Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-sept novembre deux mille huit.

Numéro 32876 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier

Entre:

A, technicien dentaire, demeurant à

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 23 juillet 2007,

comparant par Maître Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société à responsabilité limitée B GmbH, établie et ayant son siège social à, représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du prédit exploit BIEL,

comparant par Maître Louis BERNS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée en date du 6 mars 2006, A a fait convoquer la société à responsabilité limitée B devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer irrégulier sinon abusif son licenciement avec le préavis légal lui notifié par lettre recommandée du 9 juin 2005 et s'entendre condamner à lui payer les sommes de 15.000 € respectivement 10.000 € à titre de réparation des préjudices matériel et moral causés par le licenciement. Il réclamait de même des arriérés de salaire de 945,01 € ainsi qu'une indemnité de procédure de 750 €.

Par un jugement du 9 novembre 2006, le tribunal du travail a retenu que la lettre de licenciement était suffisamment précise et que les motifs invoqués étaient réels et sérieux. Ceux-ci étant contestés, il a admis la société à responsabilité limitée B à en rapporter la preuve par voie d'attestations testimoniales.

Il a de même admis A à prouver par voie d'attestations testimoniales qu'il avait été autorisé à travailler moins d'heures au courant du mois d'août 2005 sans devoir subir en contrepartie une diminution de salaire.

Par un jugement subséquent du 21 juin 2007, le tribunal du travail a déclaré justifié le licenciement avec préavis du 9 juin 2005 et débouté A de tous les chefs de sa demande.

Contre ce jugement, A a régulièrement interjeté appel par exploit d'huissier de justice du 23 juillet 2007.

Il demande, par réformation du jugement entrepris, à la Cour de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 9 juin 2005 et de lui allouer les montants requis à titre d'indemnisation de ses préjudices tant matériel que moral qu'à titre d'arriérés de salaire.

Les faits.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1er mars 2000, A fut engagé comme *Zahntechniker* par la société à responsabilité limitée B.

Suivant lettre recommandée du 9 juin 2005, il fut licencié avec préavis courant du 15 juin au 14 octobre 2005. Suite à sa demande en communication des motifs du 10 juin 2005, ces derniers lui ont été fournis par lettre recommandée du 18 juillet 2005.

La société à responsabilité limitée B justifiait le licenciement par des raisons économiques, se prévalant d'une baisse du chiffre d'affaires de 167.994,47

€ soit 51,15% pendant la période du 1er janvier 2005 au 8 juin 2005 par rapport à la même période de référence en 2004.

Elle faisait d'autre part valoir que sa clientèle était composée pour environ 70% de ressortissants allemands. Or, en raison de la réforme législative allemande du 1er janvier 2005 dite « *Gesundheitsmodernisierungsgesetz »* aucune hausse des commandes ne serait à espérer.

Elle se verrait ainsi contrainte de procéder à son licenciement pour réduire la masse salariale à sa charge.

Par lettre du 1er août 2005, A a contesté les motifs invoqués.

Il maintient à l'heure actuelle ces contestations, soutenant que le véritable motif de son licenciement consisterait dans une animosité profonde à son égard du nouveau gérant C. Il conteste le choix de l'employeur de le licencier plutôt qu'un autre en soutenant que le département dans lequel il travaillait, aurait été le moins déficitaire. Il serait encore inexact de prétendre qu'il n'aurait pas été à même de travailler dans un autre département.

- quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Il résulte de l'attestation testimoniale d'D, conseiller fiscal de la société à responsabilité limitée B, que depuis sa création, celle-ci n'a pas encore réalisé de bénéfices. Au courant des 6 premiers mois de l'année 2005, elle a connu une baisse de son chiffre d'affaires de +/- 50 %.

Cette baisse est due en grande partie au fait que la clientèle de la société B se compose majoritairement (70%) de ressortissants allemands. Or, en raison de la récente réforme législative allemande applicable à partir du 1er janvier 2005, les gens sont plus réticents pour faire appel aux services d'un technicien dentaire.

Aucune amélioration de la situation n'étant en vue, le conseiller fiscal D a recommandé à la société B de réduire ses frais afin d'éviter une faillite.

Au vu du nombre décroissant des commandes, une réduction du personnel se serait imposée permettant de réduire la masse salariale.

Le témoin E, économiste, a fait une analyse analogue de la situation.

Les observations des deux témoins sont confirmées par les bilans comparés pour les mois de mai 2004 et 2005. Les pièces versées attestent d'autre part que la clientèle de la société B est majoritairement allemande et les extraits des circulaires de la « *Zahntechniker-Innung Rheinland-Pfalz* »

témoignent des répercussions financières néfastes du nouveau « *Festzuschuss-System für Zahnersatz*» sur la branche des techniciens dentistes.

La société à responsabilité limitée B a dès lors rapporté à suffisance de droit la preuve des motifs économiques invoqués à la base du licenciement de A.

Les affirmations de A que la véritable cause de son licenciement résiderait dans une animosité profonde à son égard du gérant technique C n'ont ni été prouvées ni même offertes en preuve.

Pour le surplus, le choix du critère sur lequel l'employeur se base pour décider de la suppression d'un poste de travail et par voie de conséquence de l'identité du salarié à licencier relève de son seul pouvoir d'appréciation, le salarié n'étant pas en droit d'imposer à l'employeur l'adoption d'un autre critère qu'il estime- à tort ou à raison – plus adéquat que celui retenu par l'employeur. Le choix de la personne licenciée parmi celles qui occupent un emploi de même nature est discrétionnaire et il n'appartient pas à la juridiction du travail d'en apprécier l'opportunité. (Cour, 21 décembre 2006, n° du rôle 31041 et 18 janvier 2007, n° 31061).

Les affirmations de A que le département dans lequel il était occupé, était le moins déficitaire, sont dès lors sans pertinence, l'employeur devant, au vu de la réorganisation de son entreprise, prendre en compte, la situation financière globale de celle-ci.

Il en est de même de ses affirmations qu'au vu de son expérience il aurait très bien pu être affecté à un autre département de l'entreprise, par ailleurs contredites par l'attestation testimoniale d'E aux termes de laquelle il était le seul à pouvoir être affecté à un seul département à savoir celui de la *« Prothetik* », tandis que tous les autres techniciens pouvaient être affectés à d'autres départements.

Cette déclaration n'est pas remise en cause par celle des témoins F et G qui, certes, lui attestent des connaissances dans le domaine du «*Modellguss »* mais se réfèrent à une collaboration qui remonte aux années 1974 à 1982 et ne sont donc pas de nature à prouver que A disposait effectivement encore en 2005 et au vu de l'évolution dans le domaine de la technique dentaire, de connaissances suffisantes pour pouvoir rapidement être initié à un autre département.

Dans la mesure où aucun élément du dossier ne permet ainsi d'établir que l'employeur ait invoqué un faux prétexte pour se défaire de son salarié ou que celui-ci ait été victime d'un abus de droit, il y a lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté A de sa demande.

- quant aux arriérés de salaire.

La fiche de salaire du mois d'août 2005 renseigne 56,75 heures d'absence et la société B a de ce chef retenu à A la somme de 945,01 € dont il réclame le paiement.

Celui-ci ne conteste pas de ne pas avoir presté ces heures, mais il se prévaut d'un accord de son employeur de pouvoir ce faire sans devoir subir en contrepartie une diminution de salaire.

Il affirme avoir eu des problèmes de santé en août 2005. Comme son supérieur hiérarchique H aurait voulu partir en congé à la même époque, il aurait accepté de rester à son poste de travail et de ne pas prendre un congé de maladie, M. H lui ayant assuré qu'il n'avait pas besoin de rester 8 heures à son poste de travail mais qu'il pourrait partir une fois son travail achevé sans devoir en subir aucune réduction de salaire.

Cet accord avait été offert en preuve par l'audition du témoin H.

La société B s'oppose à ce qu'il soit tenu compte de cette déposition, H étant le gérant administratif de la société B.

Il se dégage d'un extrait du Mémorial C N ° 70 du 23 janvier 2003 que suivant décision du 23 décembre 2002, H a été nommé gérant administratif pour une durée indéterminée de la société B dont il possède 100 parts sociales sur 400.

Les articles 399 du Nouveau Code de Procédure Civile et 191bis de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales s'opposent dès lors à ce qu'il soit tenu compte de sa déposition.

A a donc échoué à rapporter la preuve du prédit accord.

Il n'y a pas lieu de faire droit à sa demande en institution d'une comparution personnelle des parties, les parties ayant dès le début du procès exprimé des opinions divergentes sur ce point de sorte qu'aucun résultat n'est à en escompter.

Il y a partant également lieu à confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne les arriérés de salaire.

Au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu à allocation d'une indemnité de procédure à A, seule la partie obtenant gain de cause pouvant y prétendre.

Il n'y a pas non plus lieu de faire droit à la demande de la société B tendant aux mêmes fins, celle-ci restant en défaut de justifier en quoi l'équité commanderait de lui allouer une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état,

reçoit l'appel,

le dit non fondé et confirme le jugement entrepris,

dit non fondées les demandes respectives de A et de la société à responsabilité limitée B en allocation d'une indemnité de procédure,

condamne A aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Me Louis BERNS, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.