Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix-sept octobre deux mille treize

Numéro 38990 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

appelante aux termes d'actes des huissiers de justice Gilbert RUKAVINA de Diekirch du 9 août 2012 et Martine LISÉ de Luxembourg du 10 août 2012,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) M. A.), demeurant à L-(…),

intimé aux fins du prédit acte RUKAVINA,

comparant par Maître Anne-Marie SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte LISÉ,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 21 février 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 12 mai 2011 et s'entendre condamner à lui payer les montants de 19.716,66 € et 10.000 € à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral subis, le montant de 3.286,11 € à titre d'indemnité pour irrégularité en la forme du licenciement, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.250 €. 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 2 juillet 2012, le tribunal du travail a donné acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, a déclaré le licenciement abusif pour défaut de précision des motifs et a condamné la société anonyme SOC1.) à payer au requérant 3.786,20 € à titre de dommages- intérêts pour préjudice matériel et 1.500 € pour préjudice moral, soit au total 5.286,20 € avec les intérêts légaux, ainsi que 750 € à titre d'une indemnité de procédure. La société défenderesse a en outre été condamnée à rembourser à l'Etat, agissant ès-qualité, le montant de 4.324,94 € avec les intérêts légaux, du chef d'indemnités de chômage.

Par exploit d'huissier de justice du 9 août 2012, la société anonyme SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, demandant, par réformation, à la Cour de dire que les motifs du licenciement ont été énoncés avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation, de renvoyer l'affaire devant le tribunal du travail en première instance, sinon d'évoquer et de constater que les motifs invoqués sont suffisamment sérieux pour motiver un licenciement et qu'ils sont prouvés par les pièces versées en cause, de déclarer le licenciement régulier et de déclarer le recours de l'Etat non fondé à son encontre. En ordre subsidiaire, la société anonyme SOC1.) formule une offre de preuve pour établir la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement. Elle réclame une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

L'Etat, agissant ès qualité, demande le remboursement principalement à la société anonyme SOC1.) et subsidiairement à A.) du montant de 4.324,94 € du chef d'indemnités de chômage payées à l'intimé.

Le licenciement

Engagé suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 28 mars 2008 en qualité de *« ICT Specialist », without prejudice to another later appointment with regard to his professional and personal capacities as well as to the needs of the company,* A.) a été licencié avec un préavis de deux mois suivant lettre

recommandée du 12 mai 2011. Suite à la demande des motifs du 17 mai 2011, la société anonyme SOC1.) a justifié le licenciement par courrier de son mandataire du 16 juin 2011 par des motifs économiques.

La précision des motifs

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de motivation entièrement transcrite dans la requête introductive d'instance qui est annexée au jugement dont appel.

En l'espèce, l'employeur a énuméré dans la lettre de motivation les différents contrats à l'exécution desquels le requérant a été affecté depuis son entrée en service, avant d'affirmer que le contrat sur lequel A.) a travaillé en dernier lieu et pour l'exécution duquel une expérience importante (level 5) était requise, venait à échéance et que le contrat n'était plus reconduit par le client, à savoir la Commission Européenne. L'employeur a précisé que malgré ses efforts il ne lui a pas été possible de détacher le requérant à d'autres missions correspondant à ses compétences et à son expérience. Il ajoute que le client n'était pas d'accord à prendre A.) en considération pour l'exécution de la mission confiée à la société anonyme SOC1.), ni comme « senior user assistance », ni comme « security administrator ». L'employeur fait état d'une contrainte économique l'empêchant de continuer le contrat de travail du requérant, l'entreprise ne pouvant pas dans un proche avenir s'attendre à une amélioration de la situation et à de nouveaux contrats nécessitant les compétences et l'expérience du requérant.

En expliquant que le contrat de mission sur lequel travaillait le requérant touchait à sa fin et que l'employeur n'avait plus de nouvelle affectation correspondant aux qualifications et à l'expérience de A.), la société anonyme SOC1.) a exposé les motifs du licenciement avec suffisamment de précision pour que A.) puisse en apprécier la portée et prouver le cas échéant la fausseté et les juridictions du travail puissent vérifier que le motif invoqué dans la lettre s'identifie avec celui invoqué en cours de procédure et pour qu'elles puissent apprécier le caractère réel et sérieux des motifs.

Par réformation du jugement déféré, la Cour retient dès lors que les motifs invoqués à l'appui du licenciement étaient suffisamment précis.

Le caractère réel et sérieux des motifs

L'appelante soutient que les motifs invoqués dans la lettre de motivation sont suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis. Afin d'établir la réalité des motifs, elle formule une offre de preuve de la teneur suivante:
« *que Monsieur A.) a travaillé depuis son embauche pour des projets relevant d'un contrat cadre DESIS de la Commission européenne DIGIT, attribué le 30 octobre 2006, notamment pour le contrat spécifique n° 21 ;*

que Monsieur A.) a travaillé également pour le lot 4 du Contrat DESIS II jusqu'au 4 avril 2011 ;

que dans le contrat DESIS II, le 29 mars 2011, la société SOC1.) a reçu le contrat spécifique n° 3815 pour un « IS senior User Assistance level 5 » pour 70 jours de travail effectif jusqu'à la date du 30 novembre 2011 ;

qu'à la fin du mois d'avril 2011, il restait 59 jours de travail effectif sur le contrat 3815 ;

que la Commission européenne DIGIT avait également communiqué à SOC1.) le 24 février 2011 une demande initiale pour obtenir les services d'une personne ayant la qualification d' « IS Senior Assistance level 2 » ;

qu'il s'agit d'un niveau bien inférieur, en compétence et en années d'expérience, à la qualification de Monsieur A.) ;

que le contrat n° 3815 qui correspondait aux qualifications de Monsieur A.) n'a pas été renouvelé ;

que la société SOC1.) n'a pas réussi à trouver des contrats alternatifs pour lesquels les compétences et l'expérience de Monsieur A.) auraient pu être employées ;

que la société SOC1.) a également recherché si d'autres affectations pouvaient être envisagées pour Monsieur A.), notamment en tant que « Senior User Assistance » et « Security Administrator » ;

que ces tentatives n'ont pas été couronnées de succès. »

Dans son acte d'appel, l'appelante explique que «*l'impossibilité d'affecter A.) à un poste correspondant à ses qualifications et à son expérience professionnelle avait comme corollaire un préjudice économique conséquent pour son employeur* ».

Il convient de relever que la phrase « the client was not willing to consider you for either position » contenue dans la lettre de licenciement est sans pertinence, étant donné que de toute façon le contrat en question n'a pas été renouvelé par le client.

Il importe dès lors d'analyser si le motif économique invoqué par l'employeur est de nature à justifier le licenciement de l'intimé.

Or, si l'employeur est maître de l'organisation de son entreprise et qu'à ce titre, il lui est loisible de décider de l'opportunité de la suppression de l'emploi de A.), il doit en contrepartie veiller à ce que ce licenciement intervienne pour des motifs réels et sérieux fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

C'est dès lors à bon droit que A.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui de son licenciement en soulignant qu'il n'a pas été engagé en qualité de « IS Senior User Assistance level 5 », mais comme *« ICT Specialist », without prejudice to another later appointment with regard to his*

professional and personal capacities as well as to the needs of the company et qu'il n'a été engagé ni pour l'exécution d'un contrat déterminé, ni affecté à un client précis.

L'employeur ne saurait dès lors se baser sur le seul non-renouvellement du contrat n° 3815 relevant du contrat cadre DESIS II pour justifier la suppression du poste de travail de l'intimé, ce dernier n'ayant pas été engagé pour ce marché spécifique.

Faute par la société anonyme SOC1.), qui emploie plus de 150 salariés, de faire état d'une situation économique précaire rendant nécessaire des mesures de rationalisation, telles des suppressions de poste en vue de diminuer la masse salariale, son argument qu'après le non-renouvellement du contrat n° 3815, elle n'avait, pour des raisons économiques, plus d'affectation pour l'intimé, qui, en sa qualité de « IS Senior User Assistance level 5 » était plus coûteux pour l'entreprise qu'un «IS Senior User Assistance level 2 » manque de pertinence.

Au vu des développements qui précèdent, l'offre de preuve formulée par l'appelante doit être rejetée pour défaut de pertinence, dans la mesure où elle ne tend qu'à établir des faits qui sont reconnus et établis et qui ne sont pas de nature à justifier le licenciement.

Le motif économique n'est dès lors pas établi, de sorte que le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement de A.) est à confirmer, bien que pour d'autres motifs.

C'est par une appréciation correcte de tous les éléments de la cause et des circonstances du licenciement que les juges de première instance ont fixé à 6 semaines la période pendant laquelle le préjudice matériel subi par le licenciement se trouvait en relation causale avec le licenciement et qu'ils ont alloué de ce chef 3.786,20 € ainsi que 1.500 € à titre de réparation du préjudice matériel et moral subi, les montants en tant que tels n'ayant pas été contestés par l'appelante.

L'irrégularité formelle

La Cour confirmant, bien que pour d'autres motifs, le jugement déféré, il n'y a plus lieu, conformément à l'article L. 124-12. (3) d'analyser l'incidence de l'irrégularité formelle du licenciement pour absence d'entretien préalable.

Le recours de l'Etat agissant ès-qualité.

Le licenciement étant déclaré abusif, le jugement est encore à confirmer en ce que la société anonyme SOC1.) a été condamnée à payer à l'Etat agissant ès-qualité la somme de 4.324,94 € du chef d'indemnités de chômage versées à A.) pendant la période de référence.

Les indemnités de procédure.

Au vu du sort réservé à l'appel interjeté par la société anonyme SOC1.), sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

A.) sollicite une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

Il convient de faire droit à sa demande, alors qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge exclusive les frais non compris dans les dépens qu'il était tenu d'exposer en vue de se défendre contre l'appel non justifié de son ancien employeur. Il y a en conséquence lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a alloué à A.) une indemnité de procédure de 750 €. Pour l'instance d'appel, la Cour lui octroie une indemnité de procédure de 1.500 €.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Mme Monique FELTZ, conseiller,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de la société anonyme SOC1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOC1.) à payer à M. A.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel ainsi qu'aux frais et dépens de celle-ci avec distraction au profit de Maître Anne-Marie SCHMIT, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.