Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux avril deux mille dix.

Numéro 34950 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 30 avril 2009,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Elisabeth MACHADO, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, boulanger-pâtissier, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit ENGEL,

appelant par incident,

comparant par Maître Bernard FELTEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 janvier 2010.

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

Par requête déposée le 3 novembre 2008 auprès tribunal du travail de Luxembourg le 3 novembre 2008, B, au service la de la société à responsabilité limitée A depuis le 25 mars 1996, critiqua d'abusif le licenciement avec préavis lui notifié en date du 13 mai 2008 pour motifs économiques et réclama les montants indemnitaires plus amplement détaillés dans la prédite requête.

Il contesta, en première instance, tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs indiqués dans la lettre de motivation du 24 juin 2008.

Le tribunal du travail a, par un jugement du 20 mars 2009, considérant que le motif économique allégué ne suffisait pas au critère légal de précision, dit que le licenciement du 13 mai 2008 est abusif, condamné la s.à r.l. A à payer à B la somme de 7.152,6 €, avec les intérêts légaux à titre de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral subis, débouté B de sa demande en paiement d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis pour un montant de 1.278 €.

De ce jugement la société A a régulièrement relevé appel par acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 30 avril 2009.

Elle demande à la Cour de déclarer son appel fondé, par réformation, de dire que le licenciement du 13 mai 2008 est régulier, partant de la décharger de toute condamnation de ce chef ; subsidiairement, de déclarer les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral non fondées, sinon de les réduire à de plus justes proportions; en tout état de cause, de réformer le jugement en ce qu'il a admis le principe du paiement des heures supplémentaires et par voie de conséquence de la décharger du paiement d'un montant de 1.080 euros de ce chef.

Elle soutient en effet que la lettre de motivation serait précise et que la réalité du motif économique résulterait à suffisance de droit des pièces versées en cause.

Elle formule à titre subsidiaire une offre de preuve par témoins aux fins d'établir la réalité du motif économique invoqué.

Elle conteste encore tant le principe que le montant des préjudices moral et matériel allégués ainsi que le principe des heures supplémentaires qui n'auraient pas été prestées à la demande respectivement de l'accord de l'employeur.

L'intimé conclut à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et lui a alloué à titre d'arriérés de salaire (heures supplémentaires) la somme de 1.080 euros.

Il relève appel incident et réclame, par réformation, pour le préjudice matériel subi la somme de 3.217,80 euros sur base d'une période de référence de 12 mois, 10.000 euros pour le préjudice moral, en prenant en considération son ancienneté de service de plus de 12 années, 1.595 euros à titre d'indemnité pour 6 jours de congé non pris, demande qui était, d'après lui, chiffrée en première instance, et finalement à titre d'indemnité de préavis la somme de 1.278 euros correspondant à un demi mois de préavis.

Quant au licenciement

Licencié le 13 mai 2008 avec préavis de quatre mois et dispense de travail, l'employeur avait fourni à B les motifs de son licenciement par lettre datée au 16 juin 2008 et dont le passage relevant est rédigé comme suit :

« (…)
Vous trouverez, ci-joint, un résumé bilantaire du département pâtisserie pour l'année 2008, lequel contient les chiffres effectifs pour les mois de janvier à juin 2008 ainsi que les chiffres prévisionnels pour le reste de l'année 2008.
Vous constaterez, à l'appui dudit résumé bilantaire, que le département pâtisserie est hautement déficitaire depuis le début de l'année, au point que les rentrées ne suffisent pas ou que tout juste à couvrir les seuls frais de personnel, alors que notamment :

- au mois de février 2008, les rentrées s'élevaient à 7.604,45 €, alors que les frais de personnel à eux seuls s'élevaient à 8.518,44 €
- au mois de mars 2008, les rentrées s'élevaient à 6.632,06 €, alors que les frais de personnel à eux seuls s'élevaient à 10.037,52 €.

Après imputation des autres frais, les pertes sont substantielles, en ce qu'elles ont atteint la somme de 5.916,81 € en février 2008 et 8.986,93 € en mars 2008.
En vue d'endiguer le déficit, partant le risque de fermeture, ma mandante a été contrainte de procéder à une réduction important des frais.
Ladite réduction de frais devait inéluctablement porter sur une réduction des frais de personnel par voie de licenciement, alors que ces derniers étaient les plus élevés et que les autres frais étaient des frais incompressibles.
(…) »

Si l'article L.124-5(2) du Code du travail permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux fondés entre autres sur «les nécessités du

fonctionnement de l'entreprise », cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement pour cause économique doit entre autres permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

S'il est vrai qu'en l'espèce, l'employeur décrit concrètement la mesure de restructuration envisagée, l'incidence de celle-ci sur le poste occupé par B et plus particulièrement pour quelle raison, compte tenu de son ancienneté, de sa qualification, de sa situation financière, l'employeur avait été amené à se séparer de lui plutôt que d'un autre pâtissier, la lettre de motivation fournit une précision insuffisante sur la situation financière difficile de la société qui, selon l'employeur, le force à « réduire les frais de personnel ».

En effet, une situation bilantaire se résumant à deux mois de l'année 2008, plus précisément au mois de février et de mars, les deux mois ayant précédé le licenciement de B, ne suffit pas pour apprécier la réalité et le sérieux des difficultés financières rencontrées par la société appelante pour permettre le licenciement d'un salarié bénéficiant d'une ancienneté de service de 12 années.

De même le bilan prévisionnel pour les mois subséquents au licenciement de B, annexé à la lettre de motivation, ne peut servir de motif du licenciement d'une part car la situation alléguée n'est que prévisionnelle, donc par définition hypothétique et non réelle et surtout postérieure au licenciement.

S'il est vrai que la société A a fourni par le biais de pièces versées en instance d'appel ainsi qu'au moyen de son offre de preuve réitérée devant la Cour, ces précisions, il n'en reste pas moins que la lettre de motivation du 16 juin 2008 ne répond pas aux critères de précision requise par le Code du travail, des précision complémentaires n'étant admissibles que si les motifs du licenciement avaient été énoncés originairement avec la précision suffisante, l'employeur n'étant pas autorisé à suppléer ou pallier par une offre de preuve ultérieure ou par des pièces aux lacunes contenues dans sa lettre du 16 juin 2008.

La violation des exigences de précision légalement requise équivaut à une absence de motivation et constitue par conséquent un abus de droit donnant droit à réparation.

Le jugement entrepris est partant à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif faute de précision de la lettre de motivation.

Quant aux montants réclamés

L'intimé relève appel incident et réclame la somme de 1.278 euros correspondant à la moitié du mois de mai 2008 (du 15 mai au 30 mai 2008) à titre de préavis.

L'intimé estime, que n'ayant réceptionné la lettre de licenciement du 13 mai 2008 que le 15 mai 2003, le délai de préavis aurait dû débuter le 1er juin 2008 et non le 15 mai 2008, de sorte qu'il réclame à titre d'indemnité de préavis le complément pour le restant du mois de mai 2008.

C'est à bon droit et pour des motifs que la Cour adopte que le tribunal du travail a rappelé les termes de l'article L.124-3 du Code du travail et décidé que la forme, la procédure et les conséquences du licenciement sont appréciées à la date du licenciement, c'est-à-dire à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement, de sorte que l'employeur en remettant le 13 mai 2008 à la poste la lettre de licenciement portant la même date, a correctement fait courir le délai de préavis le 15 mai et rejeté en conséquence la demande du salarié.

Le jugement déféré est partant à confirmer sur ce point.

L'intimé réclame incidemment encore des dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite au licenciement abusif de 3.217,80 euros sur base d'une période de référence de 12 mois et pour le préjudice moral compte tenu de son ancienneté de service de 12 années un montant de 10.000 euros.

Par adoption des motifs du tribunal du travail, qui a fait une saine appréciation de la situation matérielle et financière de B après son licenciement, sa décision est également à confirmer quant à l'évaluation des préjudices matériel et moral.

L'intimé réclame finalement une indemnité pour 6 jours de congé non pris d'un montant de 1.595 euros qui avait été rejetée par le tribunal du travail faute d'avoir été chiffrée.

C'est cependant à tort que le tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande du salarié au motif qu'elle constituerait une demande indéterminée.

Il résulte en effet de la requête introductive d'instance déposée le 3 novembre 2008 que le salarié, qui a réclamé 6 jours de congé pour la période de préavis x 2,08 jours à savoir 12,48 jours de congé, certes sans chiffrer la somme finale, a cependant déterminé cette demande qui doit partant être déclarée recevable et justifiée pour la

somme réclamée en instance d'appel de 1.595 euros, l'employeur n'ayant pas établi avoir payé cette indemnité à son ancien salarié.

L'intimé demande encore la confirmation du jugement en ce qu'il lui a alloué à titre d'arriérés de salaire (heures supplémentaires) la somme de 1.080 euros.

Les juges de première instance ont fait une application correcte de l'article L.124-9 du Code du travail qui dispose que « … Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense de travail ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail… ».

Ils ont encore à bon escient constaté sur base des fiches de salaire de B que ce dernier effectuait sinon toujours, du moins très régulièrement, des heures supplémentaires pour lui allouer le montant réclamé de 1.080 euros.

L'employeur est en effet malvenu de contester actuellement ces heures supplémentaires, et d'avoir été d'accord avec l'accomplissement de ces heures supplémentaires qu'il a lui même pris en compte sur toutes les fiches de salaire de B et qu'il a rémunérées.

Le jugement doit partant être confirmé à cet égard.

<u>Demandes basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile</u>

L'appelante réclame une indemnité de procédure de 2.500 euros tandis que l'intimé en réclame une de 5.000 euros pour chaque instance.

La partie qui succombe dans ses moyens et est condamnée aux dépens de l'instance ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande afférente de la société A est à rejeter.

Au vu de l'issue tant de la première instance que de l'instance d'appel, il paraît inéquitable de laisser à charge de l'intimé l'intégralité des sommes avancées par lui et non comprises dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel et de confirmer le jugement déféré en ce qu'il lui a alloué à ce titre une indemnité de 500 euros.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

Déclare les appels principal et incident recevables ;

Dit l'appel principal non fondé et en déboute ;

Dit l'appel incident partiellement fondé ;

Réformant :

Déclare la demande de B en paiement d'une indemnité pour 6 jours de congé recevable et justifiée pour le montant de 1.595 euros ;

Condamne la société A à payer à B la somme de 1.595 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde ;

Confirme le jugement déféré pour le surplus ;

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

Condamne la société A à payer à B la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel sur base du l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

Condamne la société A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Bernard FELTEN qui affirme en avoir fait l'avance.