Texte pseudonymisé

Avertissement: Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Arrêt N°93/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix juillet deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00669 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette, du 25 juin 2024,

comparaissant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Strassen,

et :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

comparaissant par Maître Erol YILDIRIM, avocat à la Cour, demeurant à Bech-Kleinmacher.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail du 21 janvier 2019, prenant effet le 1^{er} février 2019, PERSONNE1.) est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1.)) en qualité d'employé administratif / comptable.

Par courrier du 26 juin 2023, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} juillet 2023 et s'achevant le 31 août 2023.

Par courrier du 4 juillet 2023, PERSONNE1.) a demandé à la société SOCIETE1.) de lui communiquer les motifs invoqués à la base du licenciement.

Par courrier daté du 28 juillet 2023, l'ancien employeur a fait parvenir à PERSONNE1.) une lettre de motivation.

Contestant la réalité et le sérieux du motif économique invoqué à l'appui de son licenciement, PERSONNE1.) a, par requête du 18 octobre 2023, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de voir dire abusif son licenciement et de voir condamner son ancien employeur à lui payer 7.891,10 euros au titre du préjudice matériel correspondant à la perte de revenus qu'il affirme avoir subie entre le mois de septembre 2023 et le mois de mars 2024, et 1.500 euros au titre du préjudice moral, chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la requête jusqu'à solde. Il a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros, l'exécution provisoire de la décision à intervenir et la condamnation de la partie adverse aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement rendu contradictoirement entre parties le 6 juin 2024, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 26 juin 2023 et fondées la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement pour un montant de 7.891,10 euros, celle en indemnisation du préjudice moral pour un montant de 1.500 euros et celle au titre de l'indemnité de procédure pour un montant de 500 euros. La société SOCIETE1.) a partant été condamnée à payer à PERSONNE1.) la somme de 9.391,10 euros,

avec les intérêts légaux à partir du 18 octobre 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde et le montant de 500 euros au titre de l'indemnité de procédure. L'exécution provisoire du jugement nonobstant appel et sans caution a été ordonnée et la société SOCIETE1.) a été condamnée aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation est suffisamment précise, mais qu'à défaut de se présenter à l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) n'a pas rapporté la preuve des motifs contenus dans sa lettre de motivation, de sorte que le licenciement est abusif.

Par acte d'huissier de justice du 25 juin 2024, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 6 juin 2024, qui lui a été notifié le 10 juin 2024.

Elle demande à la Cour, à titre principal, à voir déclarer le jugement du 6 juin 2024 nul pour violation du principe du contradictoire tant par la juridiction du fond que par la partie adverse et de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail autrement composé.

A titre subsidiaire, elle conclut, par réformation, que la motivation contenue dans la lettre du 28 juillet 2023 serait précise, réelle et sérieuse et partant que le licenciement du 26 juin 2023 serait régulier. Il y aurait partant lieu, par réformation, de débouter PERSONNE1.) de ses revendications financières.

A titre plus subsidiaire, elle demande à la Cour à voir constater qu'en raison de l'état de santé défaillant du salarié pendant le préavis et au-delà, une rupture du lien causal entre le licenciement et un éventuel préjudice matériel se serait produit et partant à se voir décharger de la condamnation prononcée en première instance au titre du préjudice matériel, sinon à la réduire à de plus justes proportions. Par réformation du jugement entrepris, elle demande encore à voir constater que le salarié n'aurait pas subi un préjudice moral et partant à se voir décharger de la condamnation prononcée en première instance au titre du préjudice moral, sinon à la réduire à de plus justes proportions.

En tout état de cause, la société SOCIETE1.) demande à la Cour à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 4.500 euros pour l'instance d'appel et à se voir décharger de la condamnation à payer au salarié une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance.

PERSONNE1.) conclut à la confirmation du jugement entrepris dans son intégralité. Il réclame une indemnité de procédure de 3.000 euros

pour l'instance d'appel et la condamnation de l'appelante aux frais et dépens de l'instance.

DISCUSSION :

A) Quant à l'annulation du jugement du 6 juin 2024 pour violation du principe du contradictoire :

La société SOCIETE1.) soutient que depuis longtemps les juridictions du travail auraient fait abstraction de l'article 110 du NCPC qui prévoit que « *les parties ou leurs fondés de pouvoir seront entendus contradictoirement. La cause sera jugée sur-le-champ, ou à la première audience ; le juge, s'il le croit nécessaire, se fera remettre les pièces* ». Elle fait valoir qu'il serait « *de coutume que le droit à un procès équitable dicte qu'un tribunal, avant de retenir une affaire par défaut, alors qu'un avocat s'était initialement présenté, s'assure que le demandeur a bien informé le défendeur qu'il allait cette fois retenir l'affaire (en sa présence ou son absence)* ». Il ne résulterait cependant pas du jugement que le tribunal aurait invité l'avocat de la partie demanderesse à verser la preuve qu'il aurait informé la partie défenderesse de son intention de retenir l'affaire. Aucune diligence pour assurer le contradictoire ne serait actée dans le jugement. Il ne résulterait pas non plus du jugement que le tribunal du travail aurait demandé à la partie demanderesse si elle disposerait des pièces de la partie défenderesse et encore moins que de telles pièces aient été analysées.

D'autre part, la société SOCIETE1.) critique la partie adverse de ne pas avoir respecté le principe du contradictoire, étant donné que son mandataire aurait disposé des pièces de la partie défenderesse, bordereau de réception à l'appui, mais aurait décidé de ne pas les soumettre au tribunal du travail. Cette abstention constituerait une violation du principe du contradictoire et violerait encore l'article 3.3.1 du règlement interne de l'ordre des avocats (R.I.O.).

Il résulte du jugement entrepris que les parties ont été convoquées à l'audience publique du 9 novembre 2023, lors de laquelle l'affaire fut refixée contradictoirement à l'audience publique du 4 mai 2024. A l'appel de la cause à cette audience, la société SOCIETE1.) n'a pas comparu, ni par mandataire, ni par un représentant légal. L'affaire a été plaidée à cette audience.

Aux termes du jugement entrepris, le tribunal du travail a rappelé à bon droit que l'article 75 du Nouveau Code de procédure civile stipule que : « *si sans motif légitime, le demandeur ne comparait pas, le défendeur peut requérir un jugement sur le fond qui sera contradictoire* » et a retenu à juste titre qu'en application des articles 74 à 76 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de statuer par un

jugement contradictoire à l'égard de la société SOCIETE1.), tout en relevant qu'en application de l'article 78 du même code, le défaut du défendeur n'implique pas nécessairement son acquiescement et qu'il appartiendra au juge d'examiner sérieusement la demande avant d'y faire droit (Doc. parl. N°3771, Commentaire des articles, page 34, sub article 72).

La Cour constate que la remise de l'affaire lors de l'audience publique du 9 novembre 2023 est intervenue contradictoirement. L'affirmation de la société SOCIETE1.) relative à la coutume des juridictions du travail de faire abstraction de l'article 110 du NCPC et d'inviter la partie demanderesse, en l'absence du mandataire adverse, de rapporter la preuve d'avoir contacté ce dernier aux fins de faire retenir l'affaire par défaut ou au moins de le contacter par téléphone, ne se trouve pas autrement étayée.

La Cour approuve dès lors le tribunal du travail d'avoir retenu l'affaire à l'audience publique du 4 mai 2024, même en l'absence de la partie adverse, qui ne fut ni personnellement présente, ni représentée, aucune violation du principe du contradictoire n'étant établie en cause.

L'article 3.2.1 du R.I.O. dispose que « *L'avocat doit en toutes circonstances observer et mettre en œuvre le principe du contradictoire. (...) L'avocat évitera de notifier au tout dernier moment des pièces, notes ou conclusions* ». La prédite disposition fait partie d'un ensemble de dispositions ayant pour but d'assurer la loyauté entre les membres du barreau, au même titre que la disposition 3.2.1 imposant à l'avocat « *être ponctuel aux audiences* ».

La seule sanction d'une éventuelle violation d'une disposition du R.I.O. étant de nature disciplinaire, une violation d'une disposition du R.I.O. visant à assurer le principe du contradictoire ne saurait entraîner à elle seule l'annulation du jugement requis en violation de la prédite disposition du R.I.O.

La demande tendant à voir annuler le jugement déferé est à rejeter.

B) Quant au licenciement :

Le jugement entrepris n'est pas critiqué en ce que le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation du 28 juillet 2023 répond aux exigences de précision requises par la loi.

La société SOCIETE1.) demande à la Cour, par réformation, à voir dire que les motifs invoqués sont réels et sérieux et partant que le licenciement est régulier.

Le tribunal du travail a retenu qu' « *en vertu des dispositions de l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code de travail, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur en cas de contestation par le salarié. En l'espèce, la société employeuse ne s'est pas présentée pour faire valoir ses moyens et ne rapporte pas la preuve des motifs contenus dans la lettre de motivation du licenciement du 28 juillet 2023. Le licenciement est partant abusif.* »

La société SOCIETE1.) fait valoir que le chef d'entreprise serait maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise et qu'il serait le seul juge des mesures qu'il appartiendrait de prendre en tant que chef responsable du bon fonctionnement de son entreprise. Or, tel qu'invoqué aux termes de la lettre de motivation, elle aurait perdu tout un ensemble de clients qui auraient représentés à eux seuls un chiffre d'affaires annuel de 733.307 euros pendant l'année 2022, de sorte qu'il aurait été prévisible qu'elle réaliserait une perte approximative de 650.000 euros en 2023. Elle fait encore valoir avoir dû faire face à des problèmes de liquidités. Face à une charge de travail moindre, elle aurait partant décidé de supprimer la poste de PERSONNE1.) et de répartir les tâches résiduelles (la saisine des pièces comptables des clients et l'établissement des comptes annuels et contrôle de la gestion journalière des clients) entre ses collègues PERSONNE2.) et PERSONNE3.). Elle justifie encore son choix de licencier le salarié en faisant valoir que le salaire annuel de PERSONNE1.), avant la perte des clients, était de 62.652,48 euros, alors que le résultat de l'exercice 2022 de la société s'élevait à 35.208,50 euros, soit la moitié du salaire annuel de ce salarié.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux du motif économique invoqué, en relevant que parmi les clients « *perdus* », quatre des six clients auraient été administrés par l'administrateur de la société SOCIETE1.) et que celle-ci ne se baserait que sur de simples hypothèses prévisionnelles au moment du licenciement. Son licenciement aurait été prononcé avec précipitation. La société SOCIETE1.) invoquerait par ailleurs une baisse de son chiffre d'affaires en 2023, sans toutefois la justifier, en se limitant à fournir en preuve les chiffres d'affaires réalisés avec les « *clients réalisés* », et non pas le chiffre global réalisé avec l'ensemble des clients. Les chiffres indiqués ne correspondraient pas aux pièces versées et le bilan de l'année 2023 serait incomplet, voire en partie illisible.

Il verse en cause le bilan complet de l'employeur relatif à l'année 2023 et fait valoir qu'il en résulterait que la perte de quelques clients au premier trimestre de l'année 2023 n'aurait pas « *mis en péril* » la stabilité financière de la société SOCIETE1.).

Le motif économique invoqué ne serait partant ni réel, ni sérieux.

L'article L.124-11 (1) du Code du travail dispose « *est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service. Il en est de même lorsque le licenciement est contraire aux critères généraux visés à l'article L. 423-1, sous 3.* »

Aux termes de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, « *en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur. L'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés* ».

L'employeur dispose, dans la gestion de son entreprise, d'un large pouvoir afin de prendre, en vertu de son pouvoir de direction, toutes les mesures qui s'imposent afin de garantir la rentabilité économique de la structure.

La jurisprudence retient que l'expression « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » au sens de l'article L.124-11 (1) du code du travail n'est pas à comprendre en ce sens que l'employeur ne serait en droit de recourir au licenciement que pour éviter une cessation de l'activité de l'entreprise ou une détérioration grave de sa situation financière.

L'employeur ne doit pas démontrer qu'il n'avait pas d'autre choix que de licencier le salarié concerné.

L'employeur n'est pas non plus tenu de fonder le licenciement sur un motif représentant pour lui une cause étrangère, imprévisible et insurmontable, ou présentant au moins l'une de ces trois caractéristiques.

L'employeur est libre d'organiser son entreprise et d'en déterminer les modalités de fonctionnement comme il l'entend. Aussi l'employeur peut-il réduire les coûts salariaux en supprimant des postes, non seulement lorsque la survie de l'entreprise en dépend, mais aussi lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité de l'entreprise.

Le chef d'entreprise est, en principe, le maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise, ce pouvoir de direction étant le corollaire du risque assumé dont il est seul responsable, sauf preuve par le salarié d'un abus de pouvoir dans le chef de l'entreprise. En effet, la liberté du chef d'entreprise est tempérée par l'exigence que la

réorganisation invoquée ne constitue pas un simple prétexte, ou procède d'une légèreté blâmable, ou qu'elle soit arbitraire ou vexatoire (Cour d'appel, 6 décembre 2018, n°45227).

La Cour constate que PERSONNE1.) ne conteste pas la réalité de la mesure de rationalisation et de réorganisation alléguée, soit la suppression de son poste. Il se borne à contester la nécessité de cette réorganisation sur base des chiffres d'affaires avancés par l'ancien employeur et résultant des bilans versés en cause relatifs aux années 2022 et 2023. Il insiste sur le fait que la situation financière de la société n'aurait pas été à un tel point dégradée pour justifier son licenciement.

La société SOCIETE1.) a invoqué sur base de la lettre de motivation une perte du chiffre d'affaires prévisible pour l'année 2023 en raison de la perte de six importants clients qui auraient décidé de gérer leur comptabilité en interne. Ces clients auraient représenté à eux seuls en 2022 un chiffre d'affaires de 733.307 euros, avec un résultat net de – 24.445 euros. Les prédicts chiffres résultent du bilan de l'année 2022 versé en cause. Il résulte encore des pièces du dossier que la société SOCIETE1.) a fait en 2023 un chiffre d'affaires de 662.559.62 euros, avec un résultat net de – 4.869,25 euros. La perte alléguée du chiffre d'affaires se trouve ainsi établie en cause. Tel qu'invoqué par l'ancien employeur, elle représente approximativement une diminution de 10% par rapport à l'année précédente.

En application des principes jurisprudentiels précités, il ne saurait être exigé d'un employeur d'attendre que la situation financière de son entreprise se dégrade, ou se dégrade complètement avant de réagir et sans qu'il ne lui soit permis de prendre des mesures de restructuration en réduisant les charges et frais de fonctionnement et en procédant le cas échéant à des licenciements. L'employeur qui a le pouvoir de direction de l'entreprise peut, dans un souci de rentabilité économique, restructurer ses services d'une façon plus rationnelle et cela en l'absence même d'une situation financière obérée (Cour d'appel 29 juin 2006, n°30030 du rôle ; Cour d'appel, 23 octobre 2014, n°39784 du rôle ; Cour d'appel, 30 mars 2017, n°43303 du rôle ; Cour d'appel, 6 décembre 2018, n°45227 du rôle).

En l'absence de preuve, voire même d'allégation d'un abus dans le chef de la société SOCIETE1.) par PERSONNE1.), il n'appartient à la juridiction du travail ni de se prononcer sur le caractère sérieux d'une perte du chiffre d'affaires, dès lors que cette perte est réelle et se trouve établie en cause, ni d'apprécier la « *mise en péril* » de la stabilité financière de la société SOCIETE1.).

Il en résulte que, par réformation du jugement entrepris, la Cour retient que le licenciement avec préavis prononcé le 26 juin 2023 à l'encontre de PERSONNE1.) est régulier.

Il s'ensuit par réformation que les demandes indemnitaires du salarié du fait du licenciement subi sont non fondées et qu'il y a partant lieu de décharger la société SOCIETE1.) de toute condamnation prononcée à sa charge sur base du jugement entrepris.

C) Quant aux demandes accessoires :

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de décharger la société SOCIETE1.) de la condamnation à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et à supporter les frais et dépens de la première instance. Ces frais et dépens sont à supporter par PERSONNE1.).

La demande de la société SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter, cette dernière restant en défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

N'ayant pas obtenu gain de cause en appel, PERSONNE1.) ne saurait prétendre à l'obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La demande de la société SOCIETE1.) tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, dont la recevabilité n'est pas contestée en appel, est recevable et fondée, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

PAR CES MOTIFS

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit fondé ;

réformant :

déclare régulier le licenciement avec préavis prononcé le 26 juin 2023 à l'encontre de PERSONNE1.);

décharge la société anonyme SOCIETE1.) de toute condamnation intervenue à son encontre sur base du jugement déféré ;

rejette les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, représentée aux fins de la présente instance par Maître Christian JUNGERS, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.