Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quinze décembre deux mille quatorze

Numéro 40633 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'un acte de l'huissier de justice Jean-Claude STEFFEN d'Esch-sur-Alzette du 11 novembre 2013,

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

et:

M. A.), demeurant à F-(…),

intimé aux fins du prédit acte STEFFEN,

comparant par Maître Valérie FERSING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le magistrat de la mise en état, chargé de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par requête déposée le 24 avril 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail d'Esch/Alzette pour y voir dire le licenciement avec préavis du 9 septembre 2011 irrégulier pour vice de forme, sinon pour le voir déclarer abusif. Il réclame le paiement des montants de 1.239,37 € à titre de dommage matériel et 14.872,44 € à titre de dommage moral pour le préjudice subi suite au licenciement, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par jugement du 3 octobre 2013, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement pour motif économique intervenu le 9 septembre 2011, a dit que la demande basée sur l'article L.124-2 du code du travail est sans intérêt et a condamné la société anonyme SOC1.) à payer à A.) un montant de 6.239,37 € avec les intérêts au taux légal à partir du 24 avril 2012, jour du dépôt de la requête introductive d'instance jusqu'à solde. Le jugement a ordonné la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement, a dit non fondée la demande en exécution provisoire et a réservé, pour le surplus, les demandes des parties et a refixé l'affaire pour continuation des débats à une audience ultérieure.

Par exploit d'huissier de justice du 11 novembre 2013, la société anonyme SOC1.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement. Elle demande, par réformation, à voir 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. Elle demande à la Cour de déclarer le licenciement régulier, de débouter le salarié de ses revendications et de la décharger des condamnations intervenues à son encontre. A titre subsidiaire, elle demande acte qu'elle conteste les montants réclamés à titre de réparation des dommages matériel et moral dans leur principe et dans leur quantum et elle sollicite une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

A.) conclut en ordre principal à la confirmation du jugement en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement. Il demande à la Cour de lui allouer les montants de 5.000 € et de 1.239,37 € à titre de préjudices moral et matériel subis. Il interjette appel incident quant à la demande en majoration du taux d'intérêt applicable. En ordre subsidiaire, il demande à voir constater que le licenciement est irrégulier quant à sa forme et réclame, conformément aux dispositions de l'article L. 124-2 du code du travail, un montant de 2.478,74 €. En tout état de cause, il sollicite une indemnité pour procédure abusive et vexatoire d'un montant de 5.000 € sur base de l'article 6-1 du code civil, et subsidiairement sur le fondement des articles 1382 et 1383 du même code, ce montant avec les intérêts légaux à

compter de la demande en justice, sinon du présent arrêt, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 €.

L'employeur conclut au rejet de la demande basée sur le non-respect de l'article L. 124-2 du code du travail, ainsi que des demandes en obtention d'une indemnité pour procédure abusive et vexatoire et d'une indemnité de procédure.

La régularité du licenciement

A.) fait exposer qu'il a été aux services de la société anonyme SOC1.) depuis le 2 avril 2007 en qualité de « technicien réseau ». Il fut licencié par courrier recommandé du 9 septembre 2011 avec un préavis de deux mois pour motif économique. Il fait valoir en premier lieu que le licenciement serait irrégulier pour vice de forme, au motif que l'employeur, dont le nombre d'employés serait supérieur à 150 et qui ferait partie d'un groupe international comptant plus de 1500 employés, ne se serait pas conformé aux dispositions de l'article L. 124-2 du code du travail. Quant au fond, il affirme que le motif économique n'aurait pas été indiqué avec la précision requise, faute par l'employeur de fournir des énonciations relatives à une éventuelle restructuration envisagée et d'indiquer les raisons pour lesquelles il envisage de licencier tel salarié plutôt qu'un autre. Le motif économique avancé ne serait dès lors pas caractérisé et serait totalement fallacieux, pour n'être ni réel ni sérieux.

Le tribunal du travail a retenu qu'au vu des dispositions de l'article L. 124-5. (2) du code du travail l'employeur devrait *fournir des renseignements précis sur l'origine et la cause des difficultés économiques dont il se prévaut pour justifier le licenciement*. L'employeur resterait en défaut de prouver que la prétendue perte est liée à l'augmentation du prix d'achat de la matière première, de sorte qu'à *défaut de compte de profits et de pertes et de bilans intermédiaires, le salarié ne disposerait pas de toutes les indications nécessaires pour pouvoir comprendre et juger les éléments qui ont influencé le prétendu résultat négatif dont la société anonyme SOC1.) s'est prévalue pour justifier le licenciement avec préavis*. Ce défaut de précision équivaudrait à une absence de motivation, de sorte que le congédiement du 9 septembre 2011 serait abusif.

A l'appui de son appel, l'employeur fait valoir qu'il a clairement indiqué dans sa lettre de motivation du 7 octobre 2011 qu'il a conclu l'année 2010 avec une perte de 665.319,74 €, qu'il a constaté une dégradation importante de sa situation financière en 2011, année qui a conclu avec une perte de 5.502.224,85 €. Cette perte serait due essentiellement à une augmentation significative des prix des matières premières, dont le caoutchouc. Face à cette situation menaçante et dans l'espoir de stabiliser sa situation économique, la société anonyme SOC1.) aurait dû réduire les coûts d'exploitation et notamment ses frais de personnel. La suppression d'un des deux postes d'informaticiens lui aurait permis d'économiser une somme approximative de 37.500 €.

L'appelante soutient avoir indiqué les motifs du licenciement avec une précision suffisante. Elle estime que la suppression d'un poste de travail constitue un motif valable pour procéder à un licenciement, sans que l'employeur ne soit obligé d'indiquer les raisons qui l'ont amené à décider la restructuration par

suite de laquelle le poste d'un salarié est supprimé, de sorte que le licenciement serait justifié.

Le salarié conteste la réalité de la suppression de son poste de travail en soutenant que la société anonyme SOC1.) aurait, quelques semaines avant son licenciement, embauché 4 personnes et après son licenciement elle aurait encore embauché 5 personnes et en 2013 trois autres personnes, tel que cela résulterait d'attestations testimoniales versées en cause. Il reproche à l'employeur de n'avoir pas mis en œuvre toutes les démarches nécessaires et utiles pour conserver l'emploi d'A.) et d'avoir procédé à son licenciement de manière intempestive.

L'employeur demande le rejet des attestations testimoniales et souligne qu'A.) resterait en défaut de prouver que la société anonyme SOC1.) aurait embauché, après son licenciement, un nouveau salarié pour le poste de travail occupé par l'intimé.

La précision des motifs

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de motivation entièrement transcrite dans le jugement dont appel.

En expliquant qu'en 2010, la société a clôturé l'année avec une perte de 666.000 € et qu'à la fin du mois d'août 2011, malgré une légère hausse du chiffre d'affaires, la perte pour 2011 se chiffrait à 2.997.000 €, que cette perte était due à l'augmentation significative des prix des matières premières, qu'au vu de la situation économique difficile, la société était obligée de réduire les coûts d'exploitation, qu'elle procédait à la suppression d'un des deux postes d'informaticiens et que de la sorte elle réussirait à réduire ses frais d'exploitation de près de 37.500 € par an, 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.

Le jugement de première instance est dès lors à réformer sur ce point.

Le caractère réel et sérieux des motifs

Si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé par l'exploitation de l'entreprise, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure

incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Le motif de licenciement lié aux « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est pas à comprendre en ce sens que l'employeur doive attendre que sa situation financière devienne catastrophique avant de pouvoir agir, une gestion saine de l'entreprise commandant à ce qu'il soit intervenu par des mesures appropriées au fur et à mesure de l'évolution de la situation. Il doit ainsi être permis à l'employeur d'anticiper les difficultés économiques majeures. Le terme de « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est d'autre part pas non plus à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l 'entreprise ou une suppression de poste de travail sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause.

Le chef d'entreprise est libre dans le choix des personnes touchées par les mesures de restructuration ou de suppression de poste, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit.

En l'espèce, il ressort des documents versés par l'employeur et notamment du rapport du réviseur d'entreprise au 31 décembre 2011 avec le bilan de l'année comptable 2011 que la société anonyme SOC1.) a subi une perte de 665.319,74 € en 2010, perte qui est passée à 5.502.224,85 € en 2011. Pour pallier la dégradation de sa situation financière, l'employeur était en droit de prendre les mesures nécessaires en vue d'une réduction des frais d'exploitation et ce notamment par la suppression d'un des deux postes d'informaticiens.

C'est à tort qu'A.) s'appuie sur un article de journal paru le 18 octobre 2012 pour contester le bienfondé du motif économique. S'il est vrai que d'après cet article la société anonyme SOC1.) investit dans son usine au Luxembourg, que « depuis peu » elle a récupéré les carnets de commande de SOC2.) au Québec et que c'est la raison pour laquelle elle envisage de procéder à des restructurations, des investissements et des automatisations, cet article date de plus d'un an après l'envoi de la lettre de licenciement et est dès lors sans pertinence dans la présente affaire.

L'affirmation d'A.) que l'employeur aurait procédé à des embauches quelques semaines avant son licenciement au mois de septembre 2011, même à la supposer établie, quod non, ainsi que le fait que l'employeur aurait, après son licenciement, embauché six autres personnes sont dénués de pertinence, du moment qu'il n'est pas prouvé que la suppression d'emploi n'ait été qu'un prétexte et qu'un nouvel employé ait été engagé pour faire ce travail. Or, une telle preuve n'est pas rapportée, alors que les personnes nouvellement engagées auraient été affectées aux départements back office, comptabilité et finance.

Il suit de ce qui précède que le motif de licenciement invoqué est non seulement établi en cause, mais encore réel et sérieux, A.) restant en défaut d'établir que

son licenciement fut sans lien avec la mesure de suppression de poste décidée par l'employeur. Le jugement entrepris est en conséquence à réformer en ce qu'il a déclaré le licenciement abusif et la demande en dommages et intérêts d'A.) fondée. Il convient partant de décharger la société anonyme SOC1.) de la condamnation en paiement du montant de 6.239,37 €.

La demande en paiement d'une indemnité pour vice de forme

A.) soutient qu'au moment du licenciement l'employeur aurait occupé 150 salariés au moins, de sorte qu'il aurait dû observer les dispositions de l'article L. 124-2 du code du travail et procéder à une convocation à un entretien préalable. La société anonyme SOC1.) appartiendrait à un groupe international comptant plus de 1500 employés.

Dans la mesure où ils ont déclaré abusif le licenciement, les juges de première instance n'ont pas fait droit à cette demande, l'indemnité visée par l'article L.124-12. (3) du code du travail n'étant accordée qu'au cas où le licenciement est déclaré régulier quant au fond.

L'irrégularité formelle de l'article L.124-12. (3) du code du travail vise un vice de pure forme n'affectant pas la régularité du licenciement quant au fond.

Constitue une telle irrégularité pour vice de forme, au vœu de l'article L.124-3. (1) du code du travail, le fait pour l'employeur de ne pas notifier le licenciement par voie de lettre recommandée ou encore, au vœu de l'article L.124-2. (4) du même code, l'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable au cas où l'entreprise occupe au moins 150 salariés.

A.) soutient que la société anonyme SOC1.) aurait dû procéder à un entretien préalable alors qu'elle ferait partie d'un grand groupe international comptant plus de 1500 employés et ayant des unités de production en Europe, en Amérique du Nord et en Chine et que la société anonyme SOC1.) détient des parts dans les sociétés SOC3.) GmbH et SOC4.).

L'employeur soutient qu'il n'avait aucune obligation de procéder à un entretien préalable au licenciement du salarié. Il conteste l'existence d'un « groupe SOC1.), SOC2.), SOC3.) SOC4.) » au sens d'une entité économique et sociale qu'il constituerait avec les autres entreprises ou sociétés du groupe SOC1.), SOC2.), SOC3.), SOC4.) et il conteste avoir occupé au moment du licenciement 150 salariés au moins.

Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont : au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires ; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, par exemple un statut social semblable. Les deux types d'unité sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale.

Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou au même administrateur unique ne suffit pas pour constituer une unité économique et sociale.

Face aux contestations de l'employeur, il incombe à l'intimé de prouver l'existence de cette unité économique et sociale.

Cette preuve fait défaut, alors que l'intimé ne produit pas la moindre pièce quant aux objets sociaux des différentes sociétés faisant partie du groupe SOC1.), SOC2.), SOC3.), SOC4.), aux pouvoirs de direction et au statut social des travailleurs au sein des sociétés respectives, les extraits d'EDITUS, les documents intitulés SOC5.) France et SOC1.), SOC2.), SOC3.) SOC4.) : 60 ans d'émerveillement, ainsi que la simple énumération des diverses sociétés SOC1.), SOC2), SOC3.), SOC4.), SOC5.) n'étant pas suffisants pour établir l'existence d'une telle unité économique et sociale.

Par ailleurs, il ne ressort pas non plus des éléments du dossier qu'à la date du 9 septembre 2011, jour du licenciement, la société anonyme SOC1.) occupait 150 salariés au moins, alors que les documents fournis par le salarié mentionnent, les uns un effectif de 150 salariés en date du 16 mars 2012, les autres de 140 salariés le 24 avril 2013, tandis que l'annexe aux comptes annuels de l'année 2011 produit par l'employeur indique que l'effectif moyen de l'exercice 2011 est de 47 employés (en 2010 :46) et de 89 ouvriers (en 2010: 92), partant un effectif de 136 salariés en moyenne en 2011.

Il laisse dès lors d'être prouvé qu'au jour du licenciement la société anonyme SOC1.) occupait plus de 150 salariés l'obligeant à observer la procédure de l'entretien préalable, de sorte qu'en l'absence de preuve en ce sens, la demande de A.) en allocation d'une indemnité pour irrégularité formelle n'est pas fondée.

<u>Les indemnités de procédure et l'indemnité pour procédure abusive et vexatoire</u>

La demande de l'intimé tendant à voir condamner l'appelante à lui verser des dommages-intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire est à rejeter, aucune intention de nuire ou négligence grave n'étant établie à sa charge, étant donné qu'en relevant appel, elle n'a fait qu'user de son droit légitime de soumettre à un nouvel examen les faits de la cause et qu'au surplus elle a obtenu gain de cause en appel.

Comme A.) perd le procès et est condamné aux frais et dépens, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

La partie appelante ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, 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 oral de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit les appels principal et incident,

dit fondé l'appel principal et non fondé l'appel incident;

réformant :

déclare le licenciement du 9 septembre 2011 régulier et dit non fondées les demandes d'A.) en paiement de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral;

décharge la société anonyme SOC1.) de la condamnation en paiement du montant de 6.239,37 €;

déclare non fondée la demande d'A.) en allocation d'une indemnité pour irrégularité formelle ;

rejette la demande d'A.) en obtention de dommages-intérêts du chef de procédure abusive et vexatoire ;

déboute les deux parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Christian JUNGERS, avocat constitué.

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.