Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six mai deux mille onze

Numéro 35952 du rôle.

Composition:

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

Entre:

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant eu son siège social à L-, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 25 mars 2010,

comparant par Maître Luc SCHAACK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

B, demeurant à D-,

intimé aux fins du prédit exploit SCHAAL,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 12 mars 2009, B a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée A devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 27 mars 2008 et condamner à lui payer un préjudice matériel de 27.500 € et un préjudice moral de 12.500 € ainsi que 1.379,32 € du chef d'heures supplémentaires et heures de récupération et 208,53 € à titre de gratification de Noël 2008, la remise sous peine d'astreinte des fiches de travail pour la période du 8 janvier 2007 au 28 janvier 2008 de même qu'une indemnité de procédure de 800 €.

Par jugement du 1ier mars 2010, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement et refixé l'affaire pour statuer sur les demandes indemnitaires.

Contre ce jugement, la société à responsabilité limitée A a régulièrement interjeté appel par exploit du 25 mars 2010, demandant à la Cour de dire, par réformation, que le licenciement est régulier et l'admettre pour autant que de besoin à l'offre de preuve tendant à établir le caractère réel et sérieux des motifs et lui donner acte qu'elle conteste l'ensemble des revendications. Elle demande une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

B conclut en ordre principal à l'irrecevabilité de l'appel sinon à la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel

La recevabilité de l'appel

B conclut à l'irrecevabilité de l'appel comme étant prématuré.

Aux termes des articles 579, 580 et 355 du nouveau code de procédure civile, 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 en est de même lorsque le jugement qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident de procédure, met fin à l'instance. Les autres jugements, et notamment ceux qui ordonnent ou refusent d'ordonner une mesure d'instruction, ne peuvent être frappés d'appel indépendamment des jugements sur le fond que dans les cas spécifiés par la loi.

En déclarant abusif le licenciement avec préavis du 27 mars 2008, le tribunal du travail s'est définitivement prononcé sur le caractère, régulier ou abusif, du licenciement et l'appel est à déclarer recevable nonobstant le fait que le tribunal du travail n'a pas encore statué sur les conséquences indemnitaires du licenciement.

Le licenciement

Engagé par contrat de travail à durée indéterminée du 30 octobre 2006 en qualité de *« Zahntechniker »* par le Laboratoire, B a été licencié par lettre recommandée du 27 mars 2008 moyennant un préavis de 2 mois débutant le 1ier avril 2008 et expirant le 31 mai 2008.

Suite à sa demande des motifs du licenciement du 11 avril 2008, l'employeur lui a répondu en date du 8 mai 2008 ce qui suit :

« *Sehr geehrter Herr B,*

Wir beziehen uns auf Ihren eingeschriebenen Brief vom 11. April 2008 mit dem Sie die Begründung für Ihre Entlassung angefragt haben.

Die Kündigung Ihres Arbeitsvertrags ist aus wirtschaftlichen Gründen erfolgt. Die Betriebsaktivität unserer Gesellschaft wurde nach substantiellen Verlusten von Kunden, unter anderem auf dem deutschen Markt, stark reduziert. Laboratoire erlitt einen Umsatzrückgang in Höhe von 12% zwischen 2006 und 2007. Diese Situation hat unvorhersehbare Verluste für das Jahr 2007 hervorgebracht. Die Personalkosten, die den Grossteil (immerhin 3/4) der Allgemeinkosten darstellen, sind jedoch die gleichen geblieben In 2008 gibt es keine Tendenzwende. Im ersten Trimester 2008 ist der Umsatz weiter eingebrochen und dies nochmal um 12% gegenüber 2007, so dass wir aktuell von +/- 26% Rückgang gegenüber 2006 sprechen.

Laboratoire hat verschiedene geschäftliche Schritte gemacht, um neue Kunden auf dem Markt zu finden, die aber trotz aller Mühe, erfolglos geblieben sind.

Um eventuelle zukünftige Insolvenzrisiken zu vermeiden und damit das gesamte Unternehmen zu gefährden, ist die Streichung von Ihrem Arbeitsplatz leider unvermeidlich gewesen.

Mit freundlichen Grüssen

A ».

La précision des motifs

C'est à tort que les premiers juges ont retenu que la lettre de motivation ne remplissait pas les critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence.

S'il est bien vrai que la société A n'a pas fourni de chiffres concrets elle a néanmoins exprimé la baisse de son chiffre d'affaires en pourcentage soit une baisse de 12 % en 2007 par rapport à l'année 2006 suivie d'une nouvelle baisse de 12% au premier trimestre 2008 par rapport à l'année 2007 concluant ainsi à une baisse totale de +/- 26 % par rapport à l'année 2006.

Elle a de même fourni des explications pour cette baisse qui serait consécutive à une perte importante de clients notamment sur le marché allemand ajoutant que toutes ses démarches pour trouver de nouveaux clients sur le marché allemand seraient restées infructueuses.

Elle a expliqué que si le chiffre d'affaires avait baissé, la masse salariale qui constituerait ¾ de ses frais généraux serait néanmoins restée la même,

justifiant sa décision de supprimer le poste de B par un souci d'éviter des pertes futures.

Les motifs ont ainsi été énoncés avec une précision suffisante, permettant d'une part à B de connaître exactement les raisons de son licenciement et de faire le cas échéant la preuve de la fausseté ou de l'inanité des motifs avancés et d'autre part à la juridiction de vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant lui, s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans sa lettre énonçant les motifs du congédiement.

Le caractère réel et sérieux des motifs

Dans la mesure où B ne remet pas autrement en question le contenu des deux pièces versées par la société A aux termes desquelles la perte prévisible au courant du premier trimestre 2008, donc immédiatement avant son licenciement, avait été évaluée à 354.665,38 €, l'offre de preuve faite par la société A dans ses conclusions notifiées le 6 octobre 2010 tendant à établir à la fois l'ampleur de la baisse de son chiffre de d'affaires que ses causes, soit la perte de clients sur le marché allemand, est à rejeter comme étant superfétatoire.

Si B ne conteste ainsi pas les chiffres, il conteste néanmoins le lien de causalité entre cette perte du chiffre d'affaires et la nécessité de le licencier.

La décision, dans le but d'une réduction des coûts d'exploitation, de licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise est en principe légitime, tant qu'il ne résulte pas des circonstances que le motif économique allégué n'était qu'un prétexte pour se défaire du salarié en question.

Les affirmations de B selon lesquelles cinq nouveaux collaborateurs, à savoir Ruth, Felix, Jörg, Werner et Michel auraient encore été engagés en 2007 n'ont pas été contredites par la société A.

Il se dégage d'autre part des versées en cause que dans l'édition du 19/20 janvier 2008 du journal « *Trierischer Volksfreund »,* donc quelques 2 mois avant le licenciement de B, la société A cherchait encore « *zur Erweiterung seines Teams, erfahrene Zahnstechniker(in) Meister(in) für die Bereiche Keramik, Edelmetall und Prothetik ».*

L'engagement de personnel supplémentaire est difficilement conciliable avec une baisse du chiffre d'affaires qui d'après A aurait déjà été de 12 % en 2007 ce d'autant plus que selon elle-même il ne s'agissait pas d'une fluctuation passagère mais des conséquences de la perte définitive de 4 clients importants sur le marché allemand.

Selon les affirmations de B, pas non plus contredites par la sociétéA, celle-ci aurait même encore après le 1ier avril 2008, date du début de son délai de

préavis, engagé trois nouveaux techniciens dentistes à savoir Dennis, Walter et une troisième personne dont il n'a pas cité le nom.

La Cour retient de ce qui précède que la société A a non seulement continué d'embaucher du personnel à un moment où elle se prétendait déjà en crise mais a encore remplacé les personnes licenciées ou démissionnaires (en l'occurrence Michel) par de nouveaux salariés ce que contredit ses affirmations que le licenciement de B avait été décidé pour réduire la masse salariale.

Son affirmation que « *l'activité réduite du département squelettique du « Modellguss » dans lequel travaillait B ne nécessitait plus son emploi »* est contredite par l'attestation testimoniale de Dennis, engagé avec effet au 1ier avril 2008, qui dit ce qui suit :

Zum gleichen Datum wurde Hernn Werner (Abteilung Arbeitsvorbereitung) und Herrn B (Abteilung Modellguss) sowie Frau Kirsten (Abteilung Prothetik) das Arbeitsverhältnis gekündigt.

Eine Woche später hat Herr Michel, der in der gleichen Abteilung (Modellguss) wie Herr B gearbeitet hat, sein Arbeitsverhältnis gekündigt..

Bedingt durch die eigene Kündigung von Herrn Michel wurde ich in die Abteilung Modellguss versetzt.

Nach dem Ausscheiden von Herrn Michel habe ich die Abteilung Modellguss mit Hilfe von anderen Kollegen alleine weitergeführt.

Es stellte sich aber schon bald heraus, dass ich trotz der Hilfe von anderen Kollegen zeitlich überfordert war (viele Überstunden).

Bedingt der zu vielen Überstunden bat ich Herrn B noch eine zweite Person in meine Abteilung Modellguss für den ganzen Tag zu besetzen.

Da aber meine Bitte um eine zweite Person von Herrn B abgelehnt wurde, habe ich mein Arbeitsverhältnis zum 25.6.2008 gekündigt".

Il se dégage de cette attestation que contrairement aux affirmations de la société A, le département « *Modellguss* » dans lequel travaillait B n'avait nullement une activité réduite, bien au contraire, de sorte qu'il n'y avait à ce point de vue aucune nécessité de le licencier.

Il ne saurait d'ailleurs être question d'une quelconque activité réduite au sein dans l'ensemble de la société A dans la mesure où il se dégage de l'ensemble des attestations de témoignage que les salariés devaient tous prester beaucoup d'heures supplémentaires pour maîtriser les commandes.

A supposer même que le département « *Modellguss* » ait connu une activité réduite, les affirmations de la société A suivant lesquelles il n'aurait pas été possible d'affecter B à un de ses autres départements au motif que ses connaissances techniques se limitaient à celles nécessitées dans le

département « *Modellguss* » sont encore contredites par deux certificats selon lesquels celui-ci a suivi des cours auprès du « *Dentales Bildungs- und Informations Center Ellwangen-Jagst »* respectivement « *Trigodent Prothetische Schulungen »* desquels il résulte qu'il possède également des connaissances dans les domaines de l'orthodontie et des « *bridges* » .

Deux anciens employeurs lui attestent d'ailleurs qu'il a travaillé dans les domaines de *« Prothetik, KFO* (Kieferorthopedie) *und dem Modellguss* » la société Braun-Dental-Technik ajoutant « *Diese Arbeiten wurden von Herrn B von der Planung bis zur Fertigstellung selbstständig ausgeführt. Vom einfachen Modellguss bis zur kombinierten Arbeit, inklusive Geschiebelötung* »

Ses capacités et connaissances techniques sont encore confirmées par l'attestation testimoniale de Walter, ancien salarié de A selon laquelle B « *nicht nur Modellgussarbeiten angefertigt hat sondern auch Arbeiten in der Gipsabteiling, in der Prothetikabteilung und in der Abteilung für KFO (Kieferorthopädie) Geräte angefertigt hat. Ebenso beherrscht er das Herstellen von Terziärgerüsten in der Galvan-Technik. Er ist ein Allroundtechniker*"

Ces affirmations ne sont pas contredites par les attestations de témoignage de Jörg et Manfred qui, même s'ils affirment que B ne possédait pas la qualification nécessaire pour travailler dans les départements « *Arbeitsvorbereitung und Prothetik* » respectivement que « *keinesfalls konnte er eine vollständige kieferothopädische Arbeit selbstständig erledigen* », rejoignent cependant Walter pour dire qu'il y a effectué « *gelegentliche Hilfsarbeiten* ».

Il s'ensuit que B ne disposait non seulement des connaissances suffisantes pour pouvoir être affecté à d'autres départements mais encore qu'il a régulièrement fait des travaux dans ces départements au sein de A et qu'il aurait facilement pu y être intégré.

Il suit ainsi de l'ensemble des éléments du dossier que les motifs invoqués par A à l'appui du licenciement ne sont ni réels ni sérieux.

Le jugement est ainsi, bien que pour d'autres motifs, à confirmer en ce que le licenciement a été déclaré abusif.

Les premiers juges ne s'étant pas encore prononcés sur les demandes indemnitaires de B, il y a lieu de renvoyer l'affaire en première instance.

<u>Les indemnités de procédure</u>

Au vu de l'issue du litige, il serait inéquitable de laisser à la charge exclusive de B les frais non compris dans les dépens qu'il était tenu d'exposer pour se défendre contre l'appel et il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 750 €.

Par contre la demande de la société A est à rejeter, seule la partie obtenant gain de cause pouvant y prétendre.

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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 1ier mars 2010 ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée A en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B une indemnité de procédure de 750 € pour l'instance d'appel ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel ;

renvoie l'affaire pour continuation des débats devant le tribunal du travail de Luxembourg.