Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit octobre deux mille douze.

Numéro 37708 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société en commandite simple A, établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son ou ses associés actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Véronique REYTER, en remplacement de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette, du 22 août 2011,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 19 avril 2012.

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

Par requête du 27 avril 2010, B fit convoquer son ancien employeur, la S.C.S. A, devant le tribunal du travail pour lui réclamer suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif les montants plus amplement détaillés dans le dispositif de la prédite requête.

Au service de la société A en qualité de portier de nuit à partir du 1er juillet 2004, d'abord en vertu de deux contrats de travail à durée déterminée, puis en vertu d'un contrat à durée indéterminée signé le 1er avril 2006, B fut licencié en date du 26 août 2009 avec un préavis allant du 1er septembre 2009 au 31 décembre 2009.

Suite à la demande du salarié du 10 septembre 2009 tendant à la communication des motifs de son licenciement, l'employeur les lui communiqua le 14 septembre 2009, motifs de nature économique tenant à la baisse des réservations des chambres d'hôtel pendant les heures de nuit, de sorte que le volume de travail à exécuter par le salarié aurait considérablement diminué et l'employeur n'aurait plus été en mesure de garantir le paiement du salaire de son salarié et la suppression de son poste aurait permis de garantir la survie de l'hôtel par la réduction des frais d'exploitation.

Il est constant en cause que le salarié qui occupait le poste de portier de nuit à l'hôtel C situé à Esch-sur-Alzette, hôtel appartenant au groupe D, était soumis en dernier lieu à une durée de travail de 80 heures par mois suivant un horaire de travail allant de 22 heures à 6 heures 30 du matin, y compris 30 minutes de pause, et se trouvait lors de son engagement en reclassement externe et touchait tous les mois un salaire mensuel brut de base de 800 euros, complété par une indemnité compensatoire versée par l'ADEM.

B contesta tant la précision que la réalité et le sérieux du motif économique invoqué à la base de son licenciement, soutenant que l'hôtel restait toujours ouvert la nuit, étant donné que l'afflux des clients pendant la nuit persistait.

Par un jugement rendu contradictoirement le 7 juillet 2011, le tribunal du travail, considérant que la lettre de motivation n'était pas précise, déclara le licenciement abusif, dit la demande en réparation du préjudice moral fondée à concurrence de 2.000 € et celle en réparation du préjudice matériel à concurrence de 4.510 €, partant condamna la SCS A à payer à B le montant de 6.510 €, avec les intérêts au

taux légal à partir du 27 avril 2010, jour du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde ; dit la demande reconventionnelle en paiement fondée à concurrence de 611,10 € ; partant, condamna B à payer à la SCS HOTEL RESTAURANT A SA ET CIE le montant de 611,10 € avec les intérêts au taux légal à partir du 13 mars 2010, jusqu'à solde ; dit non fondée la demande de B en obtention d'une indemnité de procédure ; dit non fondée la demande de la SCS HOTEL RESTAURANT A SA ET CIE en obtention d'une indemnité de procédure ; condamna la SCS HOTEL RESTAURANT A SA ET CIE aux frais et dépens de l'instance.

La SCS HOTEL RESTAURANT A SA ET CIE releva régulièrement appel du prédit jugement par acte de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 22 août 2011.

L'appelante demande de déclarer son appel fondé et par réformation de dire que la lettre de licenciement satisfait aux critères de précision établis par la jurisprudence, que les motifs invoqués sont réels et sérieux pour justifier un licenciement avec préavis, que le licenciement intervenu en date du 26 août 2009 est régulier et partant de débouter la partie intimée de ses revendications pour ce qui concerne l'indemnisation d'un éventuel préjudice matériel et moral ; à titre subsidiaire, elle demande de lui donner acte qu'elle conteste les montants réclamés par le requérant à titre de réparation des prétendus dommages matériel et moral tant dans leur principe que dans leur quantum ; pour le surplus, l'appelante demande de confirmer le jugement du 7 juillet 2011 en ce qu'il a condamné la partie requérante au paiement de la somme de 611,10 € augmenté des intérêts légaux de retard à partir du 13 mars 2010 et de condamner la partie intimée au paiement de la somme de 611,10 € augmentée des intérêts légaux de retard à partir du 13 mars 2010 sous peine d'une astreinte de 25 € par jour, passé le délai de 24 heures suivant la notification de l'arrêt à intervenir ; condamner la partie intimée à payer à la partie appelante, pour l'instance d'appel, le montant de 2.000 € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle fait grief au jugement de première instance d'avoir considéré que la lettre de motivation ne répondait pas aux critères de précision requis par la loi, que cette condition de précision serait cependant remplie, alors qu'il résulterait clairement et en termes de chiffres précis de la lettre de motivation du 14 septembre 2009, que le licenciement du salarié se justifierait par un motif économique, l'hôtel C ayant perdu un de ses plus gros clients, à savoir la société E SA, et aurait partant connu une baisse considérable en ce qui concerne la réservation des chambres d'hôtel, et logiquement de son chiffre d'affaires ; elle précise encore qu'il résulterait des pièces versées, que le motif serait réel et sérieux, puisque sur une durée d'un an, les réservations auraient baissé de 1.222 nuitées et le chiffre d'affaires diminué de 89.500 euros, justifiant la suppression du poste de portier du nuit.

À titre subsidiaire et quant aux revendications financières du salarié, elle conclut à la réformation du jugement et à la réduction des montants alloués par les juges de première instance, tant pour le préjudice moral que matériel, ces montants étant surfaits.

L'appelante soutient que le salarié a été en incapacité de travailler après son licenciement, que les conséquences de son incapacité de travail n'auraient aucun lien avec le licenciement intervenu et ne sauraient dès lors pas être prises en compte pour justifier l'obtention d'un préjudice moral ni matériel, l'employeur n'étant pas concerné par l'état de santé de son ancien salarié.

Elle fait remarquer que le salarié, âgé de 38 ans, qui au moment de son engagement, était déjà en situation de reclassement externe, a été pris en charge par la CNS pour le mois de novembre 2009, ainsi qu'à partir du mois de janvier 2010, le paiement de l'indemnité pécuniaire de maladie étant pris en charge par la prédite caisse ; qu'en date du 29 mars 2010, la commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a été saisie par le contrôle médical de la sécurité sociale, qui a informé le salarié le 31 mars 2010, qu'une décision de transfert du dossier au médecin du travail compétent sera prise, le dossier ayant été transféré au médecin du travail compétent le 14 mai 2010.

Concernant sa demande reconventionnelle en remboursement du salaire du mois de novembre 2009, elle conclut à la confirmation du jugement entrepris.

L'intimé demande à la Cour de confirmer le jugement en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif pour défaut de précision de la lettre de motivation.

Il relève appel incident de la décision relative aux indemnités lui allouées pour les préjudices moral et matériel ; il demande à voir, par réformation, augmenter la période de référence pour le calcul du préjudice matériel à 6 mois et réclame pour le préjudice moral un montant de 4.000 euros. Il soutient que ses préjudices sont en relation causale directe avec le licenciement abusif intervenu à son encontre.

<u>Quant au licenciement</u>

D'après l'article L.124-5 al.2 du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement et dans le contexte particulier d'un licenciement fondé sur des considérations économiques l'employeur est tenu d'indiquer entre autres les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement et concrètement les mesures de restructuration et leurs incidences sur le poste occupé par la salarié.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a décidé que la lettre de motivation ne répondait pas au critère légal de précision requis pour déclarer le congédiement abusif.

En effet par adoption des motifs du tribunal du travail qui a de façon judicieuse relevé que :
« (…….) l'employeur omet de cependant d'indiquer sur combien de mois il a additionné les chiffres pour arriver au total de 7.140 chambres, chiffre arrêté au mois d'août 2008…(….)il n'a pas non plus détaillé avec la précision requise la situation financière de la société au mois d'août ayant mené à la suppression du poste de portier de nuit….(….) il ne fournit cependant aucun élément de comparaison : ni le chiffre d'affaires total réalisé par l'activité d'hébergement pendant la période en question, ni les chiffres d'affaires correspondants des années antérieures, ni le chiffres d'affaires global de la période en question et des années antérieures sachant que l'activité de l'hôtel C n'est pas cantonnée à l'hébergement , ni des chiffres permettant d'évaluer l'impact de la prétendue baisse de chiffre d'affaires sur le résultat, notamment en termes de pertes ou de profits, de la société. », le jugement est à confirmer en ce qu'il a retenu qu'une motivation insuffisante et imprécise vaut absence de motivation qui ne peut être palliée par une offre de preuve subséquente et a partant déclaré le licenciement abusif.

<u>Quant aux montants réclamés</u>

L'appelant réclame incidemment que son préjudice matériel soit calculé sur une période de référence de 6 mois à partir de l'expiration de son délai de préavis de 4 mois, tandis que l'employeur conteste cette demande tant dans son principe que dans son quantum et conteste toute relation causale entre le préjudice prétendument subi et le licenciement.

Il résulte des pièces soumises à l'appréciation de la Cour que le salarié, qui a été licencié le 26 août 2009 avec un préavis de 4 mois se terminant le 31 décembre 2009, a été déclaré incapable de travailler pour cause de maladie à partir du 1er novembre 2009 jusqu'au 6 juillet 2010 de façon ininterrompue et a dès lors

bénéficié des allocations de maladie de la CNS pour ensuite faire l'objet d'un reclassement externe et percevoir les indemnités de chômage.

Dans la mesure où le salarié ne prouve pas que son état de maladie a sa cause dans le licenciement abusif, sa situation matérielle et financière après le licenciement n'est pas en relation causale directe avec ce dernier, de sorte que le salarié n'a pas subi de préjudice matériel, d'autant plus qu'il a bénéficié pendant 7 mois après l'expiration de la période de préavis des indemnités de maladie de la part de la Caisse Nationale de Santé.

Le jugement est partant à réformer à cet égard et la demande afférente du salarié est à rejeter.

Par adoption des motifs du tribunal du travail le préjudice moral alloué au salarié après le licenciement abusif est à fixer à 2.000 euros compte tenu de l'âge, de l'ancienneté de service et des tracas que ce dernier a subi suite à son licenciement.

La société SCS HOTEL RESTAURANT A SA ET CIE réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie qui est condamnée aux frais et dépens de l'instance ne peut bénéficier des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que la demande afférente est à rejeter.

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,

Déclare l'appel principal partiellement fondé,

Réformant :

Dit que la demande de B en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel invoqué non fondée et en déboute,

Décharge la société SCS HOTEL RESTAURANT A SA ET CIE de la condamnation intervenue à son égard en première instance,

Déclare l'appel incident non fondé et en déboute,

Confirme le jugement du 7 juillet 2011 pour le surplus,

Rejette la demande de la société SCS HOTEL RESTAURANT A SA ET CIE basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

Condamne la société SCS HOTEL RESTAURANT A SA ET CIE aux frais et dépens de l'instance d'appel.