Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-neuf avril deux mille dix.

Numéro 34702 du rôle

Présents:

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

E n t r e :

A, demeurant à F-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 19 mars 2009,

comparant par Maître Roland MICHEL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

la société anonyme B S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit STEFFEN,

comparant par Maître Emmanuelle VION, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 9 février 2010.

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

Par requête déposée auprès du tribunal du travail de Luxembourg le 16 février 2007 A, au service de la société anonyme B depuis le 4 octobre 2004 en tant qu'employé, critiqua d'abusif le licenciement avec préavis et dispense de travail lui notifié par son employeur en date du 8 décembre 2005.

Pour licencier A, l'employeur se basa sur des considérations économiques.

Le salarié contesta, en première instance, tant la précision que la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du congédiement.

Par un jugement du 25 février 2008, le tribunal du travail a décidé que les motifs étaient suffisamment précis, et a admis l'employeur à prouver par témoins les faits gisant à la base du congédiement.

Suite à l'exécution de la mesure d'instruction, le tribunal a, par jugement du 26 janvier 2009, retenu le témoignage du témoin C, déclaré justifié le licenciement avec préavis intervenu à l'égard d'A en date du 8 décembre 2005 et non fondée la demande d'A en indemnisation de ses préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

De ce jugement, A a régulièrement relevé appel par acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 19 mars 2009.

Il demande à la Cour de déclarer son appel fondé, de dire que les motifs du licenciement sont imprécis, de déclarer ce dernier abusif, partant de réformer le jugement entrepris et de condamner l'employeur à payer les différents montants repris dans le dispositif de l'acte d'appel.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement a quo et au débouté des demandes du salarié ; subsidiairement, elle conteste tant les préjudices matériel que moral invoqués par le salarié, respectivement elle demande de réduire les montants réclamés à de plus justes proportions.

Les parties analysent chacune différemment aussi bien l'exigence légale de précision des motifs, que la capacité de témoigner du directeur de la société B S.A.,

et enfin les déclarations des témoins entendus en première instance pour arriver à des conclusions contraires.

L'appelant réclame une indemnité de procédure de 1.250 euros pour chaque instance.

Quant au licenciement

La Cour constate que le licenciement n'est pas basé, comme l'a retenu le tribunal du travail, sur des considérations économiques et sur des reproches personnels.

En effet, à la lecture de la lettre de motivation du 5 janvier 2006, l'on constate clairement que la société employeuse invoque comme motif unique du licenciement un motif d'ordre économique à savoir : « que depuis le début de l'année 2005, la marge moyenne dégagée par le salarié et Monsieur D s'élevait mensuellement de 12.000 € à 18.000 € ;
Que ces montants correspondent aux objectifs fixés par le groupe B pour un seul affréteur ;
Que ce département n'était donc absolument pas rentable ;
Qu'eu égard à la conjoncture économique actuelle plutôt morose la direction a pris la décision de supprimer l'un des deux postes d'affréteur. »

Ce motif économique a nécessité, d'après l'employeur, la mesure de suppression d'un poste.

Ce n'est que pour justifier le choix de l'employeur de supprimer le poste de A plutôt que celui de M. D qu'il avance diverses raisons de nature personnelle et liées à l'inaptitude professionnelle du salarié.

En fait, dans la construction de la lettre de motivation, l'employeur a scrupuleusement respecté les principes jurisprudentiaux en matière de licenciement économique qui prônent relativement à la motivation ce qui suit : « dans l'hypothèse d'un licenciement, fondé sur des considérations économiques, l'employeur est tenu d'indiquer :

- les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois
- de révéler clairement et concrètement les mesures de restructuration ainsi que
- leur incidence sur le poste occupé par le salarié ».

Il n'a cependant pas respecté ces principes au niveau de la précision du motif économique allégué.

Il convient en effet de rappeler que la précision du motif économique doit être telle que non seulement le juge puisse exercer un contrôle, mais que le salarié puisse en vérifier le bien-fondé et, le cas échéant, en démontrer la fausseté.

En effet, l'exigence de l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique.

En l'espèce, l'affaire présente une particularité en ce sens que la société employeuse a débuté ses activités en octobre 2004 ; que A a été engagé le 4 octobre 2004 après avoir été débauché auprès d'une société dans laquelle il travaillait comme affréteur depuis 15 ans.

Il en résulte que A a été engagé en raison de son expérience professionnelle en matière d'affrétage et en phase de démarrage de la société employeuse pour être licencié un an après le début des activités de l'entreprise.

Dans ce contexte particulier, la Cour estime que les soucis économiques rencontrés par une société nouvelle doivent s'apprécier différemment, en ce sens que le rendement d'une société nouvellement créée ne peut être comparé dans la première année de sa constitution, à celui d'une société déjà bien implantée, respectivement être le même que celui d'une telle société.

En effet, dans le cas d'une société en démarrage, la clientèle doit, au courant de la première année, se construire et ne peut être identique à celle d'une société bien établie.

Il en résulte qu'en indiquant sommairement que « la marge moyenne dégagée par les deux affréteurs à son service depuis le début de l'année 2005 s'élevait mensuellement de 12.000 à 18.000 €, montants correspondant aux objectifs fixés par le groupe B pour un seul affréteur, de sorte que ce département n'est pas rentable », l'employeur n'a pas satisfait aux exigences légales de précision ; il en va de même du motif général tiré « de la conjoncture économique actuelle plutôt morose ».

En effet à défaut d'avoir indiqué clairement les objectifs en terme de marge à réaliser par A en phase de démarrage de la société, à défaut d'avoir clairement distingué la marge réalisée par A seul par rapport à celle du salarié D, d'avoir indiqué sur base d'un graphique ou autre document l'évolution ou la régression de cette marge de A au courant de l'année 2005, l'employeur n'a pas satisfait à l'exigence de précision de la motivation.

Cette imprécision des motifs équivaut à une absence de motivation, de sorte que, par réformation, le licenciement est à déclarer abusif.

Quant aux montants

Eu égard au caractère abusif du licenciement de A, les demandes en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis suite à ce dernier sont partant fondées en principe.

L'appelant n'ayant versé en instance d'appel aucune pièce relativement à son préjudice matériel, ni quant à la perte des prestations familiales, est à débouter de ses demandes afférentes.

Eu égard aux circonstances de l'affaire, à l'ancienneté de service de seulement une année de A auprès de son employeur, la Cour estime qu'un montant de 2.000 € est adéquat pour indemniser ce dernier du préjudice moral subi suite à son licenciement abusif.

Demande basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile

L'appelant réclame une indemnité de procédure de 1.250 € pour chaque instance.

Au vu de l'issue positive de l'instance d'appel, il paraît inéquitable de laisser à charge de l'appelant l'intégralité des sommes déboursées par lui non comprises dans les dépens, de sorte qu'il échet de lui allouer une indemnité de procédure de 750 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

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,

reçoit l'appel en la forme,

dit l'appel fondé,

réformant :

déclare le licenciement avec préavis notifié à A le 8 décembre 2005 abusif,

dit la demande de A en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi, suite au licenciement abusif, fondée en principe,

condamne la société B S.A. à payer à A la somme de 2.000 € pour le préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

rejette la demande pour le surplus,

condamne la société B S.A. à payer à A une indemnité de procédure de 750 € pour la première instance et pour l'instance d'appel,

condamne la société B S.A. aux frais et dépens des deux instances avec distraction des frais d'appel au profit de Maître Roland MICHEL, affirmant en avoir fait l'avance.