

Arrêt N° 132/16 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du treize octobre deux mille seize

Numéro 41480 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Agnès ZAGO, premier conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 29 avril 2014,

comparaissant par Maître Christophe BRAULT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

M. A.), demeurant à D-(...),

intimé aux fins du prédit acte ENGEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le président de chambre Étienne SCHMIT, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

1. La procédure

Par jugement du 24 mars 2014, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement du 27 mars 2008 avec préavis du 1^{er} avril au 31 mai 2008 de M. A.) par la société SOC1.).

Le tribunal a alloué des indemnités de 10.598,64 euros et 2.500 euros au titre des préjudices matériel et moral. Il a rejeté la demande tendant à la rémunération d'heures supplémentaires.

Par acte d'huissier de justice du 29 avril 2014, l'employeur a régulièrement formé appel contre ce jugement.

Par conclusions du 31 octobre 2014, le salarié a aussi formé régulièrement appel.

2. Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

A la demande du salarié, l'employeur a fait connaître les motifs du licenciement par courrier du 8 mai 2008.

L'employeur déclare avoir procédé au licenciement pour des raisons économiques. L'activité du laboratoire aurait fortement baissé, suite à des pertes substantielles de clients, entre autres sur le marché allemand.

De 2006 à 2007, le chiffre d'affaires aurait diminué de 12%. L'exercice 2007 se serait conclu avec des pertes imprévisibles, tandis que les frais de personnel, qui représenteraient 75% des frais, seraient restés inchangés.

Au premier trimestre de 2008, le chiffre d'affaires aurait à nouveau diminué de 12% par rapport à 2007, de sorte qu'une perte d'environ 26% par rapport à 2006 devrait être constatée.

Les efforts du laboratoire pour gagner de nouveaux clients seraient sans résultat.

Afin d'éviter des risques futurs d'insolvabilité et de mettre en péril l'entreprise, la suppression du poste de M. A.) aurait été inévitable.

Le tribunal du travail a retenu que la lettre de licenciement répond à l'exigence légale d'une indication précise des motifs du licenciement.

L'employeur conclut à la réformation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif, considérant que les motifs du licenciement invoqués ne seraient pas réels et sérieux.

Le salarié ne conclut pas à la réformation du jugement en ce qu'il a retenu le caractère précis des motifs, mais demande la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif, faute de motif réel et sérieux.

Il convient dès lors d'examiner si les motifs indiqués dans la lettre de licenciement sont réels et sérieux.

L'employeur soutient qu'en 2008, dix salariés auraient quitté l'entreprise et n'auraient pas été remplacés, ce qui constituerait une économie annuelle sur la masse salariale de 241.948,32 euros.

En examinant ces départs et l'incidence sur les dépenses pour l'exercice 2008, la Cour constate que ces départs au courant de 2008 ont permis une économie de rémunérations de 143.931,94 euros durant cette année.

Le tableau ci-dessous énonce les initiales du salarié ayant quitté l'entreprise, la date de sortie, le nombre de mois restant jusqu'à la fin de l'année, le salaire brut mensuel (économisé) et le montant de l'économie réalisée par salarié.

R G L J	14.04	8,5	2.993,47	25.444,50
F S	30.04	8	1.609,53	12.876,24
M M	14,05	7,5	2.152,50	16.143,75
B K	31.05	7	2.150,05	15.050,35
L F J	31.05	7	2.562,37	17.936,59
M A.)	31.05	7	2.556,94	17.898,58
S S	31.07	5	2.843,88	14.219,40
A A K	31.07	5	555,03	2.775,15
L D	25.06	6	2.097,45	12.584,70
P R	01.09	4	2.250,67	9.002,68

Total de l'économie : 143.931,94

Suivant le certificat établi le 9 juillet 2009 par un associé de la société fiduciaire ayant établi les comptes, les frais de personnel étaient de 1.334.299,49 euros au 31 décembre 2006, de 1.324.916,51 euros au 31 décembre 2007 et de 1.255.120,71 euros au 31 décembre 2008.

En 2008, la diminution des frais de personnel était donc de 69.795,80 euros par rapport à 2007, malgré l'économie de 143.931,94 euros sur les rémunérations des dix salariés. Le montant de 74.136,16 euros n'a pas été économisé.

L'employeur reconnaît deux nouveaux engagements le 1^{er} avril 2008, en remplacement d'un salarié parti le 31 mars 2007 et en remplacement d'un congé de maternité du 31 décembre 2007 (donc à partir du quatrième mois du congé).

En admettant que ces deux salariés aient travaillé jusqu'à la fin de l'année pour une rémunération de 2.451 euros (salaire moyen des huit salariés les mieux rémunérés partis en 2008), les rémunérations s'élèvent à 44.118 euros.

L'employeur reconnaît aussi l'engagement de LD le 1^{er} avril 2008. Etant donné que ce salarié est repris au tableau des départs de 2008 (il est parti le 25 juin), cet engagement/départ est comptabilisé comme économie de 12.584,70 euros.

En considérant, d'une part, l'engagement de trois nouveaux salariés le 1^{er} avril 2008 et, d'autre part, le fait que le montant de 74.136,16 euros n'a pas été économisé sur les frais de personnel, la Cour retient qu'il n'est pas établi que le licenciement du 27 mars 2008 soit motivé par un souci de réduction de la masse salariale par la suppression du poste de M. A.) dans le but d'éviter d'éventuels risques financiers mettant en péril l'entreprise entière.

Ainsi que l'a retenu le tribunal du travail, le licenciement, intervenu sans motif réel et sérieux, est abusif.

L'examen ci-avant tient compte des départs de 2008 et des frais de personnel ainsi que des nouveaux engagements pertinents de 2008.

Cet examen permettant à lui seul d'apprécier le licenciement, l'offre de preuve relative aux départs est sans pertinence.

Il en est de même en ce qu'elle concerne l'évolution de la situation financière de l'entreprise et l'évolution du département « prothèses amovibles » et la qualification du salarié pour changer de département.

Le motif d'économie sur la masse salariale étant contredit par l'examen précédent, l'examen de la situation financière est sans intérêt. Le motif du licenciement constitue le souci de réduction de la masse salariale, et non la diminution de l'activité du département « prothèses amovibles » au sein duquel travaillait le salarié licencié. L'offre de preuve ne peut pas porter sur un motif qui n'a pas été invoqué dans la lettre de motivation.

L'appel de l'employeur n'est pas justifié.

3. Le préjudice matériel

L'employeur critique le jugement en ce qu'il a alloué une indemnité pour préjudice matériel. Il demande à être déchargé de la condamnation au paiement de cette indemnité, le licenciement étant à considérer comme justifié.

A titre subsidiaire, il considère que la période de six mois retenue par le tribunal du travail serait trop longue, étant donné que le salarié n'aurait pas recherché un emploi dès son licenciement et n'aurait pas orienté ses recherches dans son secteur d'activité.

Le salarié conclut à la confirmation du jugement qui a alloué une indemnité de 10.598,64 euros.

Le tribunal du travail a retenu qu'une période de six mois à partir de la fin du préavis, du 1^{er} juin au 30 novembre 2008, est en lien causal avec le licenciement.

La Cour retient que l'employeur qui a procédé à un licenciement abusif est tenu de réparer l'intégralité du préjudice qui est en lien causal avec le licenciement fautif.

Le salarié, âgé de 46 ans, a été licencié le 27 mars 2008 par son employeur, au service duquel il était depuis le 16 avril 2007.

Il a presté le préavis du 1^{er} avril au 31 mai 2008. Une recherche d'emploi dès le mois d'avril est documentée.

Pour la période du 1^{er} juin au 30 novembre 2008, le salarié documente un peu plus d'une douzaine de candidatures. Contrairement à ce que soutient l'employeur, il a aussi fait acte de candidature auprès de laboratoires dentaires (dont une en avril, et six au courant des mois de juin et juillet).

Pour la période du 1^{er} juillet au 30 novembre 2008 (et au-delà de cette date) il a touché des indemnités de chômage et donc satisfait aux obligations de recherche d'emploi imposées par les conditions d'octroi des indemnités.

C'est donc à juste titre que le tribunal du travail a retenu le lien causal entre le licenciement et les pertes subies dans la période de juin à novembre 2008.

Le calcul de l'indemnité n'étant pas critiqué, la décision est à confirmer en ce qui concerne le préjudice matériel.

4. Le préjudice moral

L'employeur demande à être déchargé de la condamnation au paiement d'une indemnité au titre du préjudice moral, vu que le licenciement serait justifié.

A titre subsidiaire, il considère qu'un préjudice moral ne serait pas établi. Sinon, le montant de 2.500 euros serait à réduire.

Le salarié conclut à la réformation et à l'allocation d'une indemnité de 7.500 euros.

Le licenciement étant fautif, les conclusions principales de l'employeur tendant à la décharge sont à rejeter.

Compte tenu de la faible ancienneté de service et de la durée de la période d'inactivité en lien causal avec le licenciement avec préavis, le tribunal a correctement évalué le préjudice moral au montant de 2.500 euros.

Les appels afférents ne sont pas justifiés.

5. Les heures supplémentaires

Le salarié a formé appel contre le jugement qui a rejeté sa demande tendant au paiement d'heures supplémentaires.

Il conclut à une indemnité de 5.083,11 euros au titre de 153,083 heures supplémentaires prestées en 2007 et de 62,166 heures supplémentaires prestées en 2008.

Il explique que l'employeur tenait une liste de présence sur laquelle chaque salarié était tenu de s'inscrire à l'arrivée et à la fin de la journée de travail et que l'employeur conserve ces fiches hebdomadaires dans des classeurs.

Il rappelle que l'article L. 211-29 du code du travail fait obligation à chaque employeur de tenir un registre spécial ou un fichier dans lequel il doit inscrire notamment les prolongations de la durée normale du travail, les heures prestées les dimanches et jours fériés légaux ou la nuit.

Il conclut à une injonction à l'employeur de produire les fiches de travail ou/et l'extrait du registre des heures supplémentaires pour la période du 16 avril 2007 au 31 mai 2008, sous peine d'astreinte.

L'employeur conclut à la confirmation de la décision de rejet.

Il considère que le salarié n'a établi ni la prestation d'heures supplémentaires ni son accord avec une telle prestation. Il soutient que le salarié n'aurait remis aucune fiche de travail, de sorte que des heures supplémentaires n'auraient pas pu être enregistrées.

Il relève que le salarié prenait toujours ses pauses de midi à son poste de travail, afin d'être en mesure de rentrer le plus tôt possible.

Le témoin DL, qui a commencé son travail le 1^{er} avril 2008 déclare qu'il devait prêter de nombreuses heures supplémentaires. Il ne fait pas de déclaration concrète quant au travail de M. A.).

Le témoin LF déclare qu'en 2007 il a observé que M. A.) a travaillé régulièrement durant les pauses de midi.

Le témoin PO a quitté l'entreprise le 30 juin 2007, et déclare sans autre précision que M. A.) a évidemment presté des heures supplémentaires.

Les témoins EM et CJ déclarent que M. A.) prenait bien sa pause de midi à son poste de travail. Le témoin CJ déclare que M. A.) y prenait ses repas.

La revendication du paiement de 215,249 heures (153,083 et 62,166) est appuyée d'un décompte manuscrit de M. A.) pour la période du 16 avril 2007 au 15 avril 2008 et concerne 219 jours de travail (148 en 2007 et 71 en 2008).

La Cour note qu'aucune partie et aucun témoin ne s'est exprimé sur la durée de la pause de midi.

Au vu des témoignages contradictoires, il n'est pas établi que, même s'il était présent à son poste, M. A.) ait effectivement travaillé durant la pause de midi et qu'il l'ait fait de l'accord de son employeur.

Le salarié soutient que, le cas échéant, il conviendrait de retrancher une demi-heure de pause par jour.

La Cour constate qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier quelle était la durée obligatoire ou usuelle de la pause de midi (30 minutes, 45 minutes ou 60 minutes ?).

En admettant une pause de midi de 30 minutes, les prétentions du salarié tendant au paiement de 215,249 heures seraient à diminuer de 109,50 heures ($219 \times 0,5$), tandis que pour une pause d'une heure, elles seraient à diminuer de 219 heures.

Etant donné qu'il n'est pas établi que le salarié ait remis les fiches hebdomadaires de travail ou de présence à l'employeur, il n'y a pas lieu d'enjoindre la production de ces documents ainsi que d'un extrait du registre des heures supplémentaires.

La prestation des heures supplémentaires n'étant pas établie, la décision relative aux heures supplémentaires est à confirmer et l'appel afférent est à rejeter.

6. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, le salarié conclut à la confirmation de l'indemnité de 750 euros pour la première instance et à l'allocation d'une indemnité de 2.000 euros pour l'instance d'appel et l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 2.500 euros pour la première instance et de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur demande à être déchargé du paiement de l'indemnité de 750 euros.

Il serait inéquitable de laisser à charge du salarié l'intégralité des frais non compris dans les dépens des deux instances qu'il a exposés.

Il y a lieu de fixer à 2.000 euros l'indemnité pour l'instance d'appel. L'indemnité fixée en première instance est à confirmer.

L'employeur n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, son appel et sa demande sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare recevable mais non fondé l'appel de la société SOC1.) S.A.R.L.,

déclare recevable mais non fondé l'appel de M. A.) relatif au préjudice moral et aux heures supplémentaires,

rejette la demande de la société SOC1.) S.A.R.L. formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne la société SOC1.) S.A.R.L. à payer à M. A.) le montant de 2.000 euros sur base de cette disposition,

condamne la société SOC1.) S.A.R.L. aux dépens.

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.