

Le tribunal a encore, sur base des bilans lui soumis, relevé que la société avait réalisé des pertes considérables en 2008, 2009 et 2010 ; que l'employeur était seul

juge de l'opportunité d'un licenciement dans cette hypothèse, pour déclarer le licenciement justifié et rejeter les demandes indemnitaires du salarié.

Ce jugement fut régulièrement entrepris par A par acte d'huissier du 23 août 2012.

L'appelant demande de dire son appel fondé et par réformation de déclarer le licenciement abusif et de lui allouer les montants indemnitaires réclamés en première instance.

Il maintient son moyen de première instance selon lequel la lettre de motivation serait imprécise ; il rappelle que la précision de la lettre de motivation devrait permettre au salarié dès sa réception d'apprécier le caractère légitime et l'opportunité d'une action en justice ; que les pertes accusées au niveau des différents exercices bilantaires ne seraient cependant pas étayées par les bilans litigieux alors qu'ils n'ont été publiés que longtemps après le licenciement; que ces bilans étaient cependant censés apporter de la cohérence et de la consistance aux chiffres donnés « tout azimut » pour lui permettre de vérifier la réalité des chiffres invoqués.

Le salarié pose en fait la question de savoir comment un salarié peut juger de l'opportunité d'une action en justice alors que les bilans, censés lui révéler mathématiquement les difficultés économiques alléguées, n'ont pas été annexés à la lettre de motivation.

Il fait encore grief au tribunal du travail de ne pas avoir analysé l'opportunité de la mesure de licenciement en présence des fautes de gestion commises par l'employeur relaissant à ce dernier le pouvoir discrétionnaire de gérer son entreprise comme bon lui semble et de prendre les mesures qu'il désire.

Quant aux montants réclamés le salarié précise qu'il a retrouvé un emploi en avril 2011 soit 5 mois après l'expiration de son délai de préavis, de sorte qu'il aurait fait le maximum pour minimiser son préjudice matériel qu'il fixe sur une période de référence de 5 mois à la somme de 5.971,86 euros et pour le préjudice moral subi après une ancienneté de service de presque 10 années, il prétend à un montant de 7.208,28 euros correspondant à 3 mois de salaires.

L'intimée conclut principalement à la confirmation du jugement déféré par adoption de ses motifs ; à titre subsidiaire et dans l'hypothèse où le licenciement était déclaré abusif, elle demande de renvoyer l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail aux fins de préserver le principe du double degré de juridiction concernant le volet indemnitaires, sinon elle demande de débouter l'appelant de ses demandes indemnitaires qui sont contestées dans leur principe et montant.

Elle donne encore des explications sur l'ouverture d'un troisième point de vente malgré ses difficultés financières, sur le fait qu'elle a augmenté peu de temps avant le licenciement le salaire du salarié et sur le fait qu'elle a licencié le salarié plutôt que le frère de la gérante qui gagnait cependant encore plus que le salarié licencié.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

Le salarié fait grief au tribunal du travail d'avoir décidé que la lettre de motivation du 21 juillet 2010 est suffisamment précise et que les motifs économiques invoqués à la base de son congédiement sont autant réels que sérieux.

A l'instar de la juridiction de première instance, la Cour relève que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

En matière de licenciement économique, l'employeur doit non seulement révéler clairement les circonstances économiques qui ont conduit au licenciement mais encore préciser les mesures de restructuration et de rationalisation nécessaires à la gestion moins coûteuse de l'entreprise et qui ont rendu nécessaire le congédiement du salarié.

La loi ne fait cependant pas en outre l'obligation à l'employeur d'annexer à la lettre de motivation, comme le soutient erronément le salarié, ses pièces comptables justificatives de la situation financière énoncée dans la prédite lettre, respectivement d'avoir publié ses bilans.

Dès lors, suffit à son obligation de précision, l'employeur qui comme en l'espèce indique dans la lettre de motivation que son chiffre d'affaire a diminué de façon conséquente à partir de la fin de l'exercice 2008 (18,3%) et de 16% entre 2008 et 2009, indique les pertes subies à la fin des exercices 2008 et 2009 et au cours des six premiers mois de l'année 2010, et qui finalement explique qu'il a dû décider de réduire les charges salariales et de supprimer le poste du requérant dont le salaire était particulièrement élevé.

C'est partant à bon escient que le tribunal du travail a décidé que *« force est de constater, au vu de ce qui précède , que la lettre de motivation expose la situation*

*économique de la société, explique les mesures de réorganisation prises et les conséquences de celles-ci sur le poste du salarié, de sorte que la lettre de motivation était de nature à faire comprendre au salarié les raison de son licenciement et d'en apprécier la légitimité, et en tant que telle elle répond aux critères de précision se dégageant de la loi et de la jurisprudence ».*

Le jugement est à confirmer sur ce point par adoption de sa motivation.

L'appelant querelle encore le caractère sérieux de la motivation économique invoquée par l'employeur pour le licencier.

Il soutient comme en première instance qu'une société dont la situation financière est obérée ne prend pas la décision d'ouvrir un nouveau et troisième point de vente dans les mois précédents le licenciement, n'augmente pas le salaire à la fin de l'année 2009 du salarié qu'elle va licencier mais au contraire procède au licenciement du frère de la gérante dont le salaire était encore plus élevé que le sien.

La réalité de la situation économique obérée de la société employeuse, soit les pertes importantes subies en 2008, 2009 et 2010 résultent des bilans soumis à l'appréciation du tribunal du travail et dont la Cour a eu égard.

Outre le fait que le salarié ne peut s'immiscer dans les prérogatives du chef d'entreprise qui est en principe seul maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise, et ne peut dès lors intervenir dans la gestion, fut-elle mauvaise, par l'employeur de son entreprise, les trois décisions litigieuses prises par l'employeur avant le licenciement et qui sont reconnues par lui et qu'il tente de justifier, même si elles paraissent au premier abord paradoxales pour une société dont la situation financière est fortement entamée, ne sauraient cependant à elles seules remettre en cause la réalité du motif économique invoqué comme résultant de pièces comptables objectives et neutres.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel n'est pas fondé et que le jugement est à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement intervenu régulier et justifié et a rejeté les demandes indemnitaires afférentes du salarié.

N'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à charge des parties les frais non compris dans les dépens, leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du NCPC sont à rejeter comme non fondées.

**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,

déclare l'appel recevable

le dit non fondé et en déboute

**confirme** le jugement entrepris

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du NCPC.

condamne A aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Marisa ROBERTO qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.