Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze février deux mille neuf.

Numéro 33364 du rôle

Présents:

Edmond GERARD, président de chambre,
Charles NEU, conseiller,
Ria LUTZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A GmbH,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 31 janvier 2008,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Paul TRIERWEILER, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, ouvrier,

intimé aux fins du susdit exploit SCHAAL,

appelant par incident,

comparant par Maître Joë LEMMER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 2 décembre 2008.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête adressée le 11 avril 2007 au tribunal du travail de Luxembourg, B, au service de la société A Gmbh depuis le 6 février 1996, a critiqué d'abusif le licenciement avec préavis lui notifié le 28 avril 2006. Il demanda les motifs du licenciement par lettre du 5 mai 2006, motifs qui lui furent communiqués par l'employeur en date du 2 juin 2006 ; le salarié contesta son licenciement par courrier du 1er août 2006 et réclama la somme de 1.679,85 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi, et de 3.000 euros à titre de dommages intérêts pour le préjudice moral subi, soit au total la somme de 4.679,85 euros avec les intérêts tels que de droit.

Par jugement du 14 décembre 2007, le tribunal du travail, considérant que les motifs gisant à la base du licenciement n'avaient pas été énoncés avec la précision requise par la loi, a :

- dit que le licenciement avec préavis du 28 avril 2006 est abusif,
- condamné la s.à r.l. A à payer à B la somme de 4.679,85 euros, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 11 avril 2007, jour de la demande, jusqu'à solde,
- condamné la s.à r.l. A à payer à B le montant de 500 euros à titre d'indemnité de procédure,
- condamné la s.à r.l. A à tous les frais et dépens de l'instance.

Par acte de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 31 janvier 2008 la société A a régulièrement interjeté appel contre le prédit jugement.

<u>Quant au licenciement</u>

La société A reproche au tribunal d'avoir retenu que les motifs invoqués par elle dans sa lettre de motivation n'avaient pas été énoncés avec suffisamment de précision pour conclure au caractère abusif du licenciement.

Elle estime important de rappeler que « la partie intimée était le seul ouvrier occupé à la manipulation de la machine de forage devenue vétuste au fil des années et qu'il

tombe ainsi sous le sens que seul ce poste devait être supprimé en raison de la réorganisation interne de l'entreprise ».

Elle estime qu'il y aurait partant lieu de réformer le jugement sur ce point.

B demande à la Cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif pour imprécision des motifs.

Il soutient que les motifs invoqués par l'employeur ne seraient pas seulement imprécis mais encore controuvés dès lors qu'il a, au courant des 10 années d'expérience au sein de la société A, acquis des formations techniques particulières propres à la géotechnique, ainsi que des compétences en matière d'environnement, compétences reconnues par l'employeur dans le certificat de travail lui délivré, de sorte que l'activité du salarié ne se limitait pas à la conduite de la machine de forage vendue 6 années auparavant.

La Cour renvoie à la lettre de motivation reprise dans la requête introductive d'instance annexée au jugement dont appel.

L'appelant souligne lui-même dans son acte d'appel que le licenciement n'est pas intervenu en raison de l'attitude ou du comportement, respectivement de la conduite de B, mais pour des motifs liés aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise à la suite d'une restructuration, en d'autres mots pour un motif économique.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part, au juge de vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant lui, s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En cas de licenciement économique, il incombe à l'employeur d'indiquer les raisons de la réorganisation voire de la suppression de postes ou d'emplois et de préciser les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié concerné.

Dans la lettre de motivation, l'employeur indique comme motif qui l'a amené à procéder à la suppression du poste de B, qui y travaillait selon le contrat de travail initial comme ouvrier et selon le certificat de travail lui décerné le 24 octobre 2000

(!!) comme géotechnicien, la vente en 2000 du camion (machine) de forage et la sous-traitance de la quasi totalité de ces travaux de forage à des sociétés de forage tierces, de sorte que l'activité de la société est actuellement principalement basée sur du consulting ; il justifie le choix de procéder au licenciement du salarié par le fait que l'emploi de ce dernier, ouvrier sans qualification en ingénierie, n'est plus en adéquation avec les besoins du bureau, lesquels s'avèrent plus techniques et correspondent à un personnel diplômé en ingénierie, tant en géotechnique qu'en environnement.

Il en résulte que s'il est clairement indiqué que le salarié a été engagé pour effectuer des travaux de forage sur chantiers à l'aide d'une machine de forage, que cette dernière a été vendue en 2000, soit 6 années avant le licenciement du salarié, force est de constater qu' il laisse d'être précisé à quoi le salarié a été occupé pendant ces 6 années dès lors que les travaux de forage avaient disparu ensemble avec la machine de forage, ce d'autant plus que l'employeur indique que seulement *la quasi-totalité* mais non l'intégralité des travaux de chantier ont été sous-traités à des entreprises tierces et que l'activité de la société est actuellement *principalement* et non exclusivement basée sur du consulting.

La Cour n'est partant pas à même de vérifier si la vente de la machine de forage en 2000 a bien été à l'origine du congédiement de ce dernier 6 ans plus tard ou si le licenciement repose plutôt sur un motif personnel au salarié comme le suggère l'avertissement lui décerné le 14 avril 2006, soit quinze jours seulement avant la résiliation du contrat de travail.

L'appelante n'a partant pas détaillé avec la précision requise la situation de la société qui aurait prima facie rendu nécessaire le recours à des mesures de rationalisation, voire de restructuration, alors et surtout qu'elle a, après le licenciement du salarié qui d'après le certificat de travail rédigé par l'employeur était engagé dès le départ comme géotechnicien, embauché sur base de deux contrats à durée déterminée des salariés ayant un brevet de technicien en géologie.

Les explications fournies a posteriori par l'employeur dans une attestation judiciaire versée aux débats, ainsi que par son mandataire, par voie de conclusions écrites, ne peuvent être admises par application de l'article L.124-11.(3) du Code du travail, comme précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, étant donné que le défaut de précision porte sur des éléments d'information essentiels qu'il ne lui est pas possible de compléter en cours d'instance.

Le jugement du tribunal du travail, en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement pour avoir reposé sur une motivation imprécise qui équivaut à une absence de motivation, est partant à confirmer, de sorte que l'appel n'est pas fondé de ce chef.

Quant à l'indemnisation

Dans l'hypothèse d'une confirmation du jugement a quo, l'appelante soutient qu'il y aurait lieu de ramener le quantum des préjudices matériel et moral à de plus justes proportions, en tenant compte pour le préjudice matériel d'une période de référence de 4 mois débutant après le licenciement et non pas, comme retenu par le tribunal du travail, seulement après la période de préavis.

Quant aux montants lui alloués en première instance, l'intimé relève **appel incident** et conclut à voir augmenter les dommages et intérêts lui alloués pour le préjudice matériel subi en prenant comme référence une période d'au moins 10 mois et à lui voir accorder pour le préjudice moral subi la somme de 10.000 euros.

En retenant une période de référence pour la fixation du préjudice matériel encouru par le salarié suite à son licenciement abusif de 4 mois à partir de l'expiration du délai de préavis de 6 mois, dès lors en fixant la réparation de ce chef à 1.679,85 euros ainsi que le préjudice moral, compte tenu de l'âge du salarié au moment du licenciement, de la durée des relations de travail et finalement des circonstances du licenciement à 3.000 euros, les juges de première instance ont fait une saine appréciation des circonstances de la cause et des suites dommageables et indemnitaires pour l'intimé.

Le jugement est partant à confirmer sur ces points, de sorte que ni l'appel principal ni l'appel incident ne sont fondés.

Quant aux demandes basées sur l'article 240 du NCPC

En instance d'appel, l'appelante demande à être déchargée de la condamnation prononcée à son encontre en première instance et sollicite pour l'instance d'appel une indemnité de procédure de 1.000 euros.

B sollicite également une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du NCPC pour les deux instances.

Le jugement de première instance étant confirmé sur le fond, il échet de maintenir la condamnation de l'appelante au paiement d'une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance.

La partie qui succombe dans ses moyens ne peut pas bénéficier des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande de l'appelante pour l'instance d'appel est à rejeter.

Eu égard à l'issue favorable du litige, il paraît équitable d'allouer à B une indemnité de procédure à concurrence de 750 euros en instance d'appel.

PAR CES MOTIFS :

La Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

Reçoit les appels principal et incident ;

Les déclare non fondés ;

Confirme le jugement entrepris ;

Condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Rejette la demande de la société A basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Condamne l'appelante aux frais et dépens de l'instance.