Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-quatre juin deux mille dix

Numéros 32919 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

A, demeurant à F-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Lou THILL de Luxembourg du 7 août 2007,

comparant par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme B, établie et ayant son siège social à L-, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit THILL,

comparant par Maître Claude SCHMARTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée en date du 14 juillet 2006, A a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme B, ci-après B, devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement du 5 juillet 2005 avec un préavis expirant le 14 janvier 2006 et condamner à lui payer un dommage moral de 15.000 € ainsi qu'un dommage matériel qu'il se réservait de chiffrer en cours d'instance, demandant de même une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement du 29 juin 2007, après lui avoir donné acte qu'il augmentait sa demande en indemnisation de son préjudice moral à 25.000 € et renonçait à toute demande en indemnisation du chef d'un préjudice matériel, le licenciement fut déclaré régulier et A débouté de toutes ses demandes.

Contre ce jugement, A a régulièrement interjeté appel par exploit du 7 août 2007. Il demande, par réformation, à la Cour, de déclarer le licenciement abusif, lui donner acte qu'il n'a jamais donné mandat à son précédent mandataire de renoncer à son préjudice matériel et demande de condamner B à lui payer un dommage matériel de 17.200,68 € ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par la Cour ainsi qu'un dommage moral de 25.000 € et une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société B conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Le licenciement

Engagé suivant contrat à durée indéterminée du 1ier février 1994 en qualité de technicien de surface par B, A fut licencié par lettre recommandée du 5 juillet 2005 avec un préavis de 6 mois expirant le 14 janvier 2006, l'employeur le dispensant de travail durant la période de préavis.

Suite à la demande en communication des motifs du 26 juillet 2005, l'employeur le justifia dans sa lettre recommandée du 12 août 2005 par des raisons économiques.

La précision des motifs

A réitère en premier lieu ses critiques par rapport à la précision des motifs du licenciement.

Tel que l'ont retenu à bon droit les juges de première instance par une analyse correcte du contenu de la lettre de motivation, les motifs économiques invoqués par l'employeur à la base du licenciement ont été indiqués avec la précision requise par l'article L.124-5. (2) du code du travail, la société B ayant détaillé l'évolution de son chiffre d'affaires hors taxe depuis 2001 jusqu'au 30 juin 2005 pour en conclure qu'en l'espace de ces 4 ans et demi, il y avait eu une baisse de 12,93 %, rajoutant que les commandes des clients pendant la période du 1ier janvier 2005 au 29 juillet 2005 auraient diminué de 11,63 % par rapport à la

même période en 2004 ce qui confirmerait la tendance négative qui se serait instaurée depuis 2001 pour finir par exposer que la suppression des postes de A et de son épouse Viviane A, dont le travail consistait dans l'entretien du bâtiment qui serait désormais confié à des sociétés extérieures telles ABSC ou ISS Facility Services, lui permettrait de diminuer ses dépenses de 20.000 € par an, lesdites firmes offrant les travaux en question pour un prix de plus ou moins 40.000 € par an par rapport à une charge salariale des époux A de 65.000 € par ans.

Il y a par conséquent lieu à confirmation du jugement entrepris par rapport à la précision des motifs.

Le caractère réel et sérieux des motifs

A conteste formellement que la stabilité financière de la société B ait à un quelconque moment été mise en danger et soutient qu'en 2002, celle-ci aurait même ouvert une succursale « B-BELGIUM » à Louvain-la Neuve dont le chiffre d'affaires serait en hausse constante et dont il faudrait tenir compte pour apprécier la situation financière globale de la société au lieu de se focaliser sur le chiffre d'affaires en baisse au Luxembourg.

Tel que le fait plaider à juste titre la société B, l'employeur peut légitimement prendre les mesures qu'il juge opportunes pour assainir une branche d'activité déficitaire qui pèse sur le résultat global de son entreprise de sorte que les bons résultats le cas échéant obtenus, ce qui reste à prouver, par la société dans son ensemble ne sont pas de nature à ébranler la justification de sa décision de réduire les frais d'exploitation de B Luxembourg par la suppression des postes des époux A et Viviane A qui ne contestent du reste pas avoir été affectés à la branche luxembourgeoise déficitaire. (en ce sens Cour 8° chambre, 9 mars 2006, numéros du rôle 29725 et 29726 et 18 janvier 2007, n° du rôle 31061)

Les chiffres indiqués par B Luxembourg, qui sont contestés, sont établis à suffisance par les comptes annuels et rapports des réviseurs d'entreprises DELOITTE&TOUCHE pour les années 2001 et 2002, par la suite ERNST &YOUNG pour l'année 2003 et LUX-AUDIT REVISION pour l'année 2004 ainsi que par les rapports de gestion du Conseil d'Administration aux Assemblées Générales Ordinaires des années en question qui en font partie intégrante.

Il en découle d'ailleurs aussi que la succursale en Belgique a précisément été ouverte parce que le marché luxembourgeois était en baisse et que de nouvelles perspectives s'offraient en Belgique.

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 son entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré et 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 encore admis à faire le

choix des personnes touchées par les mesures de restructuration, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit.

Il est en l'espèce établi que les postes des époux A et Viviane A ont été définitivement supprimés au sein de la société B à Luxembourg ce qui n'a d'ailleurs pas été contesté, ceux-ci se bornant à soutenir que B n'aurait pas été en difficultés au moment de leur licenciement.

Lesdits travaux de nettoyage et d'entretien ont effectivement été « *outsourcés* » et il découle des pièces versées que si la charge salariale annuelle des époux A-A était de 62.117,49 € en 2005, soit 35.922,09 € pour A et 26.195,40 € pour Viviane A, le coût total des prestations effectuées dans le cadre de l'entretien régulier tant du bâtiment que des espaces verts tels que tonte du gazon et taille des haies fut facturée par la société ISS pour un total de 20.605,68 € en 2005 de sorte que l'économie réalisée par B par la suppression des deux postes est finalement d'environ 42.000 €.

Le jugement est donc encore à confirmer en ce que le licenciement de A a été déclaré régulier.

L' indemnité de procédure

Seule la partie obtenant gain de cause pouvant obtenir une indemnité de procédure, la demande de A tendant à ces fins est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

dit l'appel non fondé,

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 29 juin 2007 ;

rejette la demande de A en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Claude SCHMARTZ, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.