

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois octobre deux mille quatorze.

Numéro 40807 du rôle

Composition:

Carlo HEYARD, président de chambre,  
Ria LUTZ, premier conseiller,  
Danielle SCHWEITZER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à D-(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Patrick MULLER de Luxembourg du 14 janvier 2014,

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

e t :

**la société à responsabilité limitée B s.à r.l. en faillite**, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(...), représentée par son curateur Maître Marguerite RIES,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Marguerite RIES, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 1<sup>er</sup> avril 2014.

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

Par requête du 12 avril 2013, A, au service de la sàrl B en qualité de monteur chauffage-sanitaire-ventilation depuis le 6 février 2006 fut licencié le 29 novembre 2012 avec préavis, le motif du licenciement étant d'ordre économique et plus précisément relatif à la baisse du chiffre d'affaire et aux pertes encourues en 2010, 2011 et 2012 obligeant l'employeur à réduire les coûts d'exploitation en procédant à la suppression de postes afin d'adapter les effectifs à la capacité et à l'activité réduite de l'entreprise.

A contesta tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs invoqués pour conclure au caractère abusif de son congédiement et pour réclamer les montants plus amplement détaillés dans sa requête introductive d'instance.

Il soutint plus particulièrement que la société B qui fait partie du groupe de sociétés C GmbH depuis le 18 octobre 2011, date à laquelle toutes les parts de l'entreprise B ont été cédées à la société allemande C GmbH pour le prix d'un million d'euros, société allemande qui dispose partant dans la société B d'une participation de 100% et contrôle cette dernière en fait et en droit, aurait dû préciser dans sa lettre de motivation non seulement la situation financière du groupe de sociétés qui aurait justifié le congédiement mais également la raison pour laquelle le poste de A plutôt qu'un autre a été choisi pour être supprimé.

Par jugement du 27 novembre 2013, le tribunal du travail a déclaré le licenciement justifié et a débouté A de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral, a déclaré fondée sa demande en paiement d'une prime de fin d'année 2013 à concurrence de 142,53 euros et a condamné la société employeuse à lui payer ce montant avec les intérêts légaux.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a considéré que la lettre de motivation correspond au critère légal de précision et il a retenu que l'employeur pouvait prendre les mesures qu'il jugeait nécessaires pour redresser sa situation financière obérée et procéder ainsi au licenciement du salarié sans justifier de la situation économique d'autres entités du groupe de sociétés dont elle fait partie.

Ce jugement fut régulièrement repris par A par acte d'huissier du 14 janvier 2014.

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

Il soutient en premier lieu qu'en faisant partie d'un groupe de société contrôlé à 100% en fait et en droit depuis la reprise par le groupe C GMBH, la société B a déjà pris des mesures suffisantes pour redresser sa situation financière, de sorte qu'elle ne pourrait plus prendre d'autres mesures et procéder au licenciement de son personnel sous couvert d'un motif économique ; il prétend en deuxième lieu que nonobstant et parallèlement aux licenciements de son personnel, l'employeur a eu recours à des prêts de personnel auprès d'autres entreprises ce qui établirait le sous-emploi de la société B, prêts de main d'oeuvre rémunérés ce qui constituerait un abus de droit.

Il offre de prouver ces allégations par témoins, l'offre de preuve étant de la teneur suivante :

*« L'entreprise B a recouru à du prêt de personnel après le licenciement de A en date du 29 novembre 2012.*

*Plusieurs salariés mis à disposition par une entreprise tierce, sans préjudice quant à leur nombre exact, travaillent notamment et actuellement sur le chantier relatif à l'hôpital (...).*

*B a également embauché au moins un nouveau salarié après le départ de A, sans préjudice quant à la date exacte. »*

L'intimée conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris ; elle précise que ses salariés ne sont pas ceux de la société C, que C fait la gestion de bâtiments au niveau industriel, bureaux, hôpitaux etc., tandis que l'employeur est installateur de chauffage, de sanitaire et de ventilation ; elle maintient son argumentation de première instance selon laquelle l'employeur est maître de prendre les mesures qui s'imposent en cas de problèmes financiers et qu'il n'appartient ni au salarié ni au tribunal de s'ériger en juge de l'opportunité des mesures prises ; elle verse finalement 11 pièces desquelles il résulte qu'elle n'a pas reçu la soumission pour plusieurs grands chantiers dont celui du chantier « (...) » de la police grand-ducale impliquant un manque à gagner de 2,1 millions d'euros ; elle ne conteste pas le recours aux prêts de main d'oeuvre respectivement à l'embauche et estime qu'une société qui décide une restructuration peut ponctuellement avoir recours à un travailleur intérimaire voire employer des salariés.

Il y a dès l'ingrès lieu de relever que par jugement du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg du 24 juillet 2014, siégeant en matière commerciale la société à responsabilité limitée B a été déclarée en faillite.

Par des conclusions du 18 septembre 2014 Maître M. RIES, prise en sa qualité de curateur de la faillite, a déclaré constituer nouvel avocat en remplacement du

mandataire de la société en faillite et elle a précisé se rapporter aux conclusions antérieurement prises par Maître Claude CLEMENS.

Ce dernier, comme en première instance, conteste tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs gisants à la base du congédiement de A.

Concernant la précision de la lettre de motivation du 21 décembre 2012 reprise dans son intégralité dans le jugement entrepris et auquel il y a partant lieu de se référer, c'est à bon droit que le tribunal du travail a relevé par une application correcte de l'article L.124-5 ( 2) du code du travail que « *L'employeur est, en cas de licenciement basé sur des considérations économiques, tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié* ».

C'est à tort que l'appelant querelle la lettre de motivation d'imprécision dès lors que cette dernière énonce l'évolution négative de son chiffre d'affaires à partir de l'année 2010 et des pertes subies par elle ; qu'elle fournit des données chiffrées sur base des bilans des années 2010 et 2011, ainsi que le bilan prévisionnel de 2012 ; qu'elle indique encore que la situation économique difficile, tenant notamment à la diminution de commandes, a rendu nécessaire une réduction des frais de personnel, ce qui a mené à la suppression de postes de monteurs sanitaire/chauffage et d'aides monteurs sanitaire/chauffage.

Le tribunal du travail a dès lors retenu à bon escient que la lettre de motivation répond aux critères de précision se dégageant de la loi et de la jurisprudence, de sorte que sa décision est à confirmer sur ce point par adoption de ses motifs.

L'employeur n'était finalement pas tenu de préciser la raison pour laquelle le groupe C GmbH, qui a repris à 100 % la société B, n'a pas également repris le personnel de cette dernière, dès lors que le secteur d'activité du groupe C GmbH est totalement différent de celui de la société B rendant de ce fait la reprise du personnel matériellement impossible.

En présence des contestations du salarié sur la réalité et le sérieux de la motivation économique alléguée par la société B, c'est encore de façon correcte, sur base des pièces comptables soumises à son appréciation et dont la Cour a eu égard, que le tribunal du travail a retenu que la société employeuse a réalisé des pertes significatives à partir de 2010, pertes qui se sont confirmées voire amplifiées en 2011 et que les prévisions pour 2012 étaient très mauvaises.

Les pièces soumises à la Cour en instance d'appel, plus précisément les soumissions telle celle de la police « (...) » qui ont été annulées et qui ont entraîné un manque à gagner considérable pour la société employeuse, établissent encore la véracité et le sérieux des difficultés économiques auxquelles la société employeuse

devait faire face au moment du licenciement de A, soit dans la période de 2010 à 2012, difficultés qui ont finalement abouti à la mise en faillite de l'employeur.

Il échet de rappeler qu'en matière de licenciement pour raison économique, le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise et partant seul juge des dispositions qu'il lui appartient de prendre en tant que chef responsable du bon fonctionnement de son entreprise, ce pouvoir constituant en fait le corollaire de la responsabilité du risque assumé qu'il endosse.

Il en suit que ni le salarié ni le juge ne sont autorisés à se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de droit, ce qui laisse d'être prouvé en l'espèce.

Il suit des considérations qui précèdent que le salarié n'était pas en droit de considérer que par la reprise de l'intégralité de son actif par la société C GMBH, la société employeuse avait pris les mesures suffisantes pour redresser sa situation financière et n'était plus autorisée à prononcer des licenciements pour motif économique, ce d'autant plus qu'il appert actuellement des faits et circonstances que ni cette reprise de capital par une société tierce ni les licenciements postérieurs de 20 salariés n'ont pu empêcher la faillite.

Le jugement est partant encore à confirmer en ce qu'il a, à bon escient, décidé que la société employeuse avait à suffisance établi le caractère réel de sa situation financière obérée entre 2010 et 2012 justifiant les mesures de licenciement prises.

Le licenciement ayant été régulièrement prononcé, les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral formulées par le salarié ont à bon droit été rejetées par le tribunal du travail alors que non fondées.

Par adoption des motifs des juges de première instance, le jugement est finalement à confirmer en ce qu'il a, par une application correcte de l'article 15 de la convention collective de travail pour les métiers d'installateur sanitaire, de chauffage et de climatisation et en fonction de l'ancienneté de service de 7 années du salarié, déclaré la demande de ce dernier en paiement d'une prime de fin d'année 2013 de 142,53 euros fondée.

Les parties n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens, les demandes respectives basées sur l'article 240 du NCPC sont 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,

constate que la société B s.à r.l. a été déclarée en faillite par jugement du 24 juillet 2014,

que par même jugement, Maître Marguerite RIES a été nommée curateur, laquelle a constitué nouvel avocat par des conclusions du 18 septembre 2014,

déclare l'appel recevable,

le dit non fondé,

**confirme** le jugement entrepris,

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

condamne A aux frais des deux instances.