

Arrêt N° 58/17 - VIII - Travail

**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du vingt-sept avril deux mille dix-sept**

Numéro 40700 du rôle.

Composition:

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

**Entre:**

**M. A.),** demeurant à L-(...),

**appellant** aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 18 novembre 2013,

**comparaissant par Maître Romain ADAM,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**1.) la société coopérative SOC1.),** établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son président,

**intimée** aux fins du prédit acte CALVO,

**comparaissant par Maître Charles KAUFHOLD,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2.) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, 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, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

**intimé** aux fins du prédit acte CALVO,

**comparaissant par Maître Georges PIERRET**, 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 17 avril 2012, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré irrecevables les demandes en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité de départ au motif que dans sa requête le demandeur n'a pas indiqué les moyens justifiant ces demandes.

Il a déclaré recevables les demandes de M. A.) tendant à l'indemnisation des préjudices matériel et moral causés par son licenciement avec préavis du 31 mars 2010 par la société coopérative qui s'appelle actuellement SOC1.).

Le tribunal a admis l'employeur à prouver par l'audition de témoins les faits invoqués pour justifier le licenciement.

Par jugement du 8 octobre 2013, le tribunal du travail a déclaré le licenciement fondé et a rejeté les demandes d'indemnisation du salarié ainsi que la demande de l'Etat tendant au remboursement des indemnités de chômage.

Par acte d'huissier de justice du 18 novembre 2013, le salarié a régulièrement formé appel contre ce dernier jugement, qui lui a été notifié le 11 octobre 2013.

Par le même acte d'huissier de justice, le salarié a également formé appel contre le jugement du 17 avril 2012.

Par conclusions du 25 février 2014, l'Etat a régulièrement interjeté appel pour le cas où, conformément à l'appel du salarié, le licenciement serait déclaré abusif.

## 2. La recevabilité de l'appel contre le jugement du 17 avril 2012

L'employeur soutient que le jugement du 17 avril 2012 aurait retenu que les motifs du licenciement - tant le motif économique que le motif à caractère personnel en lien avec le sociétaire L. - avaient été indiqués avec suffisamment de précision.

Le jugement ayant statué sur la précision des motifs, une partie du principal, et ayant ordonné l'audition de témoins constituerait un jugement mixte. Appel n'ayant pas été interjeté immédiatement, dans le délai de la loi, l'appel du 18 novembre 2013 serait irrecevable en ce qu'il tendrait à une réformation relative à la précision des motifs.

L'employeur soutient aussi que l'acte d'appel ne saisiserait pas la Cour de la question de la précision des motifs, le dispositif de l'acte d'appel ne contenant pas de contestation relative à cette précision.

A titre subsidiaire, il considère que les contestations du salarié ne concerneraient que la désignation des collègues du salarié par leurs initiales.

Le salarié conclut à la recevabilité de l'appel.

Il relève que le premier jugement se serait limité à ordonner une enquête et que dès lors l'appel relatif à la précision des motifs n'aurait pu être formé contre ce jugement qu'ensemble avec l'appel contre le jugement au fond.

Les contestations de la précision des motifs seraient exposées aux motifs de l'acte d'appel où il serait notamment indiqué que les raisons de la restructuration et l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié ne seraient pas précisées.

Au dispositif de l'acte d'appel, il serait conclu à la réformation des deux jugements en ce que l'offre de preuve des faits invoqués dans la lettre de motivation a été admise et en ce que le licenciement a été déclaré régulier et les demandes d'indemnisation ont été rejetées.

La Cour retient que seul le dispositif d'un jugement énonce la décision de la juridiction sur les demandes des parties.

En ce qui concerne les demandes du salarié tendant à ce que le licenciement soit déclaré abusif, les motifs n'ayant pas été indiqués dans la lettre de motivation avec la précision requise ou les motifs invoqués n'étant pas réels et sérieux, et tendant à l'indemnisation des préjudices matériel et moral causés par le licenciement abusif, le tribunal du travail a retenu au dispositif du jugement du 17 avril 2012 que ces demandes sont recevables et il a ordonné une mesure d'instruction, en l'espèce l'audition de témoins.

Dans ce jugement avant dire droit, le tribunal n'a donc pas tranché une partie du principal relatif à ces demandes et un appel les concernant ne pouvait pas

être interjeté avant le jugement au fond du 8 octobre 2013. L'appel du 18 novembre 2013 n'est pas tardif.

La Cour retient que le législateur n'impose pas aux avocats, qui représentent obligatoirement les parties devant la Cour d'appel dans les litiges de droit du travail, de présenter dans l'acte d'appel et les conclusions les objets des demandes et les moyens respectifs qui les justifient dans une forme structurée et rigoureuse.

La Cour est donc tenue de prendre en considération les demandes et les moyens y relatifs exposés tant aux motifs qu'au dispositif des écritures.

En l'espèce, sous un intitulé « *quant à l'imprécision des motifs du licenciement* », le salarié soutient que le tribunal du travail aurait à tort déclaré le licenciement justifié, étant donné que les motifs n'auraient pas été indiqués avec la précision requise par l'article L. 124-5 du code du travail.

Il considère que « *dans le cadre d'un licenciement motivé par des motifs économiques, la lettre de motivation répond à l'exigence de précision ... si l'employeur y a indiqué les mesures de restructuration prises par la société, les raisons de la restructuration ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié,*

*Que ces précisions font défaut dans la lettre de motivation* ».

Il soutient encore que la désignation des collègues du salarié par leurs initiales ne répondrait pas à l'exigence de précision.

Le tribunal aurait à tort considéré que le motif économique et le reproche personnel auraient été indiqués avec suffisamment de précision.

L'imprécision des motifs valant absence de motifs, le licenciement serait à déclarer abusif.

Au dispositif de l'acte d'appel, le salarié conclut à ce que le licenciement soit déclaré abusif.

L'examen de l'acte d'appel permet de constater que dans une présentation claire et bien structurée le salarié conclut à la réformation du jugement en ce que le licenciement n'a pas été déclaré abusif en raison de l'imprécision des motifs et que l'indication du motif économique est également critiquée quant à sa précision.

Les moyens d'irrecevabilité opposés par l'employeur ne sont pas fondés.

### 3. Le témoignage de M. B.)

Le salarié estime que le tribunal du travail aurait eu tort de prendre en considération le témoignage de M. B.) pour conclure que les motifs du licenciement seraient établis.

En tant que président du conseil d'administration et du comité directeur ainsi qu'en tant que directeur général de la société il représenterait la société et l'incarnerait en justice, et ne pourrait pas être entendu comme témoin dans sa propre cause.

Ce témoignage serait irrecevable et devrait être rejeté.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a admis le témoignage de M. B.), qui n'aurait pas été en charge de la gestion journalière de la société et ne serait pas habilité à la représenter seul en justice.

La Cour relève que la lettre de licenciement du 31 mars 2010, de même que la lettre séparée du même jour qui confirme la dispense de travail à partir du 31 mars et pendant toute la durée du préavis de quatre mois, sont signées notamment par M. B.), avec la mention de sa qualité de président dans le deuxième courrier.

M. B.) a donc agi dans la procédure de licenciement en tant que représentant de la société SOC1.). Dès lors, il est à considérer comme partie en cause et ses attestations testimoniales et dépositions devant le magistrat commis ne peuvent pas être prises en considération.

#### 4. Le licenciement pour motif économique

Agé de 46 ans, M. A.) entre au service de la société SOC1.) à partir du 13 septembre 2004 en qualité de fondé de pouvoir. Il exerce les fonctions de manager jusqu'à son licenciement avec préavis du 31 mars 2010. Au moment du licenciement, il a une ancienneté de 5 ans et 6 mois et il est âgé de 51 ans et 10 mois.

##### 4.1. La précision du motif

Dans la lettre de motivation du 12 mai 2010, l'employeur précise que le poste de manager est supprimé.

Il observe qu'une réorganisation est nécessaire étant donné qu'un nouveau directeur général à temps plein est recruté en vue du remplacement de M. B.), président du conseil d'administration, dans ses fonctions de directeur général, qu'il exerce à temps partiel.

Il relève que M. A.) avait été recruté afin d'assister M. B.), exerçant à temps partiel.

Le nouveau directeur général exercera les fonctions assumées par M. B.), en tant que directeur général, ainsi que celles qui sont exercées par M. A.), en tant que manager.

Compte tenu de la taille de la société et du chiffre d'affaires de 1,3 million d'euros, la société ne peut pas prendre en charge le traitement du directeur général ainsi que celui de M. A.), qui était de 88.000 euros en 2009.

L'employeur indique qu'il ne dispose pas de poste alternatif correspondant aux compétences et qualifications du salarié licencié.

L'employeur observe qu'au cours du long processus de sélection M. A.) n'a à aucun moment postulé pour le poste de directeur général. Il ajoute que de toute manière le salarié licencié n'avait pas les qualités requises pour ce poste.

La Cour constate que la lettre de licenciement précise que le poste de manager est supprimé et que les fonctions exercées par le salarié licencié sont prises en charge par le nouveau directeur général. L'employeur a décidé de n'occuper qu'une seule personne pour l'exercice de ces tâches. Il précise son chiffre d'affaires et considère que l'entreprise ne peut pas prendre en charge les deux postes de directeur général à temps plein et de manager.

Cette réorganisation est effectuée en vue du remplacement du président-directeur général.

La motivation ainsi rédigée permet au salarié de connaître le motif économique de son licenciement et de juger l'opportunité d'une action en justice et aux juridictions d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif invoqué et répond à l'exigence légale d'indication précise des motifs.

L'appel du salarié tendant à ce que le licenciement soit déclaré abusif en raison de l'imprécision des motifs n'est pas fondé.

Il en est de même de son appel contre le jugement ayant admis la preuve de cette réorganisation et de la suppression du poste par fusion avec celui de directeur général, l'offre de preuve des faits précis invoqués étant pertinente.

#### 4.2. Le caractère réel et sérieux du motif

Le salarié conteste la suppression de son poste et la fusion avec le poste de directeur général. Le licenciement, sans motif réel et sérieux, serait à déclarer abusif.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Suivant le compte rendu provisoire de l'assemblée générale du 16 juin 2007, le conseil d'administration a relevé dans son rapport (point 6 du document) les mesures entreprises ou envisagées pour préparer le renouvellement de l'équipe dirigeante, « *notamment en procédant au recrutement d'un nouveau Directeur Général* ». (Pièce 36 de Maître KAUFHOLD)

Lors de l'assemblée générale du 28 juin 2008, le conseil d'administration (point 6.1) relève qu'en raison de l'accroissement des dépôts et du nombre de transactions le secrétariat a dû être renforcé (par un aide comptable et un assistant en informatique). Le conseil de surveillance note (point 6.2) que le secrétariat a été renforcé et exprime sa préoccupation quant aux retards dans la sélection d'un nouveau directeur général. (Pièce 37)

Lors de l'assemblée générale du 20 juin 2009, le conseil d'administration se félicite de la compétence, de l'engagement et de la loyauté du secrétariat qui a été renforcé par de nouveaux recrutements (point 7.1). Le conseil de surveillance fait état (point 7.2) des recommandations effectuées pour accélérer la nomination d'un nouveau directeur général. (Pièce 38)

Suivant les rapports 2008, présentés le 20 juin 2009, le secrétariat est composé de neuf personnes et M. A.) en est le manager. (Pièce 21 de Maître ADAM)

Suivant les rapports 2009, présentés à l'assemblée générale du 19 juin 2010, le secrétariat est composé de neuf personnes, dont un nouveau managing director, M. A.) n'en faisant plus partie. Cette équipe ne comprend pas de manager.

Les trois témoins MM, VS et SM, salariés de l'entreprise, qui ont fait partie du secrétariat au moment du départ du salarié licencié, ont déposé devant le juge commis que le poste de M. A.) a été supprimé et que le nouveau directeur général a exercé les fonctions du manager licencié de même que celles de directeur général. Le témoin AR-P a déclaré que le secrétariat était dirigé par un directeur général.

Le salarié invoque un organigramme « *actuel* » au moment du dépôt de la pièce le 12 mai 2015 : le secrétariat comprend treize personnes, dont le directeur général engagé à partir de 2010, ainsi qu'un directeur des opérations et un compliance manager. Le salarié dépose aussi un courriel du 13 mars 2015, qui lui a été adressé, informant les sociétaires que l'équipe de la société s'agrandit par l'adjonction de deux nouveaux coordonnateurs et de deux nouveaux membres du secrétariat. (Pièces 20 et 22 de Maître ADAM)

Au vu des différents rapports examinés ci-dessus et des témoignages visés, il est prouvé qu'au moment du licenciement, le 31 mars 2010, l'entreprise a supprimé le poste de manager et a recruté un directeur général qui cumule les deux fonctions.

La situation de 2015, invoquée par le salarié, bien postérieure à la prise de décision litigieuse, n'est pas de nature à ébranler cette preuve.

Il résulte aussi des rapports que le recrutement d'un nouveau directeur général en vue du remplacement de M. B.) était un sujet constant lors des assemblées générales de 2007, 2008 et 2009. Le recrutement du directeur général constitue donc une réponse au souci exprimé au cours de ces années.

En décidant le recrutement d'un nouveau directeur général en remplacement du président dans ses fonctions de directeur général, et en confiant au nouveau directeur général les fonctions de manager, supprimant ainsi le poste de simple manager, l'employeur a agi dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Cette suppression du poste de manager constitue un motif sérieux de licenciement, lié aux nécessités de fonctionnement de l'entreprise, tel qu'apprécié par l'employeur, sans que celui-ci n'ait à justifier son appréciation

de la meilleure organisation de la direction de l'entreprise et de son choix financier de réduction des coûts de personnel par la suppression d'un poste de direction.

Le salarié soutient enfin qu'en procédant à son licenciement sans lui proposer de continuer son travail au sein de l'entreprise, soit à un autre poste, soit au même poste, mais avec un salaire moins important, l'employeur aurait exercé son droit de licenciement d'une manière intempestive et que le licenciement serait à considérer comme dépourvu de motif réel et sérieux.

M. A.) exerçait les fonctions de manager, responsable de la direction d'un secrétariat comprenant huit autres salariés. L'employeur a décidé de supprimer la direction bicéphale et d'attribuer au nouveau directeur général tant les fonctions de directeur général que celles de manager.

Au vu des rapports annuels visés ci-avant, la Cour admet comme établi que M. A.), manager, avait connaissance de l'intention de recruter un nouveau directeur général.

M. A.) n'a pas manifesté son intérêt pour cette fonction. En effet, dans ses conclusions, il demande quand il aurait dû faire acte de candidature.

L'employeur a constaté que le manager ne manifestait pas d'intérêt pour la promotion au poste de directeur général.

Il n'est pas établi que l'employeur ait invité M. A.) à postuler et dans sa lettre de motivation, il indique que le manager n'avait pas les qualités pour exercer cette fonction supérieure.

En supprimant le poste de manager et en intégrant ces fonctions dans celles du nouveau directeur général, et en licenciant en raison de cette suppression de poste le manager ayant une ancienneté de 5 ans et 6 mois, engagé à l'âge de 46 ans, l'employeur n'a pas agi d'une manière intempestive et n'a pas procédé à un acte économiquement ou socialement anormal en ne proposant pas au manager la continuation du travail dans l'entreprise à un poste sans responsabilité à l'égard des huit autres membres de la petite équipe de l'entreprise qu'il avait dirigée.

Le licenciement étant intervenu pour un motif réel et sérieux, et ne constituant pas un acte économiquement ou socialement anormal, l'appel du salarié tendant à faire déclarer abusif le licenciement et tendant à l'indemnisation des préjudices causés est à rejeter.

## 5. La demande de l'Etat

L'Etat n'a fait appel et ne conclut à la condamnation de l'employeur au remboursement des indemnités de chômage à hauteur de 92.678,70 euros, versées dans la période d'août 2010 à août 2012, que pour le cas où le jugement serait réformé en ce qu'il a déclaré le licenciement fondé.

Le jugement n'étant pas réformé et le licenciement n'étant pas déclaré abusif, la Cour n'est pas saisie de conclusions de l'Etat.

#### 6. Les indemnités de procédure

Au titre de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, le salarié conclut à l'allocation d'une indemnité de 2.500 euros et l'employeur conclut à l'allocation d'une indemnité de 2.000 euros.

Le salarié n'obtenant pas gain de cause et devant supporter les dépens, sa demande est à rejeter.

L'iniquité de laisser à charge de l'employeur l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés n'étant pas établie, sa demande est à rejeter en ce qu'elle concerne l'instance d'appel et l'appel du salarié tendant à être déchargé de la condamnation au paiement d'une indemnité de 2.000 euros pour la première instance est justifié.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

déclare l'appel de M. A.) recevable,

le déclare fondé en ce qu'il concerne l'indemnité de procédure,

décharge M. A.) de la condamnation au paiement d'une indemnité de 2.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

déclare son appel non fondé en ses autres dispositions,

rejette les demandes en condamnation formées sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne M. A.) aux dépens et ordonne la distraction des dépens au profit de Maîtres Charles KAUFHOLD et Georges PIERRET.

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.