Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du quatre février deux mille seize.

Numéro 41569 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

la société anonyme A S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 18 juillet 2014,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître François CAUTAERTS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à B-(…),

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

appelant par incident,

comparant par Maître Andrée BRAUN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 24 novembre 2015.

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

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail le 21 novembre 2012, B réclama à son ancien employeur, la société anonyme A SA, suite à son licenciement qu'il qualifia d'irrégulier et d'abusif, différents montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Au service de l'employeur depuis le 16 avril 2007 en qualité de directeur commercial, B fut licencié moyennant le préavis légal de deux mois par lettre recommandée du 29.09.2011.

Suite à sa demande afférente du 1er. 10.2011, l'employeur lui communiqua les motifs du licenciement par courrier recommandé du 25.10.2911, motifs de nature économique, tenant à la baisse significative du chiffre d'affaires de l'entreprise depuis 2009, baisse ayant eu un impact conséquent sur les bénéfices réalisés, de sorte que la nécessité de réaliser des économies devenait évidente au sein de l'entreprise, ainsi qu'une réorganisation du département commercial avec la suppression du poste de B dont les fonctions ont été reprises par la direction.

Le salarié contesta tant la précision que la réalité et le sérieux du motif invoqué.

Il contesta en premier lieu les difficultés économiques rencontrées par la société employeuse, respectivement la baisse du chiffre d'affaires alléguée.

Il fit en deuxième lieu valoir que l'employeur a embauché deux salariés après son licenciement, dont un commercial ayant récupéré sa mission ; il soutient finalement que l'entrepreneur aurait dû lui proposer un autre travail au sein du groupe de sociétés, quitte à opérer une modification substantielle de son contrat de travail, plutôt que de le licencier.

L'employeur versa des pièces comptables et formula une offre de preuve par témoins.

Par un jugement contradictoirement rendu entre parties le 16 juin 2014, le tribunal du travail a reçu la requête ; a donné acte à B qu'il augmente sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 37.643,44 euros et sa demande en indemnisation du chef de licenciement irrégulier en la forme au montant de 8.185,57 euros ; a déclaré irrecevable l'offre de preuve présentée par la société anonyme A S.A. ; a déclaré abusif le licenciement avec préavis intervenu le

29 septembre 2011 à l'égard d'B ; a déclaré non fondée sa demande en indemnisation du chef de licenciement irrégulier en la forme ; a déclaré fondée la demande en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence de 10.269,40 euros ; a déclaré fondée sa demande en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 4.000.- euros ; a partant condamné la société anonyme A S.A. à payer à B le montant de [10.269,40 + 4.000 =] 14.269,40.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 21 novembre 2012, jusqu'à solde ;
a déclaré fondée la demande d'B en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence de 750.- euros ;
a condamné la société à responsabilité limitée A S.A. à payer à B une indemnité de procédure de 750.- euros ;
a déclaré non fondée la demande de la société anonyme A S.A. en paiement d'une indemnité de procédure ;
condamné la société anonyme A S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a tout d'abord retenu que la lettre de motivation répondait au critère de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Il a ensuite relevé que le motif du licenciement tiré de la suppression du poste du salarié est en contradiction avec l'engagement d'un nouveau salarié en octobre 2011 en vertu d'un contrat de travail reprenant mot pour mot les descriptifs des fonctions ayant figuré dans le contrat de travail du salarié licencié en septembre 2011.

Le tribunal du travail a estimé que l'employeur aurait dû tenter de conserver l'emploi du salarié moyennant une modification de ses conditions de travail, au lieu de procéder à son remplacement par un salarié percevant un salaire moins élevé.

Le tribunal a encore rejeté la demande du salarié tendant au paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement au vu du caractère abusif du licenciement.

La société anonyme A SA a régulièrement interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 18 juillet 2014.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé, de réformer le jugement entrepris et de la décharger de toute condamnation ; elle reformule son offre de preuve par témoins pour établir la réalité du motif économique gisant à la base du licenciement.

L'appelante verse des pièces comptables venant confirmer les baisses de son chiffre d'affaires entre 2009 et 2011, ainsi que des pièces émanant de sa fiduciaire C.

Elle précise que les témoins indiqués dans le cadre de son offre de preuve confirmeraient encore les difficultés économiques de la société employeuse, elle soutient également avoir proposé à B de le garder sous d'autres conditions de rémunération.

Elle confirme avoir engagé un commercial junior encore pendant la période de préavis du salarié, mais pour un salaire moindre et sans pouvoir de direction.

Elle réitère ses offres de preuve formulées en première instance.

Elle conteste finalement les montants réclamés par son salarié en réparation des préjudices matériel et moral subis ; elle conteste encore la demande pour irrégularité formelle du licenciement, dès lors qu'elle ne ferait pas partie d'un groupe de sociétés, respectivement d'un groupe employant plus de 150 salariés.

L'intimé conclut au débouté de l'appel principal ; il réitère ses contestations concernant la précision de la lettre de motivation, il conteste encore la réalité du motif économique invoqué à l'appui de son congédiement, soutenant que d'après les bilans versés, la société a investi dans du nouveau matériel et a vu augmenter son chiffre d'affaires de 2010 à 2011 d'un million d'euros, ainsi que ses bénéfices.

Il soutient avoir été licencié pour être remplacé par un commercial exerçant les mêmes fonctions que lui, mais pour un salaire inférieur au sien, de sorte qu'en réalité son poste n'a nullement été supprimé comme l'affirme l'employeur, mais seulement remplacé par un autre salarié moins coûteux.

Il conclut au rejet des attestations versées par l'employeur, dans la mesure où elles portent sur la baisse de commandes de la société, élément qui ne se trouverait pas dans la lettre de motivation, il conteste également s'être vu offrir un autre poste par son employeur. Il formule finalement des offres de preuves tendant à établir que la situation de la société employeuse ne justifiait nullement son licenciement.

Il interjette appel incident et réclame des dommages et intérêts en réparation du préjudice matériel subi sur base d'une période de référence de 12 mois, ainsi que la somme de 15.000 euros pour le préjudice moral, il sollicite finalement le paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement sur base de l'article L.124-2 du code du travail, soutenant que la société employeuse ferait partie d'un groupe de sociétés employant plus de 150 salariés, de sorte qu'elle aurait dû procéder à un entretien préalable, ce qu'elle n'a cependant pas fait.

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

B réitère en instance d'appel son moyen tenant à l'imprécision de la lettre de motivation pour conclure au caractère abusif du licenciement.

Or, en indiquant que son chiffre d'affaires a baissé depuis 2009 et ce sur une période de trois ans, tout en chiffrant la baisse de ce chiffre d'affaires pour les trois périodes concernées, pour ensuite arriver à la conclusion que ces baisses sévères du chiffre d'affaires ont encore eu un impact conséquent sur les bénéfices de la société, qui ont également significativement baissé, de sorte que la société a pris conscience de la nécessité de faire des économies, notamment en supprimant le poste de directeur commercial d'B qui bénéficiait du deuxième salaire le plus important au sein de la société, pour transférer partiellement ses prérogatives à la direction, la société employeuse a suffi à l'obligation légale de précision, dès lors que la nature et la portée du motif du licenciement est précisé, en l'occurrence sa nature économique, dès lors que l'exposé des motifs permet tant au salarié qu'aux juridictions du travail d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de sa fausseté.

Le jugement entrepris est partant à confirmer sur ce point.

Le salarié contestant toujours la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base de son congédiement, plus précisément l'existence des difficultés économiques alléguées, ainsi que la suppression de son poste, l'employeur, auquel incombe la charge de prouver la légitimité du licenciement, formule une offre de preuve par témoins.

Or et indépendamment de la question de savoir si la situation financière de la société était bien obérée, telle que cela été avancé par l'employeur, dans la mesure où l'employeur admet avoir engagé un autre salarié, encore pendant la période de préavis d'B, salarié qui s'est vu soumettre un contrat de travail au contenu quasi identique à celui d'B, surtout au niveau des missions lui confiées, qui correspondaient exactement à celles qu'B effectuait, sauf en ce qui concerne la rémunération qui était nettement moins élevée, la réalité et le sérieux de la suppression alléguée du poste d'B, sont d'ores et déjà contredits, de sorte que la Cour constate, à l'instar du tribunal du travail et sans autres mesures d'instruction, que le licenciement du salarié repose sur des motifs fallacieux.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a, par voie de conséquence, déclaré le licenciement abusif de ce chef.

La Cour donne encore à considérer que même à supposer, comme le prétend l'employeur, nonobstant la contestation du salarié, qu'il a proposé à B un autre poste moins bien rémunéré au sein de la société avant de procéder à son licenciement, cette circonstance ne change rien au fait que le licenciement porte sur un motif qui s'avère être faux, à savoir la suppression du poste d'B.

Le salarié abusivement licencié peut prétendre à l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, à la double condition qu'ils soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

A cet effet, le salarié relève appel incident du jugement entrepris et demande à la Cour de lui allouer des dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi, en prenant en compte une période de référence de douze mois.

Or, c'est à bon droit que le tribunal du travail a fixé, au vu des éléments soumis à son appréciation et que la Cour fait siens, la période de référence à quatre mois à partir de la fin du délai de préavis, pour lequel il a été dispensé de travailler et a en conséquence fixé le préjudice matériel au montant de 10.269,40 euros.

C'est encore, par adoption des motifs du tribunal du travail, que le jugement a quo est à confirmer en ce qu'il a fixé le préjudice moral subi par le salarié, compte tenu de son ancienneté de service de quatre ans et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, dès lors que le licenciement portait sur un motif fallacieux, à 4.000 euros.

Finalement, le jugement est à confirmer dans la mesure où il a déclaré mal fondée, en présence d'un licenciement déclaré abusif, la demande du salarié en indemnisation du chef d'irrégularité formelle du licenciement par application de l'article L124-2(3) du code du travail.

Au vu de l'issue pour le salarié du présent recours, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

Par contre, la partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande afférente de la société anonyme A SA est à rejeter.

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,

les dit non fondés,

partant, **confirme** le jugement entrepris,

condamne la société anonyme A SA à payer à B une indemnité de proécdure de 1.000 euros,

rejette la demande de la société anonyme A SA basée sur l'article 240 du NCPC,

condamne la société anonyme A SA aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Andrée BRAUN qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.