

Arrêt N° 111/21 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du neuf décembre deux mille vingt-et-un.

Numéro CAL-2020-00366 du rôle

Composition:

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

Entre :

la société anonyme SOC 1) 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 Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 19 mars 2020

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

A, demeurant à L-(...),

intimé aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par la société à responsabilité limitée WASSENICH LAW, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2134 Luxembourg, 54, rue Charles Martel, représentée aux fins de la présente instance par son gérant actuellement en fonction, Maître Claude WASSENICH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 avril 2021.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch en date du 27 juin 2019, A a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC 1) SA (ci-après SOC 1)) devant le tribunal du travail aux fins de l'entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qu'il qualifiait d'abusif, les montants suivants :

Solde salaire avril 2018 :	p.m.
Complément différentiel mai à septembre 2018 :	8.339,25 euros
Indemnité de départ :	13.759,65 euros
Domage moral :	10.000,00 euros
Indemnité de congé non pris :	p.m.
Impôts belges indûment prélevés :	13.929,98 euros
Indemnités kilométriques :	33.428,00 euros
Total :	79.456,88 euros
	+ p.m.

Le requérant a en outre réclamé la remise de fiches de salaire rectifiées pour les mois d'avril à septembre 2018, ceci sous peine d'astreinte, ainsi que l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience publique du 2 décembre 2019, les parties se sont accordées pour limiter, dans un premier temps, les débats à la question de la régularité du licenciement litigieux.

A, au service de la société anonyme SOC 1) à partir du 19 août 2002, a été licencié avec préavis par courrier recommandé du 28 mars 2018, lequel préavis prenait cours le 1er avril pour se terminer le 30 septembre 2018. Le requérant bénéficiait d'une dispense de travail pendant toute la durée de son préavis. Il a retrouvé un emploi à partir du 14 mai 2018.

Suite à la demande des motifs du licenciement par courrier du 5 avril 2018, l'employeur a répondu par courrier recommandé, daté du 3 mai 2018, dont la teneur est reproduite ci-après :

Le requérant a conclu au caractère abusif de son licenciement en contestant tant le caractère de précision des motifs invoqués que la réalité desdits motifs ainsi que leur pertinence.

Par jugement rendu 24 février 2020, le tribunal a déclaré le licenciement abusif et renvoyé l'affaire pour continuation des débats.

Il a, d'autre part, ordonné la mise en intervention de l'ETAT, en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI.

Après avoir rappelé la teneur de l'article L. 124-5 du Code du Travail, le tribunal a retenu que les motifs avaient été énoncés avec la précision requise par la loi, mais qu'ils n'étaient pas de nature à justifier un licenciement.

Le tribunal a décidé que le contrôle des services fiscaux et sociaux belges n'était pas de nature à constituer un motif légitime de licenciement, le requérant ayant conclu un contrat de travail avec une entreprise luxembourgeoise, dans laquelle il avait travaillé pendant environ seize ans au moment du licenciement, et la situation irrégulière de l'employeur n'étant pas indépendante de sa volonté.

La proposition de conclure un nouveau contrat avec la société de droit belge SOC 2), contrat qui aurait repris l'ancienneté du requérant ne constituerait pas non plus un motif légitime de licenciement, le requérant ayant parfaitement le droit de ne pas accéder à pareille proposition, après avoir travaillé pendant environ seize ans pour une entreprise luxembourgeoise.

Enfin, les changements concernant l'administration et la direction de SOC 1), changements qui auraient fait que l'employeur n'aurait plus pu opérer comme société de transport routier international, au demeurant « *seulement prouvés pour partie* », ne constitueraient pas non plus un motif légitime de licenciement,

puisque'un « *administrateur respectivement une personne sur laquelle repose l'autorisation d'établissement peut être remplacé* ».

Par exploit du 19 mars 2020, SOC 1) a relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 26 février 2020.

L'appelante demande à la Cour de réformer le jugement entrepris et de déclarer le licenciement en cause « *justifié et fondé* ».

A la suite à d'un contrôle effectué par les autorités belges, celles-ci auraient retenu que la société appelante était gérée en réalité à partir de la Belgique, et non à partir du Grand-Duché.

Afin d'éviter une action coercitive des autorités belges, l'appelante aurait mis en oeuvre certains changements fondamentaux.

L'appelante aurait proposé des contrats de travail « *belges* » à l'ensemble de ses chauffeurs, au début de l'année 2018, et cela avec la société anonyme de droit belge SOC 2) SA.

L'intimé aurait été un des seuls à refuser.

D'autre part, l'administrateur unique de la société aurait annoncé son départ à la retraite, en janvier 2018, et le directeur technique aurait démissionné en mars de la même année.

L'appelante aurait dès lors dû cesser « *toutes activités de transport routier* » et n'occuperait « *plus de salariés* ».

La lettre du 3 mai 2018, énonçant les motifs du licenciement, ferait état de cette dernière circonstance, contrairement aux affirmations de l'intimé.

Il s'agirait d'un « *réel cas de force majeure* ».

Selon l'appelante, les motifs à la base du licenciement seraient « *constitués autant par le contrôle des inspections fiscales et sociales belges, que par les conséquences consécutives ainsi que par la cessation de toute activité de la société SOC 1) SA* » (cf. conclusions notifiées le 8 mars 2021, page 1 ; dans le même sens, conclusions notifiées le 15 décembre 2020, page 2)

Plusieurs attestations testimoniales établiraient la véracité des dires contenus dans la lettre précitée.

Il n'appartiendrait pas au juge de se substituer au chef d'entreprise dans l'appréciation de l'opportunité de telle ou telle mesure concernant la politique économique de l'entreprise, son organisation ou ses modalités de fonctionnement.

L'appelante soutient qu'il appartient au salarié licencié pour motif économique de prouver que ce licenciement était un « *prétexte pour se séparer de lui* ».

Une telle preuve ne serait pas rapportée en l'espèce.

L'intimé conclut au rejet de l'appel et à la confirmation pure et simple du jugement entrepris.

Sans demander une réformation du jugement dont appel, l'intimé soutient que « *si la lettre de motivation est précise, cette précision dans la rédaction ne concerne que les contrôles belges* » et non pas « *les conséquences qui en ont résulté* » (cf. conclusions notifiées le 10 novembre 2020, page 2).

L'intimé soutient que les motifs invoqués par l'appelante dans sa lettre datée du 3 mai 2018, à savoir des contrôles effectués par les autorités belges, le refus d'accepter un nouveau contrat de travail avec une société tierce, le départ à la retraite d'un administrateur et la démission d'un directeur technique, ne relèveraient pas des motifs économiques admis par l'article L. 124-11 du Code du travail ; ils ne constitueraient pas des motifs « *inhérents à la santé de l'entreprise* » ni aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Seules les circonstances susmentionnées pourraient être prises en considération dans le cadre de l'appréciation de la légitimité des motifs du licenciement, à l'exclusion de la prétendue cessation d'activité, ce dernier motif n'ayant pas été visé dans la lettre du 3 mai 2018.

L'intimé fait valoir en outre que l'appelante « *pouvait parfaitement poursuivre son activité* » et qu'elle continue d'exister avec le même objet social.

Enfin, l'intimé n'aurait nullement été dans l'obligation d'accepter un changement d'employeur.

Les deux parties au litige s'accordent à considérer que l'appel est recevable au regard des dispositions de l'article 579 du Nouveau Code de procédure civile.

Chacune des parties conclut à l'obtention d'une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Appréciation de la Cour

L'article 579 du Nouveau Code de procédure civile se lit comme suit : « *Les jugements qui tranchent dans leur dispositif une partie du principal et ordonnent une mesure d'instruction ou une mesure provisoire peuvent être immédiatement frappés d'appel comme les jugements qui tranchent tout le principal.* »

Il y a décision sur une partie du principal, si le jugement, sans épuiser le fond, tranche définitivement une question faisant partie de l'objet du litige, de sorte que, lors de la continuation des débats, le juge est lié par cette décision et ne peut plus revenir sur ce qu'il a décidé. Par ailleurs, le fait de surseoir à statuer aux fins de continuation des débats ou aux fins d'instruction dans le cadre de la mise en état, constitue une mesure d'instruction au sens de l'article 579, alinéa 1^{er} du Nouveau Code de procédure civile (cf. Cour de cassation, 27.11.2014, arrêt n° 83/14).

Par requête déposée le 22 juin 2019, A a demandé au tribunal du travail de Diekirch de déclarer son licenciement abusif et de condamner son ancien employeur à lui payer divers montants.

En déclarant abusif le licenciement de A et en fixant une date pour la continuation des débats, la juridiction du premier degré a donc tranché une partie du principal et ordonné une mesure d'instruction, et partant rendu un jugement qui, en application de la disposition précitée, est susceptible de faire l'objet d'un appel immédiat.

L'appel, formé par ailleurs dans les formes et délais de la loi, est recevable.

La lettre adressée le 3 mai 2018 par l'appelante à l'intimé (cf. pièce n° 1 de la farde I de l'appelante) contient un énoncé circonstancié des motifs du licenciement et satisfait à l'exigence de précision édictée à l'article 124-5 du Code du travail, ainsi que les juges du premier degré l'ont décidé à juste titre.

Il n'y a pas lieu de revenir davantage sur ce point, en l'absence de toute demande de réformation de A.

Aux termes de l'article L. 124-11 (1) du Code du travail, l'employeur est en droit de résilier le contrat de travail pour des motifs fondés « *sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ».

L'expression « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est pas à comprendre en ce sens que l'employeur ne serait en droit de recourir au licenciement que pour éviter une cessation de l'activité de l'entreprise ou une détérioration grave de sa situation financière.

L'employeur ne doit pas démontrer qu'il n'avait pas d'autre choix que de licencier le salarié concerné.

L'employeur n'est pas non plus tenu de fonder le licenciement sur un motif représentant pour lui une cause étrangère, imprévisible et insurmontable, ou présentant au moins l'une de ces trois caractéristiques.

L'employeur est libre d'organiser son entreprise et d'en déterminer les modalités de fonctionnement comme il l'entend. Aussi l'employeur peut-il réduire les coûts salariaux en supprimant des postes, non seulement lorsque la survie de l'entreprise

en dépend, mais aussi lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité de l'entreprise.

Il va de soi que cette liberté ne dispense pas pour autant l'employeur, en cas de licenciement économique, de motiver le licenciement avec toute la précision requise par la loi, afin de mettre le salarié concerné en mesure d'en apprécier le bien-fondé et, le cas échéant, d'en établir l'inexactitude en justice et partant un abus de droit de son ancien employeur.

Il suit de là que c'est à tort que les juges de première instance ont, dans leur appréciation quant au caractère légitime des motifs économiques invoqués par l'employeur, pris en considération l'ancienneté de l'intimé et retenu que certaines circonstances n'étaient pas indépendantes de la volonté de l'employeur, pour qualifier le licenciement d'abusif.

A plus forte raison, l'employeur est-il en droit de résilier le contrat de travail, moyennant respect du délai de préavis légal, lorsque son entreprise cesse toute activité (cf. not. Cour d'appel, VIII, 30.03.2006, n° du rôle 30026).

Cette prérogative de l'employeur se déduit d'ailleurs, *a contrario*, du prescrit de l'article L. 124-1 (3) du Code du travail.

Force est de constater que l'appelante a motivé le licenciement de l'intimé notamment par la cessation de son activité, puisque le mandataire de SOC 1) a indiqué, à la page 3 de sa lettre précitée (cf. pièce n° 1 de la farde I de l'appelante) que « *depuis le 31 mars 2018, la société SOC 1) SA ne peut plus opérer comme société de transport routier* ».

Il est établi au vu des éléments du dossier et d'ailleurs non autrement contesté par l'intimé que si la société SOC 1) SA existe encore sur le plan juridique, elle n'a plus aucune activité de transport routier, ainsi qu'elle l'a affirmé dans la lettre précitée.

Ce motif est à lui seul suffisant pour justifier le licenciement avec préavis de l'intimé.

La Cour relève, à titre superfétatoire, que la décision de la partie appelante de veiller à ce que ses salariés soient désormais assujettis à la législation sociale et fiscale belge, suite aux conclusions tirées par les autorités belges des contrôles effectués à la fin de l'année 2015, constitue tout autant un motif économique légitime, outre que ladite décision présente un lien étroit avec la cessation d'activité de SOC 1) et que l'employeur a également rappelé ces circonstances pour éclairer les raisons de la cessation de son activité.

Quant au départ à la retraite de l'administrateur et à la démission du gérant technique, ils ne sont invoqués que pour éclairer le contexte de la cessation d'activité de l'appelante.

En conséquence, il y a lieu de dire, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement est justifié.

Comme A a formulé des prétentions qui n'ont pas encore été toisées en première instance et même expressément réservées, et qui sont indépendantes du point de savoir si le licenciement est abusif ou non, il convient de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail de Diekirch autrement composé.

Etant donné que l'intimé succombe à l'instance et devra supporter la charge des dépens, il est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Faute par l'appelante de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande formée sur cette base légale pour l'instance d'appel, est pareillement à rejeter.

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,

dit le licenciement justifié,

déboute A et la société anonyme SOC 1) SA de leurs demandes respectives 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 Me Romain ADAM, sur ses affirmations de droit,

renvoie l'affaire, en prosécution de cause, devant le tribunal du travail de Diekirch autrement composé.

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.