

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du deux juillet deux mille quinze

Numéro 40983 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

M. A.), demeurant à F-(...),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Gilles HOFFMANN d'Esch-sur-Alzette du 10 février 2014,

comparant par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte HOFFMANN,

comparant par Maître Lex THIELEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le premier conseiller Astrid MAAS, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Antécédents de procédure

Par requête déposée le 25 septembre 2013, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins d'y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 12 octobre 2012 et s'entendre condamner à lui payer 10.047,30 € + p.m. (ramené en cours d'instance à 2.595,12 €) et 7.500 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis, 6.194,75 € + p.m. du chef d'arriérés de salaire pour heures supplémentaires, heures de nuit, de dimanche et de jours fériés, ainsi que p.m. un solde d'indemnité compensatoire de préavis et une indemnité compensatoire pour congés non pris. En cours d'instance il a renoncé à ces deux dernières demandes. Il a encore demandé à titre subsidiaire 2.484,06 € à titre de réparation de l'irrégularité formelle pour défaut d'entretien préalable et une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 13 décembre 2013, le licenciement a été déclaré justifié et les demandes de M. A.) en réparation de ses préjudices matériel et moral ont été déclarées non fondées.

Pour le surplus, le tribunal du travail a nommé un expert aux fins de déterminer le nombre des heures supplémentaires, heures de nuit, de dimanche et de jours fériés et de calculer les arriérés de salaire redus de ce chef.

Par exploit d'huissier de justice du 10 février 2014, M. A.) a régulièrement interjeté appel contre le jugement lui notifié le 23 décembre 2013, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer le licenciement abusif et de condamner la société SOC1.) à lui payer 2.595,12 € et 7.500 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis, sinon en ordre subsidiaire le montant de 2.484,06 € pour non-respect de la formalité de l'entretien préalable et il demande une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

La société SOC1.) conclut à la confirmation du jugement et réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Le licenciement

Engagé par la société SOC1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 11 juillet 2008 en qualité de conducteur PL 44 T, M. A.) a été licencié par lettre recommandée du 12 octobre 2012 avec un préavis de 2 mois commençant à courir le 15 octobre 2012 et se terminant le 15 décembre 2012.

Par courrier recommandé du 20 octobre 2012, M. A.) a demandé les motifs du licenciement qui lui ont été fournis par courrier recommandé du 20 novembre 2012 que M. A.) a fait contester tant par rapport à leur précision que par rapport à leur caractère réel et sérieux par courrier recommandé de son avocat du 3 décembre 2012.

Par courrier du 24 novembre 2012, il a d'autre part fait valoir, sans reconnaissance aucune du bien-fondé des motifs invoqués, une priorité de réembauchage.

La précision des motifs

M. A.) oppose en premier lieu l'imprécision des motifs de la lettre de motivation du 20 novembre 2012.

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de motivation entièrement transcrite dans le jugement du 13 décembre 2013.

Il en découle que la société SOC1.) a invoqué des motifs économiques à l'appui du licenciement.

La société SOC1.) a d'abord exposé les difficultés économiques auxquelles elle devrait faire face depuis 2008 à savoir niveau du prix de marché constamment à la baisse ou insuffisant, augmentation des charges constantes (gasoil, loyer du matériel, salaires, péages), forte concurrence, baisse du chiffre d'affaires et elle a fourni des pourcentages concrets pour illustrer l'incidence de la baisse du chiffre d'affaires qui aurait été de 16,46 % en 2009 par rapport en 2008, de 9,23 % en 2010 par rapport à 2009 et de 6,06% en 2011 par rapport à 2010.

Elle a exposé moyennant un tableau joint à la lettre de motivation les mesures d'ores-et-déjà prises pour réagir à la diminution des volumes de commandes qui lui ont été confiées, soit par la réduction des effectifs qui sont passés de 67 en 2008 à 63 en 2009, ensuite à 54 en 2010 et à 45 en 2011, soit par la réduction des camions en circulation qui sont passés de 62 en 2008 à 56 en 2009, ensuite à 49 en 2010 et à 40 en 2011. Ledit tableau renseigne également en chiffres la diminution du chiffre d'affaires qui est passé de 8.169.383 € en 2008 à 6.824.683 € en 2009, ensuite à 6.194.527 € en 2010 et à 5.818.736 € en 2011.

La société SOC1.) fournit ensuite les raisons de sa diminution d'activité qui, selon elle, serait due à l'instauration de la nouvelle réglementation du cabotage en Europe qui imposerait aux entreprises de transport des mesures d'encadrement plus restrictives au niveau des trafics internationaux ce qui aurait pour effet que sa part sur le marché étranger se réduirait.

Elle fait également valoir qu'elle subit de plus en plus la concurrence des entreprises de transport des pays de l'Europe de l'Est qui offriraient des conditions économiques plus intéressantes qu'elle-même ne serait pas en mesure de proposer.

Ces deux facteurs auraient pour effet de l'exclure de certaines parts du marché qu'elle détenait dans le passé.

Courant 2012, son client l'aurait informée qu'il rencontrerait au fil des mois de plus en plus de difficultés à se placer économiquement chez les chargeurs de sorte qu'il procéderait à une baisse de commandes de l'ordre de 25% au courant du dernier quadrimestre.

Cette part de marché qu'elle aurait ainsi perdue aurait représenté à compter du mois de septembre 2012 environ 130.000 € par mois, ce chiffre étant à mettre en parallèle avec le chiffre d'affaires moyen mensuel des 9 premiers mois de l'année qui serait 448.921 € ce qui représenterait une baisse de 28,9 %.

Elle renvoie à cet effet au tableau 2 annexé à la lettre de motivation qui fait une comparaison au mois le mois du chiffre d'affaires réalisé en 2011 et 2012, étant précisé que les 3 derniers mois sont des chiffres prévisionnels qui tiennent compte de cette diminution des 130.000 € mensuels de son client.

Malgré ses efforts commerciaux, elle se rendrait compte que dans l'approche de nouveaux clients, elle se heurterait aux mêmes problèmes qu'avec son client actuel à savoir niveau de prix bas inférieur à son coût de revient, règles du cabotage restreignant le nombre de transports qu'elle serait en mesure d'effectuer.

Compte tenu du fait que les charges salariales représenteraient 35 % de son prix de revient, elle serait venue à la conclusion qu'elle ne pourrait continuer à supporter les mêmes charges salariales au vu de la baisse importante de son chiffre d'affaires et afin de garder sa compétitivité, elle aurait été amenée à adapter l'effectif humain et matériel à cette diminution importante de son chiffre d'affaires, ayant ainsi pris la décision de procéder à une réduction du personnel soit au licenciement de 6 chauffeurs sur un effectif total de 39.

Tel que l'ont retenu à bon droit les juges de première instance par une appréciation correcte du contenu de la lettre de motivation et par de justes motifs que la Cour adopte, l'énoncé des motifs ci-avant repris est suffisamment précis pour permettre au salarié et aux juridictions de vérifier non seulement la réalité des motifs invoqués mais également l'existence d'une cause sérieuse qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

C'est encore à tort que M. A.) critique la précision de la lettre de motivation en soutenant que la société SOC1.) ferait partie d'un groupe de sociétés ensemble avec deux sociétés françaises à savoir la « SOC2.) » et la « SOC3.) », de sorte que la société SOC1.) aurait dû exposer dans la lettre de motivation la situation économique du groupe dans son ensemble qui, par ailleurs, serait positif.

Cet argument n'est pas fondé alors que sous le couvert d'une critique de la précision des motifs, M. A.) soulève un moyen qui relève du fond et dont le bien-fondé devra être examiné dans le cadre de l'appréciation du caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

La Cour retient dès lors, par confirmation du jugement entrepris, que les motifs invoqués ont permis à M. A.) d'apprécier leur caractère légitime et d'évaluer l'opportunité d'une action en justice en vue d'obtenir indemnisation en cas de licenciement abusif.

Le caractère réel et sérieux des motifs invoqués

M. A.) fait valoir en premier lieu que la société SOC1.) ferait partie d'un groupe de sociétés opérant notamment à partir de la France, groupe de sociétés qui se porterait bien. Le motif invoqué serait fallacieux alors qu'il faudrait analyser la situation économique du groupe dans son ensemble.

La société SOC1.) conteste ces affirmations. Elle affirme que le seul lien existant entre elle-même et les deux sociétés visées, à savoir la « SOC2.) » et la « SOC3.) », consisterait dans le fait que ces dernières seraient des clientes en ce sens qu'elles lui sous-traiteraient certains de leurs contrats de transport. La « SOC3.) » serait son principal client.

Au vu des pièces produites en cause, la Cour retient que les affirmations de M. A.) par rapport à l'appartenance de la société SOC1.) à un groupe de sociétés manquent d'être établies.

Le seul fait de verser deux attestations testimoniales émanant des chauffeurs B.) et C.), tous les deux au service de SOC1.), qui affirment avoir rencontré D.), administrateur de la société SOC1.) au sein de l'entreprise de transport SOC3.) à Pannes, n'est pas de nature à prouver qu'il occupe une quelconque fonction au sein de cette société alors surtout que la société SOC1.) a déclaré que la société SOC3.) est son principal client de sorte qu'il n'est pas surprenant de voir le directeur de SOC1.) dans les locaux de SOC3.).

En l'absence d'autres précisions et preuves par rapport à la structure dudit groupe et notamment par rapport à la question de savoir s'il y a unité économique et sociale entre ces sociétés avec, au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques ou complémentaires et, au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, la Cour retient que l'appartenance de la société SOC1.) à un groupe de sociétés n'est pas établie.

Seul sera donc examiné si le motif économique invoqué à l'appui du licenciement se confirme au vu des pièces versées.

Les juges de première instance ont correctement retenu que les difficultés économiques invoquées par la société SOC1.) étaient documentées par les pièces versées.

Ainsi la diminution progressive du chiffre d'affaires avancée dans le tableau 1 annexé à la lettre de motivation se confirme au vu des chiffres renseignés par les comptes de pertes et profits des exercices 2010/2011 et 2011/2012, de même que les pertes significatives, ainsi l'exercice 2010 a été clôturé avec une

perte de 359.463,75 € et le chiffre d'affaires a encore diminué de 5.818.736,24 en 2011 à 5.049.329,58 € en 2012, chiffre qui dépasse encore les prévisions pessimistes faites par la société SOC1.) qui avait avancé en novembre 2012 un montant de 5.069.071 €.

La société SOC1.) a de même versé des pièces attestant que le nombre de ses camions et de licences communautaires a été réduit en octobre 2012 à 27 camions.

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 de l'espèce que le motif économique n'était qu'un prétexte pour se défaire du salarié en question, ce dont il incombe à ce dernier de rapporter la preuve.

M. A.) s'interroge en quoi la suppression précisément de son poste de travail est fondée sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise et pourquoi cet emploi a été supprimé plutôt qu'un autre.

Il est un fait que M. A.) est chauffeur routier international, que la société SOC1.) a expliqué que la masse salariale représente 35 % de son prix de revient et qu'elle a pris des mesures de restructuration visant tant une diminution de ses effectifs que de ses camions. La Cour retient que la suppression du poste d'un chauffeur international (en réalité il s'agissait de 6 chauffeurs routiers internationaux) s'inscrit dans les mesures de restructuration qu'un employeur est autorisé à prendre pour lutter contre les difficultés économiques.

Tel que l'ont ainsi retenu à bon droit les juges de première instance, la société SOC1.) a établi le caractère réel et sérieux des difficultés économiques auxquelles elle a dû faire face depuis 2010.

Il y a dès lors lieu à confirmation du jugement en ce que le licenciement a été déclaré justifié.

L'irrégularité formelle du licenciement

M. A.) réclame 2.484,06 € à titre de dommages et intérêts pour irrégularité formelle du licenciement en reprochant à la société SOC1.) de ne pas avoir procédé à un entretien préalable.

Il base sa demande sur l'article L. 124-2 (1) du code du travail aux termes duquel l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins et qui envisage de licencier un salarié, doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé en lui indiquant l'objet de la convocation, ainsi que la date, l'heure et le lieu d'entretien.

La société SOC1.) n'occupant pas cent cinquante salariés et son appartenance à un groupe de sociétés n'étant pas établie, c'est à juste titre qu'elle s'oppose au règlement de l'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) qui sanctionne le défaut d'entretien préalable.

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

Les indemnités de procédure

Seule la partie obtenant gain de cause pouvant bénéficier d'une indemnité de procédure, la demande de M. A.) tendant au paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

Il en est de même de la demande de la société SOC1.), celle-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Astrid MAAS, premier conseiller,

reçoit l'appel,

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 13 décembre 2013 ;

déclare non fondées les demandes des parties en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne M. A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Me Lex THIELEN, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.