Arrêt N° 94/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-et-un juin deux mille dix-huit.

Numéro 45386 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée S1 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 Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette du 16 août 2017,

intimée sur appel incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 31-33, rue Sainte Zithe, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente instance par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour à Luxembourg.

et :

A, demeurant à F-(…),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

appelant par incident,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 8 mai 2018.

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

A au service de la société S1 s.à r.l. en qualité d'agent polyvalent cat.1/1 affecté à partir du 12 mai 2014 aux sites *« Dépôt/Dépôt Entretien Espaces Verts »*, a été licencié le 17 février 2014 avec un préavis de deux mois, débutant le 1er mars 2016 et se terminant le 30 avril 2016.

Par lettre du 6 avril 2016, la société S1 lui communiqua, suite à sa demande, les motifs gisant à la base de son licenciement pour cause économique tenant, d'une part, à la résiliation unilatérale par l'un de ses clients les plus importants, les S4, de son contrat de prestation de service et, d'autre part. à la perte d'une série d'autres clients nommément désignés dans la lettre de motivation, la décision de licenciement de A s'inscrivant, par ailleurs, dans une série de mesures prises pour réduire les frais d'exploitation de la société.

Par requête du 9 août 2016, A fit convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer, du chef de son licenciement qu'il qualifia d'abusif, différents montants indemnitaires plus amplement spécifiés dans la requête introductive d'instance. Il demanda également la condamnation de la société défenderesse à lui payer des arriérés de salaire au titre de salaire majoré pour un travailleur qualifié. Il demanda également une indemnité de procédure.

Il contesta tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

La société défenderesse conclut au bienfondé du licenciement et renvoya à son bilan pour les années 2014 et 2015. Elle conclut pour le surplus au rejet de la demande et à l'allocation d'une indemnité de procédure.

Par jugement du 5 juillet 2017, le tribunal du travail a :

- déclaré le licenciement du 17 février 2016 abusif,
- dit la demande de ce chef fondée pour le montant total de 4.665,12 euros,
- condamné la société S1 à lui payer le montant de 4.665,12 euros avec les intérêts légaux à partir du 9 août 2016 jusqu'à solde,
- condamné la société S1 à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros,

- dit non fondée la demande de la société S1 sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a retenu que, dans la mesure où le requérant n'était pas affecté à un des chantiers dont le contrat avait été résilié, il aurait appartenu à l'employeur d'indiquer en détail de quelle manière les différentes attributions de A ont été modifiées, supprimées ou réparties sur d'autres collègues. A part la suppression du poste de A, l'employeur n'aurait cependant donné aucun exemple concret quant aux mesures prises dans le cadre de sa réorganisation.

Le tribunal en a déduit que la lettre de motivation ne contenait pas suffisamment de précisions de nature à permettre à l'employeur de justifier sa décision de supprimer pour cause économique le poste de A et que l'employeur ne saurait être admis à pallier par une mesure d'instruction, respectivement par des attestations testimoniales, aux lacunes et carences de la lettre de motivation.

Pour évaluer le préjudice matériel subi par A, le tribunal a fixé la période de référence à trois mois, compte tenu de l'ancienneté de service et des circonstances du licenciement et le dommage moral à 1.500 euros.

Le tribunal a, par contre, rejeté la demande de A en paiement du salaire majoré, au motif qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que la fonction exercée par A exigeait une qualification professionnelle sanctionnée par l'obtention du CATP, ni que la qualification du requérant ait été portée à la connaissance de l'employeur au moment de son embauche.

De ce jugement, la société S1 a régulièrement interjeté appel suivant exploit d'huissier du 16 août 2017.

L'appelante conclut d'abord à voir rectifier l'omission matérielle dans le dispositif du jugement du 5 juillet 2017 en y insérant :

« dit la demande en allocation du salaire social minimum qualifié non fondée ».

Elle conclut pour le surplus, par réformation, à voir déclarer le licenciement du 17 février 2016 fondé et justifié et partant à s'entendre décharger du paiement de 3.165,12 euros du chef de préjudice matériel et de 1.500 euros du chef de préjudice moral. elle demande également à être déchargée du paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Elle demande, de son côté, une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

A interjette appel incident du jugement quant à ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral en estimant que les montants lui alloués par les premiers juges sont insuffisants.

Il interjette également appel incident de la décision relative à sa demande en paiement du revenu minimum pour ouvrier qualifié.

Il demande finalement une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

- **Quant à la rectification du jugement :**

Il résulte de la motivation du jugement entrepris que le tribunal du travail, après avoir examiné le bien-fondé des prétentions de A en relation avec la majoration de son salaire en tant que travailleur qualifié, est venu à la conclusion que celles-ci n'étaient pas fondées, sans toutefois reprendre sa décision y relative dans le dispositif de son jugement.

La Cour étant saisie par la voie de l'effet dévolutif des appels principal et incident de l'entièreté du litige, il y a lieu, conformément aux conclusions de la société S1, de procéder à la rectification de l'omission matérielle.

- **Quant au licenciement avec préavis :**

A) Quant à la précision des motifs du licenciement :

La société S1 critique le jugement entrepris en ce qu'il a retenu le caractère imprécis des motifs du licenciement. Elle fait valoir que le licenciement de A constitue un licenciement aux fins d'économies, alors qu'elle a dû faire face à une perte massive de clients dans son segment nettoyage. Elle aurait décrit les difficultés financières avec tous les détails nécessaires, l'importance des clients perdus et l'impact de leur départ sur le chiffre d'affaires. Elle aurait également décrit avec précision quelles étaient les mesures d'économies qui avaient été prises afin de tenter de stabiliser la situation économique sans recourir à des licenciements.

L'appelante explique encore que le volet nettoyage qui faisait l'objet du contrat principal avec la S4 constituait le cœur de son métier, de sorte que si ce secteur faisait face à d'importantes pertes, toute son activité en subissait les conséquences.

Le licenciement de l'intimé trouverait partant son origine dans sa volonté de réduire ses pertes.

Au vu de la jurisprudence, un tel objectif justifierait à lui seul le licenciement avec préavis pour des motifs économiques.

L'intimé demande de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu le caractère imprécis de la motivation. Il soutient que l'employeur s'est limité à retracer de façon circonstanciée la dégradation progressive de sa situation financière à partir de 2012 et la liste des mesures prises, sans pour autant donner de précision quant aux attributions exactes lui incombant et sans préciser si la réduction du temps de travail du personnel relevant du secteur entretien des espaces verts affectait également son poste et était en lien causal avec la décision de se séparer de lui. Il n'y aurait pas non plus de précision quant aux salariés, notamment des intérimaires, engagés depuis son licenciement et aucune indication ne serait faite quant à l'envergure des chantiers restants, respectivement des nouveaux chantiers ou des chantiers qui ont été reconduits.

Dans le cadre d'un licenciement avec préavis, la précision des motifs est exigée pour permettre au salarié qui s'est vu résilier son contrat de connaître exactement le ou les faits qui justifient le licenciement, pour pouvoir juger ainsi, en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice et pour faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des motifs.

Elle a également pour but d'empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

En matière de licenciement économique, l'employeur doit non seulement révéler clairement les circonstances économiques qui ont conduit au licenciement, mais encore préciser les mesures de restructuration et de rationalisation nécessaires à la gestion moins coûteuse de l'entreprise et qui ont rendu nécessaire le congédiement du salarié.

En l'espèce, il y a lieu d'abord de relever que A ne peut, comme il l'a fait, se plaindre, sous le couvert de la précision de la motivation, de la non existence des faits à l'appui de la motivation.

L'employeur indique que le licenciement est exclusivement motivé par la situation économique difficile de la société découlant de la perte en date du 27 janvier 2016, d'un de ses clients les plus importants, les S4, représentant 29 % du chiffre d'affaires total de la société, perte consécutive à la perte de nombreux autres chantiers, tous nommément désignés. L'employeur indique ensuite, que nonobstant la reprise du personnel qui était affecté au chantier S4 par le nouveau prestataire de services, il a dû faire face à une baisse considérable de son volume de travail.

L'employeur indique, par ailleurs, qu'afin de faire face à cette situation menaçante et dans l'espoir de stabiliser la situation, il avait déjà adopté plusieurs mesures (non remplacement de certains postes de direction, changement de politique de leasing, réduction des frais de publicité, réduction des frais de formation, réduction des frais de restauration, suppression des 13e mois et des gratifications pour l'année 2016). L'employeur indique finalement qu'en dernier lieu, il a pris la décision de supprimer les postes de certains collaborateurs, y compris les postes de salariés, dont celui de A, qui ne sont pas affectés à des chantiers et qui, selon l'employeur, ne sont pas indispensables pour faire face à la situation économique actuellement difficile de la société.

La motivation telle que plus amplement détaillée dans la lettre du 6 avril 2016 a permis à A de savoir pour quelles raisons économiques, la société S1 a procédé à une restructuration impliquant son licenciement.

La motivation, telle que rédigée, permet de réaliser les finalités assignées à l'exigence de précision.

Il y a partant lieu de réformer sur ce point le jugement entrepris.

B) <u>Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement :</u>

A conteste le caractère réel du licenciement au motif que l'employeur s'est limité à avancer avoir été contraint d'appliquer des mesures de compression des ressources humaines, mais n'a pas satisfait à son obligation d'établir la réalité et le sérieux de la cause du licenciement, et notamment en ne rapportant pas le caractère d'objectivité excluant les préjugés et les convenances personnelles et le caractère d'une certaine gravité qui rendait impossible sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail et rendait partant nécessaire le licenciement. Il s'y ajouterait que l'employeur avait engagé des salariés à la suite de son congédiement et notamment des intérimaires exécutant le poste qu'il avait précédemment occupé.

La société S1, au contraire, fait valoir que les difficultés financières décrites dans la lettre des motifs du licenciement sont réelles et sérieuses et résultent des pièces versées au dossier. Les recrutements allégués par A, notamment d'intérimaires, ne ressortiraient d'aucune pièce versée au dossier.

Il résulte des pièces versées en cause, notamment des nombreux courriers de résiliation de chantiers entre 2013 et 2015, de l'import des dernières factures au client S4, du courriel de reprise du personnel par la société S2 du 18 février 2018, de l'évolution des frais généraux de 2011 à 2014, du bilan de l'exercice de 2015 que les difficultés économiques et les pertes financières invoquées par la société S1

sont réelles. Compte tenu de la date du licenciement du 17 février 2016, il ne saurait être reproché à la société S1 de ne pas avoir versé le bilan de l'exercice 2016. Il résulte aussi du tableau comparatif versé par l'appelante que les mesures de réduction des dépenses en frais de formation, de restauration et des coûts salariaux ont été entamées dès 2012.

Force est de constater que les allégations de A quant à d'éventuels nouveaux chantiers et/ou chantiers reconduits ne sont étayées par aucun élément. Elles manquent, par ailleurs, de pertinence, dans la mesure où il résulte du bilan de l'exercice 2015 que le résultat était négatif et que la situation financière de la société S1 était donc déficitaire au moment du licenciement.

En ce qui concerne l'argumentation de A quant à l'absence d'un lien causal entre la suppression de son poste de travail et les chantiers dont les contrats avaient été résiliés, il échet de rappeler qu'en matière de licenciement pour raison économique, le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise et partant seul juge des dispositions qu'il lui appartient de prendre en tant que chef responsable du bon fonctionnement de cette dernière, ce pouvoir constituant en fait le corollaire de la responsabilité du risque assumé qu'il endosse.

Il en suit que ni le salarié ni le juge ne sont autorisés à se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures à prendre. Or, l'intérêt de l'entreprise justifie que l'employeur prenne des mesures et, le cas échéant, des mesures de licenciement en cas de dégradation de ses activités, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de ce droit, ce qui laisse d'être prouvé en l'espèce. En effet, A ne fournit aucune précision, ni élément de preuve quant à un éventuel remplacement de son poste de travail par un nouveau salarié, respectivement par des travailleurs intérimaires.

Il suit des considérations qui précèdent que le licenciement avec préavis du 17 février 2016 était justifié et qu'il y a lieu de débouter A de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral subis du fait du licenciement.

Il y a partant lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris.

- **<u>Quant à demande en paiement d'un revenu minimum pour salarié qualifié :</u>**

A conclut, par réformation, à voir dire fondée sa demande en paiement du montant 8.165,12 euros du chef de revenu minimum pour salarié qualifié.

Il donne à considérer qu'il n'aurait pas été engagé comme agent polyvalent cat.1/1 aux sites *« Dépôt/Dépôt Entretien Espaces Verts »,* sans être titulaire d'un diplôme afférent, en l'occurrence d'un *« Brevet d'Etudes Professionnelles Agricole »* en

aménagement des espaces verts et spécialisé dans les travaux paysagers. Selon A, la connaissance par l'employeur de ses qualifications, résulterait en effet de la description des fonctions dans son contrat de travail et du fait que la société S1 ne recherchait manifestement pas un salarié non qualifié, mais une personne ayant véritablement une formation et une expérience dans le cadre de travaux et d'aménagement des espaces verts. Il aurait même été démarché pour ses qualifications professionnelles, raison pour laquelle il aurait démissionné de son poste chez son ancien employeur la société S3. L'employeur ne saurait donc aujourd'hui prétendre ne pas avoir eu connaissance de ses qualifications. En toute hypothèse, l'employeur aurait eu l'obligation de se renseigner et de procéder aux vérifications.

La société S1, de son côté, fait valoir qu'il est de jurisprudence constante que le paiement d'un supplément de salaire n'est pas acquis de plein droit au salarié détenteur d'un diplôme, mais encore faut-il que l'employeur soit informé de la qualification du salarié.

En plus, l'intimé verserait un CAP français sans prouver sa reconnaissance par le Luxembourg et sans verser le programme de formation qui permettrait de le comparer avec des formations éventuellement équivalentes proposées au Luxembourg.

Aux termes de l'article L.222-4(2) du code du travail, *est à considérer comme salarié qualifié le salarié qui exerce une profession comportant une qualification professionnelle usuellement acquise par un enseignement ou une formation sanctionnée par un certificat officiel.*

Sont à considérer comme certificat officiels au sens de l'alinéa qui précède, les certificats reconnus par l'Etat luxembourgeois et qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnelle (CATP) de l'enseignement technique secondaire. L'équivalence des certificats qui sont au moins du niveau du certificat d'aptitude technique et professionnel au sens des dispositions du présent alinéa est reconnue par le ministre ayant l'Education nationale dans ses attributions, sur avis du ministre ayant le Travail dans ses attributions (…).

Dans son arrêt du 4 juillet 2013 no 53/13, la Cour de cassation a retenu qu'il appartient aux juges de rechercher comme l'exige l'article L.222-4 quelles sont les fonctions réellement exercées par le salarié et si ces fonctions relèvent de celles du travailleur qualifié, preuve à rapporter par le salarié.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate que cette preuve n'est pas rapportée en l'espèce. Le seul fait que A a été affecté aux sites *« Dépôt/Dépôt Entretien des Espaces Verts »* ne permet pas de retenir que les fonctions qu'il exerçait exigeaient une qualification professionnelle et relevaient de celles d'un travailleur qualifié. Il

s'y ajoute que A ne justifie pas avoir demandé et obtenu l'équivalence au Luxembourg de son *« Brevet d'Aptitudes Professionnelles Agricole »* avec *« option : Travaux paysagers ».*

Il s'ensuit qu'il y a lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté A de sa demande.

Au vu de l'issue du litige, la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée, de sorte qu'il y a lieu de réformer en ce sens le jugement entrepris. Pour le même motif, la demande de A en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

La société S1 ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

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 ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal fondé ;

rectifie l'omission matérielle dans le dispositif du jugement entrepris en y insérant :

« dit la demande en allocation du salaire minimum qualifié non fondée » ;

réformant:

dit que le licenciement de A avec préavis du 17 février 2016 est régulier et justifié ;

partant, dit non fondées les demandes de A du chef de préjudices matériel et moral subis ;

dit non fondée la demande de A sur base de l'article 240 du NCPC ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne A aux frais et dépens des deux instances et en ordonne la distraction des dépens de l'instance d'appel au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.