Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique extraordinaire du dix-sept juillet deux mille quinze.

Numéro 39337 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 21 novembre 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 Fabienne RISCHETTE, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 6 janvier 2015.

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

B, aux services de la société A s.à r.l., entreprise spécialisée dans la réparation de portables, comme directeur-adjoint, a été licencié avec préavis par courrier recommandé du 26 juillet 2010.

Par courrier recommandé du 26 août 2010, l'employeur a fourni les motifs du licenciement.

La lettre de motivation est rédigée en les termes suivants :

« Monsieur,
Au nom et pour compte de la société A s.à r.l., établie à L-(...), je fais suite à la demande de votre avocat en vous faisant parvenir les motifs gisant à l'appui de votre licenciement.
Comme vous ne l'ignorez pas puisque vous en avez discuté avec votre employeur, le motif est strictement économique. D'ailleurs dans ce contexte, vous n'ignorez vous-même pas la situation financière de la société pour l'avoir invoqué vous-même dans le cadre d'un licenciement d'un des salariés.
Or la situation financière actuelle de la société A s.à r.l. ne s'est pas améliorée comme vous le savez pertinemment.
En effet la société A s.à r.l. est confrontée depuis 2007 à des difficultés financières récurrentes.
Les pertes subies en 2007 de 24.562,46 € et en 2008 de 70.827,80 € ont amené votre employeur à compresser les frais à tous les niveaux ; réduction des stocks, compression des effectifs etc. Ces mesures ont abouti à ce que pour 2009 la société a réalisé un bénéfice de 4.516,20 €, mais avec le constat inquiétant de ce que le volume d'affaire a diminué de l'ordre -5,33%, et que malgré la compression des effectifs, la masse salariale est passée de 47,71% en 2008 à 52,72% en 2009 en charge alors que les effectifs ont diminué de janvier 2009 de 61 à 49 en décembre 2009.
La projection pour 2010 sur base de 7 mois confirme cette chute des commandes en réparation alors qu'à l'heure actuelle le chiffre d'affaire des ventes s'élèvent à uniquement 1.479.470,43 € alors que si on se projette sur la même période en 2009 le chiffre d'affaires des ventes s'élevait à 1.941.988,08 € ce qui représente une chute de 23,82%.
La tendance au niveau du nombre de réparations est à la baisse pour les mois suivants en ce que l'opérateur C en Belgique a décidé d'arrêter sa collaboration

avec A pour les réparations des Magasins « D; mesure prévue pour septembre 2010. La perte du client entrainera par mois une chute d'environ 500 réparations par mois.
Dans la même foulée, le fournisseur E change de stratégie pour les réparations et va envoyer plus de volume dans les pays de l'Est. De plus il va diminuer ou supprimer les frais de transport. Cette mesure est prévue au 4e trimestre 2010.
Si la charge de la masse salariale a été fortement réduite, en ce que les effectifs à l'heure actuelle, se limite à 37 salariés en juillet 2010, ce qui représente une moyenne de 43 salariés sur les 56 de l'année précédente, cette réduction sera insuffisante pour combler la perte du nombre de réparations.
La société n'a donc pas d'autres alternatives que celle de poursuivre la réorganisation et la restructuration de son entreprise en poursuivant la diminution de ses charges financières, ce qui inclut la charge salariale tant que le volume des affaires ne prend une courbe croissante.
Ainsi dans ce contexte, il a été décidé de supprimer votre poste de sous-directeur. En effet l'activité de poste de sous-directeur partait exclusivement sur la gestion interne de la société et ce en collaboration avec le directeur. Cette charge incluait également les ressources humaines.
Le directeur se charge à l'avenir seul de la gestion de la société, ainsi que des ressources humaines. Une partie de vos charges seront également reparties entre d'autres employés.
De toute façon la réduction des commandes et la diminution du nombre de salariés a réduit proportionnellement la masse de travail administratif rendant le poste de sous-directeur inutile.
A la présente sont joints les bilans 2006, 2007, 2008, 2009, et l'évaluation provisoire pour 2010, ainsi que la projection de janvier à juillet de chaque année considérée. (...) ».

Par requête du 9 novembre 2010, B a fait convoquer la société A s.à r.l. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement et pour l'entendre condamner, entre autres, au paiement de dommages-intérêts du chef de préjudices matériel et moral et d'une indemnité de départ ainsi qu'à la remise de l'original de sa carte d'impôt.

B a encore réclamé à la société A s.à r.l. un montant de 11.600 € correspondant à la cote Argus d'une voiture leasing mise à sa disposition qu'il n'a pas pu racheter au moment de la fin du contrat de leasing.

Par jugement du 15 octobre 2012, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 26 juillet 2010 abusif au motif que les affirmations de la lettre de motivation relatives à une dégradation de la situation financière de la société A s.à r.l. au cours des sept premiers mois de l'année 2010 sont contredites.

A cet égard, le tribunal a expliqué que si le volume de réparations a diminué de 2008 à 2009 et encore pendant les sept premiers mois de 2010 par rapport aux sept premiers mois de l'année 2009, cette diminution n'a pas eu des conséquences négatives sur le résultat global de la société A s.à r.l. dès lors qu'au moment du licenciement en juillet 2010, les bénéfices réalisés en 2010, de janvier à juillet, se sont élevés à 6.015,31 € et étaient donc supérieurs aux bénéfices de 4.516,20 € de toute l'année 2009.

Il a condamné la société A s.à r.l. à payer à B les montants de 12.383,87 € (dommage matériel) + 4.000 € (dommage moral) + 6.040,33 € (indemnité de départ) = 22.424,20 € avec les intérêts légaux à partir du 9 novembre 2010 jusqu'à solde.

Il a encore condamné la société A s.à r.l. à remettre à B l'original de sa carte d'impôt.

Il a déclaré non fondée la demande de B en paiement du montant de 11.600 €.

Il a finalement condamné la société A s.à r.l. au paiement d'une indemnité de procédure de 750 € et des frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huisssier du 21 novembre 2012, la société A s.à r.l. a relevé appel du jugement du 15 octobre 2012.

B a relevé appel incident.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits dans les formes et délais de la loi.

Le tribunal a, sauf en ce qui concerne le passage relatif à la stratégie du client E, admis que la lettre de motivation obéit aux exigences de précision.

La société A s.à r.l. fait valoir que l'ensemble de la motivation de sa lettre de licenciement est précise, y compris le passage relatif à la stratégie du client E.

B soutient par contre que l'entièreté de la lettre de motivation manque de la précision requise.

En ce qui concerne le grief de l'imprécision soulevé par B, il y a lieu de faire abstraction de son argumentation relevant du fond.

Dans le cadre de l'argumentation de B relevant de l'imprécision, il y a lieu de constater qu'il s'offusque notamment de l'imprécision des passages consacrés à la politique de commandes futures des clients C et E.

Il s'offusque encore du fait que l'employeur n'a pas indiqué les raisons l'ayant amené à supprimer son poste plutôt que celui d'un autre salarié.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu le grief de l'imprécision en ce qui concerne le passage relatif à la stratégie future du client E.

En effet, ce passage devant illustrer l'évolution future de la tendance à la baisse des commandes de réparation n'est - à l'inverse du passage ayant trait au client C -pas accompagé d'évaluations chiffrées et n'est pas suffisamment circonstancié.

Il y a lieu de relever que dans le cadre d'un licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, 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 s.à r.l.de ne pas préciser dans la lettre de licenciement les raisons qui l'ont amenée à supprimer le poste de B plutôt que celui d'un autre salarié.

Sous réserve de ce qui vient d'être retenu à propos du client E, la société A s.à r.l. a suffisamment précisé sa lettre de licenciement en disant dans la lettre de motivation que le licenciement se justifie sur C de sept mois de chutes de commandes en 2010 par rapport à la période correspondante de 2009, chutes précédées de chutes de commandes pour toute l'année 2009 accompagnées d'une augmentation des charges salariales par rapport aux charges globales, ces chutes pour toute l'année 2009 ayant été précédées à leur tour de pertes en 2007 et en 2008, qu'il y a tendance à voir continuer les chutes de commandes et que les mesures de redressement par la diminution des effectifs ont été insuffisantes pour contrecarrer les pertes.

La décision du tribunal relative à la précision de la lettre de motivation est donc à confirmer.

Pour soutenir que le licenciement est justifié, la société A s.à r.l., expose, en substance, que c'est à tort que dans le contexte d'une chute continue du volume des commandes, le tribunal du travail s'est focalisé sur le bénéfice minime de 6.015,31 € pour la période de janvier à juillet 2010, bénéfice qui n'a d'ailleurs pas existé alors que le résultat réel, compte tenu des stocks et de l'amortissement à déduire,

était en réalité une perte significative, et n'a pas tenu compte du fait qu'elle est seule responsable du risque assumé, qu'elle bénéficie corrélativement du pouvoir de direction et qu'elle décide seule de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'elle peut à tout moment aménager à son gré.

Pour contester que le licenciement soit basé sur des motifs réels et sérieux, B soutient que les difficultés économiques cause du licenciement, qui doivent être appréciées au moment de la notification du licenciement avec préavis, ne sont pas données.

A cet égard, il expose que la diminution des commandes entraînant une diminution du chiffre d'affaires n'a pas eu pour conséquence une détérioration de la situation financière, mais a eu pour conséquence – comme l'indiquent les bénéfices de 4.516,20 € de la fin de l'année 2009 et de 6.015,31 € de fin juillet 2010 – une amélioration de la situation financière.

Pour établir la situation financière globalement positive de l'entreprise, B se prévaut encore des engagegements des salariés F et G, fille du gérant de la société A s.à r.l., et et de retraits importants effectués en 2010 (entre 10.000 et 15.000 €) par le gérant à titre personnel sur les fonds de la société.

Il est vrai que la cause du licenciement doit être appréciée 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 (cf. Cass. 10 février 2011 N° 10/11).

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 le cas échéant des mesures de licenciement en cas de dégradation d'une branche d'activités, le résultat global dût-il encore être positif.

Si l'intérêt économique de l'entreprise paraît nécessiter une réduction des dépenses, l'entreprise dispose de moyens d'actions très divers (réduction des coûts, d'approvisionnements, refinancement, etc.) parmi lesquels figure la réduction des coûts salariaux.

Il n'existe pas d'obligation que l'employeur devrait prendre des mesures de réduction des autres coûts avant de réduire les coûts salariaux.

L'employeur est d'ailleurs en droit d'agir sur les coûts salariaux non seulement lorsque la survie économique de l'entreprise en dépend, mais également lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité économique de l'entreprise (cf. Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail. Ed. 2012 p. 257 + 258).

La société A s.à r.l. invoque un rapport unilatéral émanant de sa fiduciaire H.

Celle-ci 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.

Ces chiffres se détaillent comme suit :

Total 2008	138.934
janvier 2009	12.572
février 2009	11.347
mars 2009	12.119
avril 2009	10.944
mai 2009	9.076
juin 2009	10.920
juillet 2009	11.370
août 2009	9.816
septembre 2009	10.353
octobre 2009	9.619
novembre 2009	7.730
décembre 2009	8.551
Total 2009	124.417
janvier 2010	9.111
février 2010	7.842
mars 2010	9.240
avril 2010	7.933
mai 2010	6.674
juin 2010	8.222
juillet 2010	7.765

Il se dégage de ces chiffres qu'il y a eu pour les sept premiers mois de l'année 2010 une dégradation substantielle et continue du nombre des réparations par rapport aux chiffres des mois correspondants de l'année 2009.

L'analyse des chiffres des réparations des sept premiers mois de l'année 2010, suivant une année 2009 qui a, à son tour, connu une dégradation du total des chiffres de réparations par rapport à l'année 2008, établit, à elle seule, une tendance indéniable, aux alentours de la date du licenciement, vers une progression de la dégradation du chiffre des réparations, tendance entraînant nécessairement une diminution du chiffre d'affaires, donc une dégradation de la situation financière de la société A s.à r.l..

En vertu des pouvoirs de l'employeur, ci-avant décrits, ce dernier a légitimement pu riposter à cette dégradation de la situation financière par le licenciement de B, licenciement qui a dispensé la société A s.à r.l. de payer le salaire mensuel de celui-ci s'élevant à environs 7.000 €.

Les faits invoqués par B ne permettent pas de dire qu'il y a eu au moment du licenciement situation financière globalement positive de nature à délégitimiser le licenciement :

- Le bénéfice de 4.516,20 € que l'entreprise a dégagé en 2009 et le prétendu bénéfice de 6.015,31 € pour la période de janvier 2010 à juillet 2010, existerait-il même, ainsi que le montant de 859,69 €, payé à G pour un emploi de vacances pour la période du 13 au 30 juillet 2010, sont trop peu importants pour pouvoir avoir une réelle incidence sur la situation financière de la société A s.à r.l..
- Le contrat de travail à durée déterminée conclu le 14 novembre 2011, pour une durée de ce 14 novembre 2011 jusqu'au 13 février 2012, pour un salaire mensuel de 1.801,49 €, avec F, doit, ne serait-ce qu'au regard de sa date de conclusion, rester sans incidence sur l'appréciation de la situation financière au moment du licenciement.
- Les prélèvements effectués par le gérant de la société A s.à r.l. en 2010 ne sont pas le reflet d'une situation financière positive, mais sont, au regard des pièces versées, la traduction du pouvoir légitime du gérant de récupérer des fonds mis antérieurement à la disposition de la société A s.à r.l..

Il suit des développements qui précèdent que la société A s.à r.l. a rapporté la preuve du caractère réel et sérieux des motifs économiques invoqués à l'appui du licenciement. Le licenciement est donc justifié.

En l'absence d'un licenciement abusif, les demandes de B en réparation de ses dommages moral et matériel ne sont pas fondées.

N'est également pas fondée, la demande de B en paiement d'une indemnité de départ dès lors que les parties au litige admettent que cette indemnité a été payée à B.

N'est en outre pas fondée la demande de B en remise de l'original de la carte d'impôt, étant donné que B ne conteste pas l'allégation de la société A s.à r.l. que cette carte lui a déjà été remise.

Il suit des considérations qui précèdent que l'appel principal de la société A s.à r.l. est fondé.

Puisque B est à débouter de sa demande en dommages-intérêts du chef de préjudice moral subi, l'appel incident de B tendant à voir augmenter les dommages-intérêts du chef de préjudice moral n'est pas fondé.

B, appelant sur incident, conclut à se voir allouer le montant de 11.600 € qui lui a été refusé en première instance.

L'article 3 du contrat de travail de B prévoyait que *« l'employé disposera d'une voiture de fonction … à la charge de l'employeur…. Le leasing de la voiture est convenu sur trois ans et l'employé aura la possibilité de racheter celle-ci à terme dans les conditions prévues par la société de leasing. »*

La société A s.à r.l. a racheté la voiture à la société leasing lorsque le contrat de leasing a pris fin le 10 janvier 2009 et a vendu le véhicule à un tiers le 16 février 2011.

B a réclamé à la société A s.à r.l. le montant de 11.600 € correspondant à la cote Argus du véhicule et ce, pour n'avoir pas, conformément à l'article 3 du contrat de travail, pu racheter la voiture à la fin du contrat de leasing.

C'est à juste titre que les premiers juges ont refusé le montant de 11.600 € à B. En effet, il résulte des pièces versées que début février 2009, B, sans s'offusquer de ce qu'il n'a pas pu acheter la voiture sur C de l'article 3 du contrat de travail, s'est occupé de l'immatriculation pour le compte de la société A s.à r.l. de la voiture de leasing rachetée par celle-ci.

B, n'aurait-il pas su, comme il l'allègue, que le contrat de leasing a pris fin le 10 janvier 2009 et qu'il avait alors la possibilité de rachat, il n'en reste pas moins que par son attitude lors de l'immatriculation de la voiture début février 2009, il a reconnu qu'il n'avait pas d'intérêt à l'acquisition de la voiture. Il a donc renoncé à la possibilité offerte par son contrat de travail.

L'appel incident de B relatif au montant de 11.600 € n'est donc pas fondé.

Il ne paraît pas inéquitable de laisser à charge de B les frais irrépétibles de première instance et de l'instance d'appel et de laisser à charge de la société A s.à r.l. les frais irrépétibles de l'instance d'appel.

B et la société A s.à r.l. sont par conséquent à débouter de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure.

Il y a lieu de constater que la société A s.à r.l. n'a pas relevé appel en ce qu'elle a été condamnée au paiement à B d'une indemnité de procédure pour la première instance et en ce que les frais et dépens de première instance ont été mis à sa charge.

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 les appels principal et incident recevables,

déclare l'appel principal fondé,

déclare l'appel incident non fondé,

réformant :

- déclare le licenciement avec préavis du 26 juillet 2010 justifié,
- déclare non fondées les demandes de B en paiement de dommages-intérêts du chef de préjudices moral et matériel et en paiement d'une indemnité de départ,
- déclare non fondée la demande de B en remise de l'original de sa carte d'impôt,

confirme le jugement en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de B en paiement du montant de 11.600 €,

déboute B et la société A s.à r.l. de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure,

condamne B aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Patrick WEINACHT qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.