

Arrêt N° 46/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente mars deux mille dix-sept.

Numéro 43303 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-
(...), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de
Luxembourg du 10 février 2016,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) A, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour à Luxembourg,

2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 31 janvier 2017.

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

Suivant contrat de travail du 1^{er} juillet 2007, A est entré aux services de la société S1 sàrl en qualité d'homme à tout faire.

En date du 3 mars 2015, il a été licencié avec un préavis de quatre mois expirant le 15 juillet 2015.

Le 10 mars 2015, la société S1 sàrl lui a fait savoir que la période de préavis, erronément fixée à quatre mois, est de six mois et qu'elle prend fin le 15 septembre 2015.

Dans la lettre de motivation du 8 avril 2015, l'employeur invoque à l'appui du licenciement un chiffre d'affaires insuffisant par rapport aux frais du personnel suite à l'ouverture du restaurant R du S1 en septembre 2014 et la nécessité de les réduire pour pouvoir pérenniser la société. Il précise encore que le poste de A était le plus adapté à être réparti sur le personnel existant et que ce poste n'est plus justifiable après la rénovation de l'hôtel.

Par requête du 12 novembre 2015, A a fait convoquer la société S1 sàrl et l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT), devant le tribunal de travail de Luxembourg et a réclamé à son employeur suite à son licenciement, qu'il qualifie d'abusif, le montant de 56.909,16 euros, duquel il y a lieu de déduire les indemnités de chômage, à titre de réparation pour le préjudice matériel subi, ainsi que le montant de 15.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral.

Par jugement du 11 janvier 2016, le tribunal de travail a dit que le licenciement est abusif et que la demande en indemnisation pour le préjudice matériel subi est d'ores et déjà fondée pour le montant de 1.991,81 euros couvrant la période du 15 septembre 2015 au 30 novembre 2015. Il a encore alloué à A des dommages et intérêts pour le préjudice moral subi de 3.500 euros et a condamné, en conséquence, la société S1 sàrl à payer au salarié le montant de 5.491,81 euros et à rembourser d'ores et déjà à l'ÉTAT le montant de 5.912,24 euros du chef d'indemnités de chômage avancées à A. Le tribunal de première instance a, pour le surplus, refixé l'affaire à une audience ultérieure afin de permettre au requérant de justifier l'évolution de sa situation.

Pour ce faire, le tribunal de première instance a retenu que la société S1 sàrl, qui ne s'est pas présentée à l'audience des plaidoiries, n'a pas établi le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement invoqués.

De ce jugement, la société S1 sàrl a régulièrement relevé appel par exploit d'huissier du 10 février 2016.

Par réformation du jugement entrepris, l'appelante demande à la Cour de dire que le licenciement est fondé et justifié sur base des pièces versées en cause et de débouter le salarié de ses demandes indemnitaires. A titre subsidiaire, et pour autant que de besoin, il formule des offres de preuves par voie testimoniale et par voie d'expertise.

L'employeur conteste encore les demandes indemnitaires formulées par A au motif que ce dernier reste en défaut de prouver qu'il a activement cherché un nouvel emploi avant la fin de l'année 2015. Il demande également à voir débouter l'ÉTAT de sa demande.

La société S1 sàrl demande finalement la condamnation tant de A que de l'ÉTAT au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour chaque instance.

La société S1 sàrl explique que suite à l'ouverture du restaurant R du S1, la balance comptable de la société avait été en déséquilibre suite à l'ouverture du restaurant compte tenu des frais d'investissement, des frais de personnel augmenté de 50% et du chiffre d'affaires insuffisant, de sorte qu'il aurait été nécessaire de réduire les frais et notamment les coûts du personnel. Le salaire de l'intimé par rapport à son poste d'homme à tout faire était trop élevé et ses fonctions pouvaient aisément être réparties sur les autres membres du personnel, d'autant plus qu'après la rénovation de l'immeuble un poste d'homme à tout faire ne se justifiait plus.

L'ÉTAT conclut à la condamnation de l'employeur au remboursement du montant de 44.122,25 euros avancé par lui à titre d'indemnités de chômage au salarié pour la période de septembre 2015 à décembre 2016.

A demande à la Cour de rejeter les offres de preuve par témoin et/ou expertise de la partie appelante pour n'être ni précises, ni pertinentes et de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement et condamné l'employeur à indemniser les préjudices subis.

L'intimé demande la confirmation du jugement de première instance en ce qu'il lui a alloué le montant de 3.500 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi et il chiffre son préjudice matériel au montant de 4.226,88 euros, couvrant une période de référence allant de septembre 2015 à juin 2016, en précisant avoir postulé pour de nombreux emplois.

Il conclut enfin à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour chaque instance.

A fait valoir que l'appelante se contenterait de recopier les termes de la lettre de motivation du 8 avril 2015 dans le dispositif de son acte d'appel, motifs qui, d'après lui, ne seraient ni précis ni réels ni sérieux.

Il ne ressortirait pas des bilans versés que la situation financière de la société était suffisamment mauvaise pour justifier le licenciement d'un salarié. Les témoins que l'employeur proposerait d'entendre seraient tous soit femmes de ménage, soit plongeurs, soit réceptionnistes, soit veilleur de nuit, de sorte qu'ils ne seraient pas en mesure de prouver les prétendues difficultés financières de la société S1 sàrl.

Il ne résulterait pas non plus des éléments du dossier que le licenciement d'autres membres du personnel était la suite du déséquilibre de la balance comptable tel que l'affirme l'employeur. En effet, s'agissant de membres du personnel n'ayant été au service du restaurant que depuis peu, ces licenciements pourraient aussi être basés sur une insuffisance professionnelle.

La société S1 sàrl aurait d'ailleurs embauché du personnel postérieurement à son licenciement. Ainsi, une femme de ménage et une nouvelle réceptionniste auraient été engagées. Le contrat de travail à mi-temps du voiturier aurait, en outre, été modifié en un contrat à plein temps.

Il serait également faux d'affirmer que suite à des travaux de rénovation aucun travail d'entretien ne devait plus être effectué. L'appelante aurait d'ailleurs engagé une société pour entretenir les espaces verts ainsi que pour faire des réparations et travaux de peinture, travaux qu'il avait assurés auparavant.

Le motif économique ne serait effectivement qu'un prétexte pour se débarrasser d'un salarié devenu trop cher.

A fait finalement valoir qu'il aurait appartenu à l'employeur d'essayer de conserver son emploi moyennant une modification de ses conditions de travail en lui demandant par exemple d'effectuer les tâches de voiturier à mi-temps ou une quelconque autre tâche.

En vertu de l'article L.124-5(2) du Code du travail applicable à la motivation d'un licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision des motifs de licenciement fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service doit être telle que non seulement le juge puisse exercer un contrôle, mais que le salarié puisse en vérifier le bien-fondé et le cas échéant, en démontrer la fausseté.

En particulier dans le contexte d'un licenciement fondé sur des considérations économiques, l'employeur est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et/ou de la suppression d'emplois et de révéler les mesures de restructuration et/ou de la réduction d'emplois envisagées et leur incidence sur le poste occupé par le salarié.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation du licenciement à laquelle renvoie la Cour et qui est annexée à la requête introductive de première instance, que l'employeur a motivé le licenciement de l'intimé par des considérations économiques et une restructuration de la société suite à un déséquilibre de la balance comptable engendré par une augmentation des frais du personnel de 50% suite à l'ouverture du restaurant R du S1 et un chiffre d'affaires insuffisant. L'employeur explique à cet égard que les frais du personnel sont largement supérieurs au ratio « frais de personnel/chiffre d'affaires » qui devrait se situer entre 30-35%. Il a précisé l'importance des investissements faits et le pourcentage des frais du personnel pour les mois de septembre 2014, date d'ouverture du restaurant, à février 2015 qui varie entre 39,93% et 68,01% du chiffre d'affaires global. L'employeur a également expliqué les raisons qui, d'après lui, justifient la suppression du poste d'homme à tout faire de l'appelant, à savoir des réparations minimales restant à faire après la rénovation de l'hôtel, le salaire relativement élevé de l'appelant pour l'exercice de son poste et le fait que son poste était le plus adapté à être réparti sur d'autres membres du personnel, tout en détaillant la répartition des tâches ci-avant exécutées par A.

Ces indications répondent aux critères de précision exigés par la loi.

La Cour rappelle ensuite que si le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des

modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Le terme de « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est pas à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause.

En l'espèce, l'employeur fait valoir que le chiffre d'affaires réalisé depuis l'ouverture du restaurant R du S1 est insuffisant par rapport aux frais du personnel de l'hôtel et du restaurant, qui constituent une seule entité économique, ce qui l'a amené à réduire le nombre du personnel engagé. En dehors de trois salariés du service restauration et d'un salarié non remplacé dans ce service suite à sa démission, le choix se serait porté sur le poste occupé par l'appelant alors que depuis la rénovation de l'hôtel son poste d'un homme à tout faire ne se justifiait plus et était trop coûteux et que ses tâches pouvaient être réparties sur le personnel existant. Ainsi, les tâches de l'intimé auraient été réparties entre les femmes de ménage (entretien des trottoirs et des voies publiques), les salariés de la plonge (sortie des poubelles et nettoyage du local à poubelle et du parking), les employés de la réception (relation avec les sociétés de réparation et d'entretien en sous-traitance, achats divers : papiers, petits matériaux etc) les responsables (achats pour la cuisine et la salle) et la société S2 sàrl (entretien des espaces verts, réparations diverses : portes, siphons..., travaux de peintures).

Il résulte du bilan de 2013 versé en cause que les frais salariaux s'élevaient à 417.262 euros sur un montant total des charges de 1.293.440 euros et à 650.918 sur le montant total de charges de 1.626.059 euros en 2014. Ils représentaient donc 40,03 % des charges en 2014 alors que le restaurant était seulement ouvert depuis le 8 septembre 2014.

Le certificat de la sàrl S3 sàrl précise de manière détaillée que sur base de la comptabilité et du livre des salaires, les frais du personnel représentaient en septembre 2014 54,76% du chiffre d'affaires global. Au mois d'octobre 2014, ce pourcentage s'élevait à 39,93 %, en novembre 2014 à 47,13%, en décembre 2014 à 45,14%, en janvier 2015 à 68,01% et en février 2015 à 51,30%.

Préalablement à l'ouverture du restaurant l'employeur avait investi, d'après les factures versées en cause, un montant global d'environ 185.000 euros HT dans l'installation du restaurant et la rénovation des chambres.

Les dépenses d'investissement ayant eu une influence sur la trésorerie de la société S1 sàrl et le coût des salaires étant très important par rapport au chiffre d'affaires réalisé, il était légitime pour la société appelante d'essayer de diminuer les frais salariaux. Il n'existe ainsi pas d'obligation pour l'employeur de prendre des mesures de réduction des autres coûts avant de réduire les coûts salariaux et ce dernier est 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.

Même si l'employeur ne verse pas de pièces de nature à établir que le licenciement de trois autres personnes fin 2014/début 2015 était motivé par des raisons économiques, les éléments du dossier ne permettent pas de retenir que la suppression de poste de A a un caractère fallacieux.

En effet, compte tenu de la petite structure de l'hôtel qui a été entièrement rénové, il est très plausible que l'employeur n'avait plus besoin d'un homme à tout faire à plein temps.

Il ne résulte pas non plus des éléments du dossier que le poste de A n'ait pas été définitivement supprimé et que l'employeur n'ait pas réparti les tâches de l'intimé entre les différents membres du personnel existant tel qu'il l'affirme. Aucun autre salarié exerçant les mêmes fonctions n'a été engagé.

Finalement, les pièces du dossier n'établissent pas que l'externalisation des travaux d'entretien ponctuels restants toujours à faire après la rénovation d'un immeuble engendre un coût supérieur au salaire gagné par l'appelant.

Même à supposer que la société S1 sàrl ait encore engagé après le licenciement de l'intimé une femme de ménage et une réceptionniste, que le contrat de travail du voiturier ait été modifié d'un temps partiel en un temps plein et que ces engagements/modification aient eu lieu dans un temps rapproché du licenciement, ce qui n'est pas établi par les pièces versées en cause, la Cour rappelle qu'aucune disposition légale n'impose à l'employeur de reclasser la personne licenciée au sein de son entreprise.

Il suit de ce qui précède que le congédiement de A n'est pas abusif, mais justifié par le motif invoqué par l'employeur sans qu'il y ait lieu d'analyser autrement les offres de preuve par témoins et par expertise formulées par l'appelante.

Par réformation du jugement entrepris, les demandes en indemnisation des prétendus préjudices matériel et moral subis par l'intimé suite à son licenciement sont donc à déclarer non fondées.

Compte tenu du fait que le licenciement est déclaré justifié, la demande de l'ÉTAT est également, par réformation du jugement entrepris, à déclarer non fondée, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'examiner autrement la demande de l'ÉTAT.

La société S1 sàrl et l'ÉTAT n'ayant pas démontré en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'entièreté des frais dépensés non compris dans les dépens, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure sont à déclarer non fondées.

Compte tenu du résultat du présent litige, les demandes de A formulées sur base de l'article 240 du NCPC pour la première instance et pour l'instance d'appel sont également 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,

reçoit l'appel en la forme,

le dit fondé,

réformant :

dit que le licenciement du 3 mars 2015 est justifié,

dit non fondées les demandes de A en allocation de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral,

dit non fondée la demande en remboursement de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

décharge la société S1 sàrl de toutes les condamnations prononcées à son encontre en première instance,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne A aux frais et dépens des deux instances avec distraction des frais d'appel au profit de Maître Isabelle GIRAULT qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.