Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-six janvier deux mille douze

Numéro 36904 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC.1.), 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 suppléant Gilles HOFFMANN, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 17 décembre 2010,

comparant par Maître Alexandre KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) D.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, demeurant à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son

Ministre du Travail et de l'Emploi, demeurant à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte Zithe,

intimé aux fins du prédit exploit HOFFMANN,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 8 février 2010, D.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée Entreprise SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 20 avril 2009 et condamner à lui payer un dommage matériel de 40.000 € et un dommage moral de 2.000 €. Par même requête il a mis en intervention l'Etat du Grand-duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par jugement du 8 novembre 2010, le licenciement a été déclaré abusif, le tribunal jugeant imprécis les motifs invoqués et la société SOC.1.) a été condamnée à payer à D.) un dommage matériel de 6.543,30 € et un dommage moral de 1.000 € déduction faite des indemnités de chômage. La société SOC.1.) a en outre été condamnée à rembourser à l'Etat, agissant ès-qualités 4.333,87 € du chef d'indemnités de chômage versées à D.).

Contre ce jugement, lui notifié le 11 novembre 2010, la société SOC.1.) a régulièrement interjeté appel par exploit du 17 décembre 2010, demandant, par réformation, à la Cour de déclarer les motifs suffisamment précis ainsi que réels et sérieux et partant déclarer régulier le licenciement. Elle a formulé une offre de preuve tendant à prouver la réalité des motifs économiques, l'offre de preuve reprenant les termes de la lettre de motivation en y ajoutant quelques précisions par rapport aux chiffres. En ordre subsidiaire elle conclut au rejet de toute indemnisation faute par D.) d'avoir versé des pièces par rapport au préjudice subi. Elle conclut encore à être déchargée à rembourser les indemnités de chômage à l'Etat, agissant ès qualités et demande une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

D.) a demandé la confirmation pure et simple du jugement et conclut au rejet de l'offre de preuve et de la demande en paiement d'une indemnité de procédure.

L'Etat agissant ès qualités demande le remboursement de 35.313,12 € du chef d'indemnités de chômage payées.

Le licenciement

Engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée du 14 janvier 2008 par la société SOC.1.) en qualité de maçon, D.) a été licencié par lettre recommandée du 20 avril 2009 moyennant un préavis de deux mois. Suite à la demande des motifs du licenciement, la société SOC.1.) a répondu par courrier recommandé du 5 mai 2009 en justifiant le licenciement par des motifs économiques.

La Cour renvoie pour le détail au courrier en question incorporé dans la requête introductive d'instance annexée au jugement de première instance.

La société SOC.1.) soutient en substance que plusieurs chantiers ont été arrêtés et que des promotions concernant d'importants chantiers d'une durée de deux à quatre ans ont été annulées, ainsi la construction de cinq maisons unifamiliales à Bigonville, de quarante appartements à Differdange, d'une résidence de onze appartements à Mamer, d'un lotissement de trente maisons à Kahler et d'un immeuble de cinq appartements à Hesperange ne se serait pas réalisée. Elle aurait de ce fait non seulement subi d'importantes pertes financières mais se verrait exposée à un manque de travail pour de nombreux ouvriers et ceci sur une durée plus ou moins de deux ans et demi. Face à cette situation elle aurait dû prendre d'importantes mesures de réorganisation de chantiers et elle aurait été obligée de procéder à la suppression du poste de travail de D.) et partant à la résiliation de son contrat de travail.

En cas de congédiement d'un ouvrier pour motifs économiques, l'énoncé des motifs du licenciement doit être suffisamment précis pour permettre à l'ouvrier et aux juridictions de vérifier non seulement la réalité des motifs invoqués, c'est-à-dire si les motifs existent et s'ils sont exacts pour justifier le licenciement, mais également l'existence d'une cause sérieuse qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation du travail et qui rend nécessaire le licenciement.

Si les exemples cités par la société SOC.1.) révèlent à suffisance la cause et l'envergure de la réduction d'activité alléguée alors même qu'aucune information concrète par rapport à la baisse du chiffre d'affaires n'a été donnée, il ne suffit cependant pas de dire que *« nous avons dû prendre d'importantes mesures de réorganisation de chantiers et nous avons été malheureusement obligés de procéder à la suppression de votre poste de travail »* mais il faut que l'employeur révèle clairement les mesures de réorganisation préconisées et notamment la raison pour laquelle plus particulièrement le poste de travail du salarié licencié a été supprimé.

Une mesure de réorganisation doit apparaître réelle et ne pas consister en une affirmation vague de prétendue compression du personnel.

Or, la lettre de motivation ne contient aucun élément par rapport au nombre total des salariés occupés par la société SOC.1.) de sorte qu'il est impossible d'apprécier l'envergure réelle de la « *non réalisation de plusieurs chantiers* » sur le travail que pouvait offrir l'employeur. Elle ne contient pas non plus de

précision par rapport au nombre de salariés concernés par les mesures de réorganisation, l'employeur se contentant d'affirmer qu'il se verrait exposé « *à un manque de travail pour de nombreux ouvriers…et donc à un surplus de travailleurs ».*

L'employeur ayant l'obligation de révéler clairement les mesures de réorganisation qui motivent le congédiement de l'ouvrier concerné, il ne peut être suppléé aux lacunes dans exposé des motifs économiques dans la lettre de motivation par une offre de preuve ultérieure ni par des attestations de témoignage versées en cours d'instance de sorte qu'il y a lieu à rejet de l'offre de preuve qui du reste ne fournit aucune précision supplémentaire par rapport à la nécessité de supprimer le poste de travail de D.).

Le jugement est donc à confirmer en ce que le licenciement a été déclaré abusif pour défaut de précision des motifs.

L'indemnisation

La société SOC.1.) conclut au rejet de la demande en réparation d'un quelconque dommage matériel en reprochant à D.) de n'avoir versé aucune pièce par rapport à des démarches entreprises pour retrouver un nouvel emploi.

Les explications de celui-ci que dans le secteur du bâtiment les demandes d'emploi se feraient le plus souvent verbalement en contactant les bureaux du personnel des employeurs potentiels n'étant pas dénuées de fondement et la fin du préavis, 30 juin 2009, se situant aux débuts de la période des congés collectifs dans le secteur du bâtiment où les employeurs peuvent avoir des réticences d'engager du nouveau personnel, c'est à bon droit que les premiers juges ont fait droit à la demande, la période de référence fixée de 3 mois, dont la durée n'a pas été contestée par D.) en instance d'appel, étant par ailleurs appropriée par rapport à la nature de l'emploi perdu et la situation sur le marché de l'emploi de la branche concernée. Le montant alloué de 6.543,30 € a été correctement calculé par rapport au salaire mensuel touché.

C'est encore par une correcte appréciation des circonstances de l'espèce que les premiers juges ont fixé le dommage moral à 1.000 €.

Le jugement est ainsi à confirmer en ce qu'il a fixé la créance de D.), compte tenu des indemnités de chômage perçues, en l'occurrence 4.333,87 €, à 3.209,43 €.

Le recours de l'Etat

Au vu du caractère abusif du licenciement, des dispositions de l'article L.521-4. (5) du code du travail et des pièces produites en cause par rapport aux indemnités de chômage payées pendant la période de référence concernée, le jugement est encore à confirmer en ce que la société SOC.1.) a été condamnée à rembourser à l'Etat, agissant ès qualités, 4.333,87 € du chef d'indemnités de chômage versées à D.).

L' indemnité de procédure

Comme l'appel de la société SOC.1.) a été entièrement rejeté, il n'est pas inéquitable que celle-ci supporte seul les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour l'instance d'appel de sorte que sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 8 novembre 2010 ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée SOC.1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC.1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Mathias PONCIN, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.