

Arrêt N° 75/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un octobre deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-00284 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l. (anciennement SOC 2) 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 Geoffrey GALLE de Luxembourg du 2 mars 2020,

comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) A, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit GALLE,

comparant par la société Avocats associés ChristmannSchmitt S.A.S., établie et ayant son siège social à L-2143 Luxembourg, 45, rue Laurent Ménager, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Arnaud SCHMITT, avocat à la Cour, demeurant 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-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit GALLE,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 15 juin 2021.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 24 décembre 2018, A fit convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOC 2) s.à r.l., (ci-après la société SOC 2), actuellement la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., ci-après la société SOC 1)), devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- dommage matériel :	22.684,26 euros,
- dommage moral :	7.561,24 euros + p.m.,
- indemnité compensatoire de préavis :	1.890,35 euros + p.m.,
- heures supplémentaires :	5.537,76 euros + p.m.,
- prime :	2.268,42 euros,
- indemnité compensatoire pour congés non pris :	4.558,78 euros,

soit le montant global de 44.500,99 euros + p.m., avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice, jusqu'à solde avec majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter du jugement.

A demanda également la condamnation de son ancien employeur à lui remettre la fiche de salaire du mois de février 2018, un certificat de travail, l'attestation patronale, ainsi que le certificat de rémunération, dans la huitaine de la signification du jugement, sous peine d'une astreinte de 50 euros par jour de retard.

Finalement, il conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, demanda

l'exécution provisoire du jugement ainsi que la condamnation de la société SOC 1) aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du tribunal du travail du 17 décembre 2019, il réduisit la demande en réparation du préjudice matériel au montant de 1.890,35 euros et celle en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris au montant de 349,60 euros.

Il renonça aux demandes respectives en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en obtention des documents visés dans la requête introductive d'instance.

Enfin, il demanda acte de sa demande en paiement du montant de 5.500 euros à titre d'arriérés de salaire.

A exposa que par contrat de travail à durée indéterminée conclu avec la société SOC 2), il fut engagé le 4 avril 2017 en qualité de « premier chef de partie » et licencié avec préavis en date du 8 décembre 2017.

Le 13 décembre 2017, la dispense de prestation du préavis lui fut accordée par son ancien employeur, qui suite à sa demande du 14 décembre 2017, lui a transmis les motifs du licenciement en date du 12 janvier 2018.

Il reprocha à la société SOC 2) de ne pas avoir indiqué le motif de licenciement économique avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, faute de détailler les causes de la baisse du chiffre d'affaire ainsi que le lien de causalité qui existerait entre la perte d'exercice subie en 2017 et la restructuration décidée, impliquant notamment la suppression de son poste.

La société SOC 1) invoqua en premier lieu l'irrecevabilité de la demande de A en paiement des arriérés de salaire au motif que cette demande, qui ne figurerait pas au dispositif de la requête introductive d'instance, constituerait une demande nouvelle.

Elle soutint ensuite que le motif de licenciement serait indiqué avec la précision requise, mettant en exergue que la baisse du chiffre d'affaires résulterait d'une diminution de la clientèle, fait dont la raison aurait été impossible à déterminer, mais qui aurait rendu la restructuration de l'équipe de cuisine inévitable et impliqué entre autres, la suppression du poste de premier chef de partie, occupé par A, dont les fonctions auraient été réparties entre le chef de cuisine et les chefs de partie.

Par courrier déposé au greffe de la justice de paix de Luxembourg en date du 1^{er} octobre 2018, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans l'instance.

Par jugement contradictoire du 21 janvier 2020, le tribunal du travail a décidé en application de l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile, que la demande de A en paiement d'arriérés de salaire « suite à la requalification de sa fonction » constituait une demande nouvelle pour ne pas se rattacher « avec un lien suffisant aux prétentions initiales contenues dans le dispositif de la requête », et serait partant irrecevable.

En reprenant le libellé de l'article L.124-5 du Code du travail, le jugement a quo a retenu que les motifs du licenciement, repris dans la requête introductive d'instance, n'étaient pas indiqués avec la précision légalement requise.

Plus particulièrement, le jugement déféré fait grief à l'employeur de ne pas avoir indiqué l'incidence des mesures de restructuration sur l'emploi de A, précisant que si l'employeur, en raison de son pouvoir de direction, n'était pas obligé d'indiquer pourquoi tel employé plutôt que tel autre avait été licencié, il lui incombait pourtant « d'expliquer dans la lettre de motifs, la hiérarchie qui existe au sein d'une brigade de cuisine d'un restaurant, y indiquer les fonctions et les responsabilités du requérant dans la cuisine et y préciser la raison pour laquelle le poste du requérant est devenu inutile ».

Le licenciement ayant été déclaré abusif, le tribunal du travail a déclaré fondées, les demandes en indemnisation du dommage matériel et moral pour les montant de 1.890,35, respectivement de 2.500 euros.

La demande quant au paiement des arriérés relatifs à la prestation d'heures supplémentaires a été reconnue fondée à hauteur du montant de 1.231,24 euros, tel que reconnu par l'employeur et faute pour A d'établir la totalité de prestation des heures supplémentaires revendiquées.

Celle relative au paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, a été reconnue fondée pour le montant de 349,60 euros.

Le tribunal du travail n'a pas fait droit à la demande en paiement de la prime revendiquée par A au motif qu'elle était allouée de façon discrétionnaire par l'employeur en application de l'article 6 du contrat de travail conclu entre parties et ne constituait pas un droit acquis.

Les demandes tendant à la majoration du taux d'intérêt légal et en allocation d'une indemnité de procédure ont été accueillies pour les montants respectifs tels que repris au dispositif du jugement.

L'exécution provisoire n'a pas été décidée par le tribunal du travail, au motif que la demande y afférente ne remplissait pas les conditions d'application prévues aux articles 115 et 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile.

Par acte d'huissier du 2 mars 2020, la société SOC 1) a régulièrement relevé appel limité du jugement lui notifié en date du 30 janvier 2020.

L'appelante demande à la Cour, par réformation partielle du jugement entrepris, de déclarer justifié, le licenciement lui notifié le 8 décembre 2017, de débouter A de ses demandes en réparation des préjudices matériel et moral, de décharger la société SOC 1) de toute condamnation prononcée à son encontre de ces chefs, du paiement d'une indemnité de procédure et du paiement des frais et dépens de l'instance.

Elle conclut à la condamnation de l'intimé au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros ainsi qu'au paiement des frais et dépens des deux instances.

Finalement, elle demande la confirmation du jugement a quo pour le surplus.

A l'appui de ces prétentions, l'appelante soutient que les motifs économiques à la base du licenciement en cause auraient été indiqués avec la précision requise dans le courrier du 8 décembre 2017 et répondraient aux exigences de l'article L.124-5 du Code du travail, plus particulièrement en raison du fait que les difficultés financières de la société auraient nécessité la restructuration de son activité et la réduction des coûts salariaux.

L'appelante reproche ainsi au tribunal du travail d'avoir retenu que l'employeur n'aurait pas fourni les éléments permettant d'apprécier l'incidence des mesures de restructuration sur le poste occupé par l'intimé. Le juge ne devrait pas se substituer à l'entreprise dans l'appréciation des mesures à prendre dans son intérêt.

Les motifs indiqués seraient par ailleurs réels et sérieux et résulteraient des pièces versées au dossier et des explications fournies concernant les difficultés financières rencontrées par la société SOC 1).

Enfin, l'appelante formule une offre de preuve par témoins afin d'établir « la nécessité des mesures de réorganisation pour équilibrer le résultat de la société SOC 1) » telle que plus amplement détaillée dans les conclusions de son litismandataire notifiées le 18 décembre 2020, (conclusions numéro 8). Par conclusions notifiées le 1^{er} juin 2021, elle s'oppose à l'offre de preuve formulée par l'intimé.

L'intimé conclut principalement, à la confirmation « pure et simple » du jugement dont appel et subsidiairement, au caractère abusif du licenciement du 8 décembre

2017, les motifs invoqués par l'employeur à l'appui de cette décision n'étant ni réels, ni sérieux.

Il demande à la Cour de débouter l'appelante de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la procédure d'appel, la condamnation de l'appelante au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi qu'au paiement des frais et dépens de cette même instance.

Il s'oppose à l'offre de preuve de l'appelante qui ne serait ni pertinente, ni concluante et en demande le rejet.

L'ETAT demande à la Cour de lui donner acte qu'il n'a pas de revendications à formuler, de lui déclarer l'arrêt commun et de condamner la partie mal fondée au litige, aux frais et dépens des deux instances.

Appréciation de la Cour

La demande en paiement d'arriérés de salaire

Il ressort de la lecture de la requête introductive d'instance que sous l'intitulé « 1. Arriérés de salaire », les montants revendiqués à ce titre le sont uniquement du chef d'heures supplémentaires et de prime non payées.

La demande en paiement des arrières de salaire, présentée la première fois lors des plaidoiries à l'audience du tribunal du travail, sans figurer dans la requête introductive d'instance, constitue dès lors une demande nouvelle et doit être déclarée irrecevable.

Le jugement entrepris est dès lors à confirmer sur ce point.

Le motif du licenciement économique repris au courrier du 12 janvier 2017

Il résulte de l'article L.124-11(1) du Code du travail que l'employeur est en droit de licencier pour des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Tel que rappelé par le tribunal du travail, l'article L.124-5 du Code du travail constitue, en cas de licenciement pour motif économique, « une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur », ce dernier devant indiquer avec une précision suffisante, le motif de licenciement qui se doit d'être réel et sérieux.

En l'espèce, il ressort notamment du courrier relatif au motif du licenciement que l'employeur a détaillé les pertes financières résultant d'une baisse du chiffre d'affaires de l'ordre de 30 % sur les cinq premiers mois de l'année 2017, les baisses subséquentes impliquant une perte d'exercice de 79.561,28 euros pour la période du 1^{er} janvier au 31 octobre 2017, ainsi que les décisions prises au niveau du personnel, plus particulièrement au niveau de l'équipe en cuisine, des heures d'ouverture et des économies à réaliser sur les fournitures, afin de tenter de réduire les coûts d'exploitation, (pièces 18 à 22 de Maître HOLZ).

Par ailleurs, la nécessité, ainsi que l'impact des mesures de restructuration sur la fonction de 1^{er} chef de partie, supprimée, ont été précisés dans ce courrier d'après lequel les responsabilités de l'appelant au sein de la cuisine « seront réparties entre le Chef et les Chefs de partie » rendant inutile le poste de 1^{er} Chef de partie.

L'employeur a indiqué que, suite à la suppression du poste en cause, au départ du chef de partie B et de deux commis de cuisine, les dénommés C et D, l'effectif en cuisine serait passé de 11 à 7 salariés, perte partiellement comblée par l'embauche d'une demi-tâche et de deux stagiaires.

De même, un poste de chef de réception avait également été supprimé, cette équipe se réduisant ainsi de 3 à 2 personnes, (attestation testimoniale de T1, pièce 32 de Maître HOLZ).

La Cour retient du libellé de ce courrier que l'employeur a énoncé le motif de licenciement économique avec la précision légalement requise, pour avoir détaillé les raisons de la restructuration, les mesures prises ainsi que leur incidence, tant sur le fonctionnement de la société SOC 1) que sur les postes de travail, plus particulièrement en relation avec les effectifs travaillant en cuisine.

Sur base des pièces versées au dossier, dont plus particulièrement celles reprises ci-avant, il y a également lieu de retenir que les motifs de licenciement sont réels et sérieux.

L'appel de la société SOC 1) est partant fondé sur ce point et le jugement entrepris est à réformer en ce sens que le licenciement pour motif économique est régulier.

L'offre de preuve formulé par l'appelante est dès lors superfétatoire et doit être rejetée.

Les demandes en réparation des préjudices matériel et moral

Le licenciement étant régulier, les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral ne sont pas fondées.

L'appel de la société SOC 1) est encore fondé sur ce point et le jugement entrepris est à réformer en ce sens.

L'indemnité de procédure retenue au jugement entrepris

Au vu de la décision à intervenir quant à la régularité du licenciement pour motif économique, l'appel de la société SOC 1) est fondé sur ce point et le jugement a quo est à réformer en ce sens que l'appelante doit être déchargée du paiement de cette indemnité qui n'est pas fondée au sens de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les parties en présence n'ont pas contesté les autres points du jugement entrepris relatifs aux heures supplémentaires, au paiement d'une prime, au paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, ainsi que ceux relatifs à la majoration du taux d'intérêt et de l'exécution provisoire du jugement a quo.

La Cour n'est dès lors pas saisie de ces points.

Faute par l'appelante de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il convient de la débouter de sa demande formée sur cette base légale.

Comme l'intimé succombe partiellement en première instance, il devra supporter pour moitié la charge des dépens de la première instance, l'autre moitié étant à supporter par la société SOC 1), le jugement a quo étant encore à réformer sur ce point.

Comme l'intimé succombe en instance d'appel, il devra supporter la totalité des frais et dépens de cette instance.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant partiellement le jugement entrepris,

dit régulier, le licenciement que la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., (anc. SOC 2) s.à r.l.), a prononcé à l'encontre de A le 8 décembre 2017, partant,

déclare non fondée la demande de A en réparation du préjudice matériel pour le montant de 1.890,35 euros,

déclare non fondée la demande de A en réparation du préjudice moral pour le montant de 2.500 euros, partant,

déclare non fondée la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance, partant,

décharge la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., (anc. SOC 2) s.à r.l.), de la condamnation prononcée à son encontre de ce chef,

condamne A à la moitié des frais et dépens de la première instance,

condamne la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., (anc. SOC 2) s.à r.l.), à la moitié des frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

déclare non fondées les demandes respectives de la société à responsabilité limitée SOC 1) s.à r.l., (anc. SOC 2) s.à r.l.) et de A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction à Maître FLORENCE HOLZ et à Maître Georges PIERRET sur leurs 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.