

**Arrêt N° 59/21 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

**Audience publique du dix juin deux mille vingt-et-un.**

Numéro CAL-2020-00769 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Paul VOUEL, conseiller,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F(...),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Marine HAAGEN, en remplacement de l'huissier de justice Yves TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette, du 27 juillet 2020,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

**la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., exploitant sous l'enseigne commerciale « SOC 1) », établie et ayant son siège social à L(...), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,**

intimée aux fins du susdit exploit HAAGEN,

appelante par incident,

comparant par ALLEN & OVERY s.e.c.s., inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J-F Kennedy, représentée pour les besoins de la présente par Maître Nathaël MALANDA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 27 avril 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 27 avril 2018, A demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. devant le tribunal du travail, aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- préjudice matériel : 30.000 euros,
- préjudice moral : 10.000 euros,

ces montants avec les intérêts légaux, à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il sollicita également l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de son employeur aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience du tribunal du travail du 19 mai 2020, il augmenta sa demande en réparation du préjudice matériel, au montant de 31.525,98 euros.

En janvier 2000, A fut engagé par la société SOC 1) en qualité de chauffeur (permis poids-lourd B2) comme intérimaire jusqu'en décembre 2004. En date du 6 janvier 2005, les parties signèrent un contrat de travail à durée indéterminée qui fut résilié avec préavis à l'initiative de l'employeur en date du 10 juillet 2017. Le préavis de six mois fut assorti de la dispense de travail.

Suite à une demande des motifs datée du 13 juillet 2017, l'employeur répondit en date du 31 juillet 2017, par courrier entièrement repris dans le jugement a quo, en indiquant des motifs économiques.

A contesta tant la précision de ces motifs que leur caractère réel et sérieux.

La société SOC 1) s'opposa aux demandes de A, affirmant que les motifs gisant à la base du licenciement avaient été indiqués avec précision et qu'ils étaient également réels et sérieux.

Subsidiairement, elle contesta tant le principe que le quantum du dommage matériel réclamé sur base d'une période de référence de vingt mois, précisant que A aurait bénéficié d'une dispense de travail de six mois et n'aurait commencé à rechercher un nouvel emploi qu'en mars 2018. En conséquence, le lien causal entre le dommage allégué et le licenciement aurait été rompu.

La société SOC 1) contesta également le préjudice moral invoqué par A et sollicita, à titre reconventionnel, l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par jugement contradictoire du 16 juin 2020, le tribunal du travail déclara le licenciement justifié, partant, débouta A de toutes ses demandes et le condamna aux frais et dépens de l'instance.

Les deux parties en présence furent encore déboutées de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

Pour décider ainsi, le tribunal du travail retint que les motifs du licenciement avaient été indiqués avec précision par l'employeur et étaient également réels et sérieux.

Le tribunal du travail précisa également que A n'avait pas réussi à prouver son acceptation du poste de magasinier que son employeur lui avait proposé et rappela qu'aucune disposition légale n'impose à l'employeur de reclasser un salarié licencié au sein de son entreprise.

Par exploit du 27 juillet 2020 A a régulièrement interjeté appel du jugement du 16 juin 2020, lui notifié le 23 juin 2020.

L'appelant demande à la Cour, par réformation du jugement a quo, de dire que le licenciement est abusif, de condamner la partie intimée à lui payer, à titre de réparation des préjudice matériel et moral, respectivement les montants de 31.525,98 euros et de 10.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

A l'appui de son argumentation, l'appelant soutient en se basant sur les dispositions de l'article L.124-5 (2), que les motifs du licenciement manqueraient de la précision requise et qu'ils ne seraient ni réels, ni sérieux.

Plus particulièrement, il soutient que l'entreprise SOC 1) « se porte à merveille », se prévalant à cet égard du refus d'octroi d'une 4<sup>ème</sup> semaine de congé en raison d'une surcharge d'activité, ainsi que cela résulterait du procès-verbal de la réunion de la

délégation du personnel du 17 juin 2016, (page 2, sub. 2, pièce 12 de Maître MALANDA).

Par ailleurs, il aurait nécessairement accepté l'offre de formation de l'employeur datée du 2 juin 2017, aucun devis n'aurait sinon pu être émis par la société SOC 3) en charge de la formation de magasinier cariste (pièces 7 et 8 de Maître MALANDA).

Finalement, il sollicite la condamnation de l'intimée au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 1.000 euros pour la première instance et de 3.000 euros pour l'instance d'appel.

L'intimée explique que l'appelant avait signé plusieurs contrats de mission en qualité de chauffeur entre le 8 janvier 2001 et le 5 janvier 2005 et qu'en date du 6 janvier 2005, un contrat de travail à durée indéterminée avait été signé par les parties aux termes duquel, A avait été engagé en tant que chauffeur de poids-lourd.

Suite à un reclassement interne notifié par la Commission mixte en date du 5 juillet 2016, en raison de son incapacité médicalement constatée de conduire des poids-lourds, A avait été reclassé en tant que chauffeur-livreur avec un temps de travail hebdomadaire de 20 heures. Son principal outil de travail aurait été une camionnette pour la livraison, sinon l'évacuation des matériaux.

L'intimée précise que l'offre de formation de magasinier adressée à A serait restée sans réponse (pièce 7 de Maître MALANDA).

Dans le cadre d'une réorganisation dictée par les impératifs économiques dans un environnement compétitif, la société SOC 1) aurait décidé de remplacer le service de livraison des matériaux sur les différents chantiers par un modèle plus flexible, comportant la livraison directe par les fournisseurs et, en cas d'empêchement de ces derniers, une livraison par les responsables de chantier (pièce 1 de Maître MALANDA).

Dans ce contexte, l'utilisation de l'outil de transport que A avait pour tâche de conduire, aurait tout simplement été supprimée.

L'information quant à ce nouveau mode de livraison des matériaux aurait également été transmise aux responsables des chantiers (pièce 2 de Maître MALANDA).

Etant donné la réalité de la réorganisation interne ayant nécessité la suppression du poste de l'appelant, l'intimée conclut à la régularité du licenciement et partant à la confirmation du jugement entrepris, au débouté de l'appelant de toutes ses demandes. Il sollicite, par réformation du jugement a quo, la condamnation de

l'appelant au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 2.500 euros, tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

Finalement, l'intimée sollicite encore la condamnation de l'appelant à tous les frais et dépens des deux instances.

### **Appréciation de la Cour**

A la lecture du courrier du 31 juillet 2017 annexé au jugement dont appel, il ressort que le licenciement avec préavis est basé sur des motifs économiques.

Il résulte des dispositions des articles L.124-5 (2) et L.124-11 (2) du Code du travail que l'employeur est en droit de licencier avec préavis sur base de « motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux ».

En matière de licenciement économique, il incombe ainsi à l'employeur de démontrer qu'il existe des raisons économiques qui justifient la résiliation du contrat de travail.

Ces motifs doivent être énoncés avec précision.

### **La précision des motifs**

*« L'énoncé des motifs de licenciement doit être suffisamment précis, non seulement pour permettre le contrôle des juges mais aussi pour permettre « au salarié » de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur fausseté (Cour de cassation, 12 novembre 1992, n° 30/92).*

C'est après une analyse minutieuse du courrier renseignant les motifs de licenciement qu'il serait inopportun de paraphraser, que le tribunal du travail a retenu à bon droit que « les motifs économiques à la base du licenciement sont indiqués avec la précision requise, en ce que l'employeur a, de manière circonstanciée, fait état d'une réorganisation de son entreprise et notamment de la suppression définitive du poste de travail du requérant ».

### **Le caractère réel et sérieux des motifs invoqués**

La Cour ne peut que confirmer le jugement a quo en ce qu'il a mis en exergue les principes définissant les droits et les obligations de l'employeur dans le cadre d'un licenciement pour motifs économiques, et d'après lesquels « 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 (C.S.J., 30 mars 2017, n°43303 du rôle).

Plus particulièrement, l'employeur n'est pas obligé de subir des pertes avant de pouvoir licencier, il est également en droit de licencier si la situation financière est saine et dans le seul but d'augmenter la rentabilité de son entreprise.

En l'espèce, le courriel du vendredi 28 juillet 2017 ainsi que la « Note interne » du 10 juillet 2017, (pièces 1 et 2 de Maître MALANDA), détaillent le nouveau système de livraison des matériaux sur les chantiers mis en place suite à la décision de réorganisation de certains aspects des activités de l'employeur.

Les attestations testimoniales des chefs de chantiers confirment le nouveau système de livraison mis en place (voir 4 attestations sous le numéro 18 de la farde de pièces de Maître MALANDA).

L'attestation de la société SOC 2) et la facture du 31 juillet 2017 concernant la location d'un camion-benne, confirment que la dernière location de ce véhicule pour l'appelant a été effectuée pendant la période du 25 novembre 2016 au 27 juillet 2017 (pièces 4 et 5 de Maître MALANDA).

Le fait que la situation économique de la société SOC 1) ait été saine au moment du licenciement de l'appelant n'affecte aucunement la validité de la décision de suppression du poste de A, ce dernier restant en défaut d'établir que le licenciement ne procéderait pas de motifs réels et sérieux et qu'il n'aurait été qu'un prétexte pour se défaire de lui.

La Cour rappelle encore que dans le cadre d'un licenciement pour motifs économiques, l'employeur n'est pas tenu d'offrir des alternatives au salarié avant de procéder à son licenciement.

Si en l'espèce, la société SOC 1) a fait bénéficier l'appelant d'une offre de formation au poste de magasinier en date du 20 avril 2017, (pièce 7 de Maître MALANDA), cette réalité n'est pas de nature à affecter la validité du motif économique justifiant le licenciement en cause, ceci d'autant plus que cette offre n'a pas été acceptée par l'appelant.

En effet, le document intitulé « offre de formation » de la société SOC 3) adressé à la société SOC 1) en date du 2 juillet 2017 et concernant le projet de formation « Magasinier Cariste » de A, détaille certes le coût, mais n'est pas signé, ni par l'appelant, ni par la société SOC 1) (pièce 8 de Maître MALANDA).

Les déclarations de B, s'occupant de la partie « ressources humaines et gestion du personnel » de la société SOC 1), confirment l'absence d'acceptation de l'offre en question par A (pièce 17 de Maître MALANDA) et aucun document joint au dossier ne permet d'établir que l'appelant aurait effectivement accepté cette formation proposée par son employeur (pièce 7 de Maître MALANDA).

En conséquence, c'est à bon droit et sur base de motifs que la Cour fait siens, que le tribunal du travail a retenu que « le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement du requérant a été établi à suffisance et que le licenciement avec préavis intervenu le 10 juillet 2017, doit, dès lors, être déclaré justifié ».

Le licenciement avec préavis ayant ainsi été déclaré justifié, le jugement a quo est encore à confirmer en ce qu'il a débouté A des demandes en indemnisation des préjudice matériel et moral ainsi que de la demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande en obtention d'une telle indemnité de la société SOC 1) a été rejetée à bon droit par le tribunal du travail, l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile n'ayant pas été établie.

L'appel incident de la société SOC 1) n'est dès lors pas fondé.

Comme l'appelant succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

L'intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déboute la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Nathaël MALANDA sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.