Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du douze juillet deux mille douze.

Numéro 37478 du rôle

Présents:

Charles NEU, premier conseiller, président,
Ria LUTZ, conseiller,
Brigitte KONZ, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, faisant le commerce sous la dénomination C, avec établissement principal à L-(…),

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 7 juin 2011,

intimé sur appel incident,

comparant par Maître Laurent HARGARTEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit GLODEN,

appelant par incident,

comparant par Maître Nathalie SARTOR, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 20 mars 2012.

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 d'Esch-sur-Alzette le 18 octobre 2010, B s'estimant abusivement licencié, a fait convoquer son ancien employeur Joseph BINTZ, faisant le commerce sous la dénomination C, ci-après Joseph BINTZ, devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins de l'y entendre condamner au paiement des montants plus amplement détaillés dans la prédite requête à savoir :

- préjudice matériel : 2.512,54 x 12 mois	30.150,48 €
- préjudice moral :	40.000,00 €
	70.150,48 €

B, a été aux services de A en qualité de technicien en éléctro-ménager et hifi vidéo suivant contrat de travail du 1er mars 2000. Il a été licencié une première fois pour motifs économiques en date du 30 août 2007, licenciement annulé par la suite en date du 28 janvier 2008 , pour être de nouveau licencié pour motif économique le 26 janvier 2010 avec un préavis erroné de quatre mois, et suite à une réclamation de sa part, l'employeur a prolongé le préavis à huit mois, de sorte que le contrat de travail a pris fin le 30 septembre 2010. Suivant courrier recommandé du 8 février 2010, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement en réponse à sa demande du 4 février 2010.

Par jugement du 3 mai 2011**,** le tribunal du travail a déclaré le licenciement de B abusif ; a déclaré la demande en paiement de dommages-intérêts fondée en réparation du préjudice matériel à concurrence du montant de 7.200 € et pour le préjudice moral à concurrence du montant de 3.000 € ; et a condamné A à payer à B la somme de 10.200,00 € (dix mille deux cents euro) avec les intérêts légaux à partir du 18 octobre 2010, jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a constaté que la motivation figurant dans la lettre de licenciement du 26 janvier 2010 et dans les courriers des 8 février 2010 et 2 mars 2010 ne revêt pas le caractère de précision légalement requis pour en déceler la réalité et surtout le sérieux de la mesure envisagée et en a déduit que cette imprécision des motifs équivalant à une absence des motifs, le licenciement litigieux est à qualifier d'abusif et donne lieu à des dommages-intérêts en vertu de l'article L.124-12 du code du travail.

Par exploit du 7 juin 2011, A a régulièrement relevé appel du jugement du 3 mai 2011. A estime que les motifs économiques invoqués à la base du licenciement de B sont indiqués avec suffisamment de précision et constituent un motif réel et sérieux de licenciement. Par réformation du jugement entrepris, la partie appelante demande de déclarer le licenciement de B régulier et de le débouter de l'intégralité de ses prétentions indemnitaires.

A estime que c'est à tort que le tribunal du travail a dans le jugement entrepris déclaré abusif le licenciement de B en retenant que le motif du licenciement n'aurait pas été énoncé avec précision.

Il offre de prouver les motifs économiques invoqués à la base du licenciement de B par des attestations testimoniales et les pièces versées, et à titre subsidiaire il formule une offre de preuve par l'audition d'un consultant.

A conteste le préjudice réclamé au motif que le salarié se serait mis en congé de maladie dès le premier jour de son licenciement et se serait mis ainsi lui-même dans l'impossibilité de postuler pour un autre emploi. Le dommage matériel serait à réduire en cas de confirmation du jugement entrepris.

Il réclame une indemnité de procédure de 2000 € ainsi que la condamnation de B aux frais avec distraction au profit de son mandataire.

B demande à la Cour la confirmation du jugement de première instance en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement intervenu et lui a alloué le montant de 7.200 € à titre de réparation du préjudice matériel. Il interjette appel incident et maintient et réitère sa demande en allocation d'une indemnité pour préjudice moral de 40.000,00 € et ce par réformation du jugement entrepris au motif qu'en raison de son âge, 50 ans, et du marché du travail précaire, il lui serait difficile de retrouver un emploi, il serait toujours à la recherche d'un emploi.

Il réclame une indemnité de procédure de 2000 € ainsi que la condamnation de A aux frais avec distraction au profit de son mandataire.

A maintient et explicite ses moyens quant à la nécessité de la restructuration et de la réorganisation de l'entreprise nécessitant la suppression du poste de B ainsi que ses contestations à l'égard du préjudice réclamé et demande de déclarer l'appel incident non fondé pour ces motifs.

B conteste les éléments invoqués par l'employeur A à la base de la prétendue nécessité de la restructuration et de la réorganisation du service après-vente de l'entreprise, nécessitant la suppression de son poste. Il demande d'écarter l'attestation D au motif que ce dernier y indiquerait être le gérant de l'entreprise et

conteste celle du témoin E pour être contraire à la réalité des faits. Il conteste à titre subsidiaire l'offre de preuve par l'audition d'un consultant, au motif que A ne saurait pallier à l'imprécision des motifs par une telle audition.

Il y a lieu d'analyser si les motifs économiques invoqués par l'employeur correspondent à la précision requise par la loi.

A la lecture des lettres de motivation du 8 février 2010 et du 2 mars 2010, la Cour retient que A indique comme motifs économiques la situation sans autre précision ainsi que l'espoir d'une amélioration dans le domaine des appareils Hifi-vidéo-Tv et que les raisons économiques nécessitant une réorganisation du service après-vente, qui chaque mois entraînerait une perte de 7000-10.000 €. Les secrétaires du service vente devant s'occuper à l'avenir du service après-vente.

La Cour constate que dans l'énoncé des motifs économiques invoqués à la base du licenciement de B, A n'invoque aucun chiffre précis vérifiable, pas de chiffre concernant la situation économique réelle de la société nécessitant une amélioration, pas de chiffre d'affaires vérifiable pour les années 2008 et 2009, ni l'évolution de ce chiffre d'affaires pour l'année 2010, chiffres sur lesquels la Cour pourrait se baser pour asseoir son appréciation.

L'employeur estime que les pertes subies par l'entreprise dans ces deux branches précitées doivent entraîner la suppression du poste de technicien de B au profit des sécrétaires du service vente devant assurer son remplacement. Il ne fournit cependant que peu d'informations quant à l'analyse des deux secteurs permettant de conclure que les pertes alléguées dans le service après-vente nécessitent la suppression du poste de technicien de B et ne sont pas dues à l'évolution du secteur, aux spécificités de la branche visés ou, le cas échéant, à des erreurs de planification.

En ce qui concerne les motifs basés sur la prétendue nécessité du remplacement du B dans le service technicien-vente par des secrétaires du service après-vente ne disposant pas de la même qualification professionnelle, motifs manquant par ailleurs de la précision élémentaire, aucun fait clair, défini, explicite, daté, vérifiable sans aléa, n'ayant été énoncé, la Cour fait sienne la motivation des juges de première instance qui ont constaté que A n'a nullement indiqué dans la lettre de motivation des faits précis permettant d'apprécier le sérieux et la réalité des mesures envisagées et au tribunal d'examiner la réalité et le sérieux des motifs et ont conclu pour cette raison à une absence de motifs.

Il y a lieu de relever encore qu'il est impossible pour B de rapporter, le cas échéant, la preuve contraire pour les mêmes raisons.

En effet le libellé des courriers tel que repris dans le jugement déféré ne remplit pas les exigences de précision requises par la loi alors que par sa généralité cet énoncé

ne permet ni au salarié ni aux juridictions du travail de connaître la réalité de la baisse de l'activité de la société, son envergure, dès lors d'en faire la preuve contraire, ce d'autant plus que depuis l'année 2008 et le début de la crise économique, ce motif est souvent utilisé à tort pour se défaire des salariés encombrants.

Il paraît important de préciser que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation prévue en cas de licenciement collectif, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

Finalement, l'employeur ne saurait en l'espèce pallier cette absence totale de précision en apportant en cours d'instance des précisi ons complémentaires alors que cette faculté lui offerte ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs et que la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

L'offre de preuve présentée par A est par conséquent à écarter comme n'étant ni pertinente ni concluante.

Le motif économique invoqué à la base du licenciement de B doit partant en conséquence être écarté pour défaut de précision.

En conséquence, il convient de confirmer le jugement entrepris du 3 mai 2011 dans la mesure où il déclaré le licenciement avec préavis du 26 janvier 2010 abusif.

Eu égard aux éléments de la cause, notamment en tenant compte du fait que B n'était pas dispensé de travail pendant la période de préavis, à l'âge du salarié et à son ancienneté de services de 10 ans dans l'entreprise, c'est à bon escient que les juges de première instance ont fixé la période de référence à six mois et les dommages et intérêts pour préjudice matériel au montant de 7.200,24 € et le préjudice moral à la somme de 3.000 €.

Il n'y a pas lieu de suivre l'argumentation de B pour augmenter le préjudice moral, en raison de son âge et de la situation précaire du marché du travail, au montant de 40.000 €, la Cour a tenu compte de ces éléments pour confirmer les juges de première instance dans la fixation de la période de référence à six mois et de l'évaluation du préjudice matériel précité.

Les appels principal et incident ne sont partant pas fondés et il convient dès lors de confirmer le premier jugement encore sur ces deux points.

B réclame une indemnité de procédure de 2.000 €.

Ne justifiant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens, il est à débouter de sa demande sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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 les appels principal et incident ;

les dit non fondés et en déboute ;

confirme le jugement entrepris du 3 mai 2011 ;

rejette la demande de B sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne A sàrl. aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Nathalie SARTOR sur son affirmation de droit.