N° 34 / 09.
du 28.5.2009.

Numéro 2635 du registre.

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, vingt-huit mai deux mille neuf.

Composition:

Marie-Paule ENGEL, présidente de la Cour,
Léa MOUSEL, conseillère à la Cour de cassation,
Andrée WANTZ, conseillère à la Cour de cassation,
Marianne PUTZ, conseillère à la Cour d'appel,
Pierre CALMES, conseiller à la Cour d'appel,
Jeannot NIES, avocat général,
Marie-Paule KURT, greffière à la Cour.

E n t r e :

A.),

demandeur en cassation,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

e t :

1) la société à responsabilité limitée B.), établie et ayant son siège social à (…), représentée par son gérant actuellement en fonction, immatriculé au registre de commerce et des sociétés sous le numéro (…),

défenderesse en cassation,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg

défendeur en cassation.

==========

LA COUR DE CASSATION :

Sur le rapport oral de la présidente Marie-Paule ENGEL et sur les conclusions du premier avocat général Eliane ZIMMER ;

Vu l'arrêt attaqué rendu le 10 janvier 2008 par la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit de travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié le 18 juillet 2008 par A.) à la société à responsabilité limitée B.) et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG et déposé le 24 juillet 2008 au greffe de la Cour supérieure de justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 12 septembre 2008 par B.) à A.) et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG et déposé le 17 septembre 2008 au greffe de la Cour ;

Sur les faits :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le tribunal du travail de Luxembourg, avait dit la demande de l'employé A.), dirigée contre la société B.) et tendant à la condamnation de celle-ci à lui payer des dommages et intérêts pour congédiement irrégulier et abusif, fondée pour autant qu'elle était basée sur la réparation du vice de forme du défaut de convocation à l'entretien préalable et non fondée pour autant qu'elle était basée sur l'imprécision de la lettre de licenciement et l'absence de caractère réel et sérieux des motifs invoqués ; que sur appel de A.) portant sur la réalité et le sérieux des motifs invoqués par la société B.) à l'appui du licenciement pour motifs économiques, la Cour d'appel confirma le jugement entrepris ;

Sur les premiers et deuxièmes moyens réunis :

tiré, **le premier,** *« de la violation légale, voire d'une application erronée, voire d'une fausse interprétation, in specie du chapitre VI du livre VI du code du travail et notamment des articles L.166-1. (1) et L.166-2. (1) et (5) du code du travail, qui disposent que :*

<< Aux fins de l'application du présent chapitre, on entend par

licenciements collectifs effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des travailleurs lorsque le nombre de licenciements envisagés est :

1. pour une même période de 30 jours, au moins à sept salariés

2. pour une même période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à quinze salariés >>

<< (1) Avant de procéder à des licenciements collectifs au sens du présent chapitre, l'employeur est tenu de procéder en temps utile à des négociations avec les représentants des travailleurs en vue d'aboutir à un accord relatif à l'établissement d'un plan social.

(5) Au plus tard quinze jours après le début des négociations, les parties consignent le résultat des négociations dans une convention dûment signée. >>

En ce que les juges d'appel ont déclaré le licenciement du sieur A.) du 30 juillet 2004 régulier en retenant qu'aucune disposition légale n'interdit un licenciement pour motifs économiques après l'adoption d'un plan social.

Alors que les juges d'appel auraient dû retenir en raison des 40 licenciements intervenus en date du 30 juillet 2004, après la clôture du plan social, que l'employeur avait en pareille situation l'obligation, vu le nombre des personnes à licencier, de procéder à la négociation et à l'élaboration d'un plan social conformément au chapitre VI du livre VI du code du travail et notamment en application des articles L.166-1.(1), L.166-2. (1) et (5) du code de travail. »

tiré, **le deuxième**, *« de la violation légale, voire d'une application erronée, voire d'une fausse interprétation, in specie de l'article et L.166-9. du code du travail qui dispose que*

<< Sans préjudice de la nullité des licenciements conformément au paragraphe (8) de l'article L.166-2., les salariés faisant l'objet d'un licenciement collectif non-conforme des dispositions des articles L.166-2. à L.166-6. ont droit, en dehors des indemnités prévues par la loi, à des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat >>.

En ce que les juges du fond ont déclaré régulier le licenciement du sieur A.) du 30 juillet 2004 et l'ont débouté de ses demandes en paiement de dommages-intérêts.

Alors que les juges d'appel auraient dû retenir en application de l'article L.166-9. du code du travail que le licenciement du sieur A.) constitue un licenciement collectif non-conforme aux dispositions des articles L.166-2. à L.166-6 et qu'il a partant droit à des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat. »

Attendu que la société B.) oppose l'irrecevabilité des moyens invoqués par A.) au motif qu'ils n'indiqueraient aucun chef du dispositif critiqué par le pourvoi ;

Attendu, quant au premier moyen, que A.), en citant sous « Première disposition attaquée » les motifs critiqués de l'arrêt pour conclure que, suite à ces motifs, le jugement du 2 janvier 2006 a été confirmé et que le licenciement auquel la société B.) a procédé a été déclaré justifié, vise le dispositif de l'arrêt du 10 janvier 2008 en ce qu'il a confirmé le jugement de première instance ayant débouté l'employé de sa demande en obtention de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

Attendu, quant au deuxième moyen, qu'en faisant grief à l'arrêt du 10 janvier 2008 « *en ce que les juges du fond ont déclaré régulier le licenciement du sieur A.) du 30 juillet 2004 et l'ont débouté de ses demandes en paiement de dommages-intérêts », A.)* indique la disposition attaquée de l'arrêt, disposition qui, en confirmant le jugement de première instance, l'a débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

que les moyens d'irrecevabilité pour défaut d'indication de la disposition attaquée de l'arrêt ne sont donc pas fondés ;

Mais attendu que le tribunal du travail, considérant que le licenciement du salarié était un licenciement individuel et que l'employeur avait violé la disposition de l'article 19(1) de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail, avait alloué de ce chef une indemnité au salarié ; qu'il avait dit non fondée la demande en paiement de dommages et intérêts du salarié fondée sur l'imprécision des motifs fournis par l'employeur à sa demande ainsi que sur l'absence de motifs réels et sérieux pouvant justifier le licenciement pour cause économique ; que le demandeur en cassation n'est pas recevable, faute d'avoir contesté en instance d'appel, le caractère individuel de son licenciement, à soutenir devant la Cour de cassation des moyens, fussent-ils de pur droit et d'ordre public, qui sont incompatibles avec la position qu'il a adoptée devant les juges du fond ;

d'où il suit que les moyens sont irrecevables ;

Sur le troisième moyen de cassation :

tiré « *de la violation légale, voire d'une application erronée, voire d'une fausse interprétation, in specie de l'article L.124-5. (2) du code du travail qui dispose que << L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et*

sérieux. (...) >>

En ce les juges d'appel ont retenu que la réalité des motifs économiques et l'ampleur des difficultés financières justifiant un licenciement pour motifs économiques résultent à suffisance de droit du fait qu'un plan social prévoyant un nombre important de licenciements a dû être établi.

Alors que les juges d'appel auraient dû retenir que le licenciement pour motifs économiques du sieur A.) intervenu après la mise en oeuvre et après la clôture d'un plan social ayant conduit à 121 licenciements n'est basé sur aucun motif réel et sérieux, et aurait dû être basé sur un motif différent à un plan social clôturé. »

Mais attendu que c'est dans l'exercice de leur pouvoir d'appréciation souverain que les juges du fond ont retenu que l'ampleur des difficultés financières auxquelles se trouvait confrontée la société B.) justifiait le licenciement pour cause économique de A.) ;

que le moyen ne saurait dès lors être accueilli ;

Sur la demande en paiement d'une indemnité de procédure :

Attendu que la demande en paiement d'une indemnité de procédure de la société B.) est à rejeter à défaut de justification suffisante ;

Par ces motifs :

rejette le pourvoi ;

rejette la demande en paiement d'une indemnité de procédure de la société à responsabilité limitée B.) ;

condamne A.) aux dépens de l'instance en cassation avec distraction des dépens au profit de Maître Louis BERNS sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente Marie-Paule ENGEL, en présence de Monsieur Jeannot NIES, avocat général et de Madame Marie-Paule KURT, greffière à la Cour.