Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix novembre deux mille onze.

Numéro 36324 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 anonyme A S.A.,** établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Georges WEBER de Diekirch du 12 mars 2010,

comparant par Maître Marc WALCH, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

**B**, demeurant à B-(…),

intimé aux fins du susdit exploit WEBER,

comparant par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour à Luxembourg.

**LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 31 mai 2011.

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

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch en date du 10 septembre 2009, B a fait convoquer son ancien employeur, la S.A. A, devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, divers montants d'un total de 15.000 € + p.m., augmenté à 21.262,88 € en cours d'instance.

A l'appui de sa demande, il exposa qu'il était au service de la S.A. A à partir du 21 mai 2002 et qu'il a été licencié avec préavis par courrier recommandé de son employeur du 9 décembre 2008.

Suite à la demande des motifs du licenciement en date du 12 décembre 2008 par le syndicat du salarié, l'employeur a répondu par fax adressé au syndicat en date du 15 décembre 2008 de la teneur suivante :
« Me référant à votre lettre du 12 décembre 2008 et notre conversation téléphonique de ce jour, je vous confirme que le motif de licenciement de Monsieur B est le suivant :
Mr B se trouve au reclassement interne, il est donc impossible de lui donner du travail pour rouler au camion 4 heures par jour.
La plupart du temps de son affiliation chez nous il était en maladie.
Entre autre la crise qui frappe beaucoup de sociétés ne nous a pas laissé indifférent.
En ce moment il n'y a déjà pas assez de travail pour tous nos autres salariés.
Conformément à l'article 26 de la loi du 24 mai 1989 je le dispense de toute prestation de travail pendant son délai de préavis. »

B conclut au caractère abusif de son licenciement en soutenant tout d'abord que l'employeur ne lui aurait pas fourni les motifs de son congédiement, le courrier adressé au syndicat n'étant pas à considérer comme équivalent à ce sujet ; il contesta également la précision et la réalité des motifs invoqués.

Par jugement rendu contradictoirement le 8 février 2010, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif pour défaut de précision des motifs et refixé l'affaire à une audience ultérieure pour statuer sur les montants réclamés.

Par exploit d'huissier du 11 mars 2010, la S.A. A a régulièrement interjeté appel contre ce jugement.

Elle fait plaider que le motif « impossibilité de faire rouler un chauffeur qui ne travaille que 4 heures par jour dans le transport par route international » ne peut et ne doit même pas être explicité davantage, l'impossibilité de ce faire étant une évidence, une journée de travail de 4 heures seulement ne permettant pas à un chauffeur d'assurer un transport international avec chargement, déchargement, éventuellement dédouanement, constituant le travail complet d'un chauffeur employé dans le transport international par route ; que le motif de l'absentéisme pour maladies répétées du salarié est établi alors qu'en l'espace d'un an, le salarié a totalisé les périodes d'incapacité de travail de 8 mois d'absence pour cause de maladie en l'espace de 12 mois ; que l'employeur doit pouvoir compter sur la présence et la disponibilité de son personnel ; qu'avec un tel taux d'absentéisme, même pour un salarié seulement disponible 20 heures par semaine, le bon fonctionnement même minimal du service est perturbé ; que le motif de la crise économique ne saurait raisonnablement être mis en doute, le licenciement ayant eu lieu en pleine période de crise qui a frappé en premier lieu le secteur du transport par route.

Elle ajoute que, bien que sommairement indiqués dans la lettre de motivation du licenciement, les motifs de licenciement sont réels, sérieux et précis et documentés par des pièces dont il n'est même pas fait état dans le jugement appelé.

B demande la confirmation du jugement entrepris.

Il insiste sur le fait que les motifs du licenciement ont été envoyés par simple fax à son syndicat, et que par conséquent, l'employeur n'a pas rempli son obligation légale de communiquer les motifs au salarié par lettre recommandée.

Il ajoute qu'en tout état de cause, les motifs énoncés ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi, et cela notamment quant aux absences pour cause de maladie et quant au motif économique invoqué.

Quant au fond, B rappelle qu'il a fait l'objet d'un reclassement interne au sein de la société A S.A. le 12 novembre 2003 ; qu'il résulte des avenants au contrat de travail successivement conclus qu'il s'est vu affecter à des missions de maintenance, puis à des missions de formation en tant que « chauffeur-mécanicien » ; qu'il résulte d'un examen médical du 8 février 2006 qu'il s'est vu déclarer apte avec restrictions à exercer le métier de chauffeur poids lourds ; que l'aménagement proposé au poste de chauffeur routier devait consister en de courts trajets nationaux n'excédant pas une heure ; que partant, la société appelante est malvenue d'invoquer l'impossibilité de faire rouler son salarié 4 heures par jour près de 3 ans après avoir procédé à son reclassement interne.

La société appelante expose que le détail de la procédure de reclassement importe peu et que l'intimé ne dispose pas de connaissances et aptitudes permettant un emploi administratif au sein de l'entreprise A, entreprise active dans le transport international par route.

La Cour constate que la lettre de motivation du licenciement mentionne très sommairement trois motifs de licenciement, à savoir :

1) L'impossibilité de donner à B qui se trouvait en reclassement interne, du travail pour rouler en camion 4 heures par jour
2) Le fait que le salarié était en maladie la plupart du temps de son affiliation
3) La crise qui a frappé beaucoup de sociétés et le fait qu'il n'y avait déjà pas assez de travail pour tous les autres salariés de la société A.

En application de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision 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, et qui doivent être réels et sérieux.

Or, les trois constatations lapidaires faites par l'employeur n'indiquent en rien en quoi elles seraient constitutives de motifs du licenciement.

Ainsi, aucune explication n'est donnée quant au reclassement interne, de même que quant à la maladie et la durée de l'absence de l'intimé.

Quant au motif économique invoqué, il est de jurisprudence que « le motif économique invoqué n'est pas énoncé avec la précision requise par la loi, dès lors que l'employeur se borne à faire état de la crise sans fournir aucune indication quant à l'envergure de la baisse d'activité engendrée par la perte de travail mettant ainsi tant le salarié que la Cour dans l'impossibilité d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif de licenciement invoqué. » (Cour d'appel 25/09/2008 n° 32528)

Les développements ultérieurs de la partie appelante relatifs au motif économique et aux autres motifs doivent être écartés, la partie appelante ne pouvant venir suppléer en cours d'instance aux carences de sa lettre de licenciement.

Il s'ensuit que le jugement entrepris est à confirmer par adoption des motifs, en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif du fait du manque de précision des motifs donnés.

B réclame en ordre subsidiaire le montant de 2.474,01 € correspondant à un salaire mensuel, du chef d'irrégularité formelle du licenciement.

La S.A. A estime que le montant de l'indemnité pour vice de forme ne peut dépasser 1.085,45 €, la différence, l'indemnité compensatoire pour travailleur reclassé, étant à charge de l'ADEM.

Le licenciement étant abusif, l'indemnisation du chef d'irrégularité formelle ne saurait trouver application.

B sollicite une indemnité de procédure de 2.500 €.

Cette demande est fondée à concurrence de 1.000 €, somme qu'il serait inéquitable de laisser à charge de B qui a dû exposer des frais pour assurer sa défense face à un appel non justifié.

**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,

le déclare non fondé,

**confirme** le jugement déféré,

condamne la S.A. A à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 €,

renvoie l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail de Diekirch,

condamne la S.A. A aux frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Sabrina MARTIN, avocat constitué qui la demande, affirmant en avoir fait l'avance.