Exempt- appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze juillet deux mille onze

Numéro 36192 du rôle.

Composition:

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

Entre:

A, demeurant à L-,

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Geoffrey GALLE de Luxembourg du 2 juin 2010,

comparant par Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit exploit GALLE,

comparant par Maître René DIEDERICH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux

sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

intimé aux fins du prédit exploit GALLE,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 13 février 2009, A a fait convoquer devant le Tribunal du travail de Luxembourg la société anonyme B pour s'entendre condamner à lui payer la somme totale de 165.319,80 euros du chef de préjudice subi suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif.

Par jugement rendu le 29 mai 2009, la demande reconventionnelle de l'employeur du chef de congé payé de trop a été accueillie et A a été condamné au remboursement de la somme de 6.769,89 euros.

Le tribunal a admis l'offre de preuve de l'employeur et des enquêtes ont été ordonnées.

Les enquête et contre-enquête ont eu lieu en date des 17 juin 2009 et 19 octobre 2009.

Par jugement rendu le 16 avril 2010, le licenciement avec préavis de A a été déclaré justifié et A a été débouté de toutes des demandes.

Par exploit d'huissier du 2 juin 2010, A a relevé appel tant contre le jugement du 29 mai 2009 que contre celui du 16 avril 2010.

A a été engagé par la société anonyme B à partir du 1er mars 2007 et il s'est vu notifier son licenciement avec préavis par courrier recommandé du 29 septembre 2008.

Suite à la demande de communication des motifs, ces derniers ont été notifiés à A le 10 novembre 2008 et il a protesté par courrier du 9 janvier 2009.

La lettre de motivation fait état de difficultés dues à la conjoncture difficile. L'employeur invoque une perte de 127.000 euros pour juillet 2008 et fait état d'une réorganisation de son entreprise qui a pour conséquence la suppression du poste de A due à la suppression du département gestion des biens par décision du conseil d'administration.

Les premiers juges ont dit que le motif du licenciement a été indiqué avec suffisamment de précision, de sorte que la lettre de motivation est conforme aux dispositions de l'article L.124-5 (2) du Code du travail.

Dans son acte d'appel A critique le jugement du 19 mai 2009 en soutenant que l'employeur n'a pas énoncé un motif personnel, tenant aux qualités professionnelles du salarié, mais un pseudo motif économique.

Cet argument concerne le caractère réel et sérieux du motif davantage que la précision.

C'est à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont dit que la lettre de motivation est suffisamment précise pour que le tribunal puisse vérifier que le motif énoncé dans la lettre s'identifie avec celui invoqué en cours de procédure et pour que A puisse en apprécier la portée et en prouver le cas échéant la fausseté. Le jugement du 29 mai 2009 doit partant être confirmé en ce qu'il a admis l'offre de preuve de l'employeur.

L'appelant conteste le caractère sérieux et réel du motif en soutenant que l'employeur n'a pas fourni la moindre explication quant au lien de cause à effet entre une conjoncture générale difficile et la perte qu'il prétend avoir subie.

Il fait encore valoir que l'intimée fait partie du groupe allemand FWU-Gruppe et que ce fait doit être pris en considération pour l'appréciation de la santé financière. Sur ce point, la Cour renvoie aux développements des premiers juges dans le jugement du 29 mai 2009 qu'elle fait siens pour rejeter le moyen.

L'appelant conteste avoir eu pour fonction la gestion et la responsabilité du portefeuille. D'après lui, il a accompli des tâches opérationnelles en matière financière, administrative, de conformité et de contrôle interne, en dehors de la gestion journalière de la société, qui n'était qu'une de ses fonctions parmi d'autres. Sur base de ces affirmations, il conteste la suppression de son poste de travail pour raisons économiques. Il soutient que ses fonctions sont actuellement accomplies par Monsieur Bürsing au sein de l'entreprise et qu'elles n'ont pas été délocalisées.

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 fondés 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… (C.S.J. 7 juin 2007, numéro 31893 du rôle, Rouard c/ AAZ S.A.).

« … Il ne saurait être exigé d'un employeur d'attendre que la situation financière de son entreprise se dégrade complètement sans réagir et sans qu'il soit permis de prendre des mesures de restructuration en réduisant les charges et frais de fonctionnement en procédant le cas échéant à des licenciements ». (C.S.J. 30 mars 2000, numéro 23600 du rôle, Blaschette c/ Pereira).

« Si un employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise d'une manière plus rationnelle et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes, il n'appartient pas au juge de contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation prise en vertu de son pouvoir de direction par l'employeur ». (C.S.J. 22 juin 2000, numéro 23191 du rôle, Garage Paul Lentz c/ Ongaro).

« En cas de baisse sensible du chiffre d'affaires un employeur est en droit de réorganiser son entreprise… ». (C.S.J. 30 octobre 1997, numéro 19027 du rôle, Bemtgen c/ Pillipps) ; etc.

La Cour renvoie aux développements des premiers juges dans le jugement du 16 avril 2010 quant aux dépositions des différents témoins. Il en résulte que l'appelant avait la qualité de « managing director » avec la responsabilité de la gestion du portefeuille de l'intimée. Les témoins, entendus lors de l'enquête, ont dit qu'en 2008 le marché était difficile et que l'intimée a subi des pertes importantes, ce qui l'a amenée à confier la gestion du portefeuille à une société externe « Expert Timing System » et a entraîné la suppression du poste de l'appelant. Ces dépositions n'ont pas été contredites ni par la contre-enquête, ni par les attestations versées par l'appelant.

Le fait que les témoins ont indiqué des chiffres différents quant à la perte subi est sans incidence, étant donné qu'ils ont tous déposé qu'il y a eu perte. C'est également à tort que l'appelant reproche à l'intimée de ne pas avoir versé des pièces comptables, alors que les comptes annuels au 31 décembre 2008 certifiés par les reviseurs sont versés et indiquent une perte de 498.007 euros.

C'est partant à juste titre et pour les motifs que la Cour adopte que les premiers juges ont dit que l'appelant n'a pas réussi à rapporter la preuve du caractère fallacieux du motif invoqué à la base de son licenciement.

La Cour fait également sienne la motivation des premiers juges en ce qui concerne le caractère réel et sérieux du motif invoqué. Par conséquent l'appel doit être déclaré non fondé.

La demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg est non fondée, eu égard à l'issue du litige.

Les deux parties concluent à l'allocation d'une indemnité de procédure. Cette demande de l'appelant doit être rejetée eu égard à l'issue du litige. Celle de l'intimée n'est pas non plus fondée, l'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie.

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 les décisions entreprises ;

rejette les demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

déclare l'arrêt commun à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

condamne l'appelant à tous les frais et dépens de l'instance d'appel.