

N° 1 / 15.
du 8.1.2015.

Numéro 3391 du registre.

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, huit janvier deux mille quinze.

Composition:

Georges SANTER, président de la Cour,
Edmée CONZEMIUS, conseiller à la Cour de cassation,
Irène FOLSCHIED, conseiller à la Cour de cassation,
Romain LUDOVICY, conseiller à la Cour de cassation,
Mireille HARTMANN, premier conseiller à la Cour d'appel,
John PETRY, premier avocat général,
Viviane PROBST, greffier à la Cour.

Entre:

la société anonyme SOC1), établie et ayant son siège social (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro (...),

demanderesse en cassation,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, en l'étude duquel domicile est élu,

et:

1) X, demeurant à (...),

défendeur en cassation,

comparant par Maître Anne-Marie SCHMIT, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu,

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, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

défendeur en cassation.

=====

LA COUR DE CASSATION :

Vu l'arrêt attaqué rendu le 17 octobre 2013 sous le numéro 38990 du rôle par la Cour d'appel du Grand-Duché de Luxembourg, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail ;

Vu le mémoire en cassation signifié les 9 et 10 avril 2014 par la société anonyme SOC1) à X et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, déposé au greffe de la Cour le 11 avril 2014 ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 4 juin 2014 par X à la société anonyme SOC1), déposé au greffe de la Cour le 6 juin 2014 ;

Vu le nouveau mémoire, dénommé « mémoire complémentaire », signifié le 5 novembre 2014 par la société anonyme SOC1) à X et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, déposé au greffe de la Cour le même jour ;

Sur le rapport du président Georges SANTER et sur les conclusions du procureur général d'Etat adjoint Georges WIVENES ;

Sur les faits :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que le tribunal du travail de Luxembourg avait déclaré abusif pour défaut de précision des motifs le licenciement de X par son employeur, la société anonyme SOC1) ; que la Cour d'appel, considérant les motifs comme suffisamment précis, mais retenant que le motif économique invoqué à l'appui du licenciement n'est pas établi, a confirmé le jugement entrepris par la demanderesse en cassation ;

Sur le premier moyen de cassation :

tiré « de la dénaturation des faits

en ce que la Cour d'appel a jugé que

<< 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 >>,

alors qu'en retenant que le licenciement de Monsieur X était motivé par le seul non renouvellement du contrat auquel il était affecté, la Cour d'appel a dénaturé les écrits alors qu'il ressort de la lettre de motivation du 16 juin 2011 que l'employeur a licencié Monsieur X en raison de l'impossibilité de l'affecter à tout poste correspondant à son niveau de qualification et d'expérience » ;

Attendu que, selon l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, chaque moyen ou chaque branche doit préciser, sous peine d'irrecevabilité, le cas d'ouverture invoqué ;

Attendu que la simple référence à la dénaturation sans indication de la disposition légale violée par la dénaturation des écrits ne répond pas aux critères de précision du susdit article 10 ;

Que le moyen est dès lors irrecevable ;

Sur la recevabilité des deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième moyens de cassation :

Attendu que le défendeur en cassation X conclut à l'irrecevabilité des deuxième, troisième, quatrième, cinquième et sixième moyens de cassation au motif que ces moyens, en invoquant une violation de l'article L.124-9 du Code du travail, ne viseraient pas la disposition légale applicable ;

Mais attendu qu'il se dégage de la lecture de ces moyens qu'ils se rapportent tous au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, et que leur rédaction est entachée d'une erreur matérielle, la demanderesse en cassation ayant manifestement entendu viser l'article L. 124-11 du Code du travail ;

Que les moyens sont donc recevables ;

Sur les deuxième et troisième moyens de cassation :

tirés, le deuxième, « de la violation, sinon du refus d'application, sinon de la mauvaise application, sinon de la mauvaise interprétation de l'article L.124-9 du Code du travail,

en ce que les juges du fond ont retenu que le licenciement ne reposait pas sur des motifs réels et sérieux, en décidant que :

<< Faute pour la société anonyme SOC1), qui emploie plus de 150 salariés, de faire état d'une situation économique précaire rendant nécessaires 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. >>

alors qu'en exigeant que l'employeur fasse état d'une << situation économique précaire rendant nécessaires les mesures de rationalisation >>, sans rechercher si le fait de continuer à payer un employé sans pour autant pouvoir l'affecter à un poste en particulier, voire en l'affectant à un poste pour lequel il est trop qualifié, ne génère pas des pertes suffisantes pour justifier un licenciement

pour motifs économiques, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale et violé l'article L. 124-9 du Code du travail » ;

le troisième, *« de la violation, sinon du refus d'application, sinon de la mauvaise application, sinon de la mauvaise interprétation de l'article L.124-9 du Code du travail,*

en ce que les juges du fond ont retenu que le licenciement ne reposait pas sur des motifs réels et sérieux, en décidant que :

<< Faute pour la société anonyme SOCI), qui emploie plus de 150 salariés, de faire état d'une situation économique précaire rendant nécessaires 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. >>

alors que les efforts accomplis par l'employeur pour trouver une nouvelle affectation à son employé et l'impossibilité de le repositionner dans l'entreprise, suffisent à démontrer l'existence de difficultés sérieuses justifiant des mesures de rationalisation, qu'en décidant le contraire, sans rechercher si les efforts accomplis par l'employeur ne suffisaient pas à établir l'existence de difficultés économiques sérieuses, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale et violé l'article L. 124-9 du Code du travail » ;

Attendu que le grief du défaut de base légale vise l'insuffisance des constatations de fait nécessaires pour statuer sur le droit ;

Attendu cependant que les critiques énoncées par la demanderesse en cassation dans les deux moyens sous examen ne portent pas sur les faits retenus par les juges du fond, mais sur l'appréciation, par ces derniers, du caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur ;

Que sous le couvert de moyens tirés du défaut de base légale, la demanderesse en cassation ne tend qu'à mettre en cause l'appréciation souveraine par les juges du fond du caractère réel et sérieux des motifs de licenciement ;

Que les moyens ne sauraient être accueillis ;

Sur les quatrième, cinquième et sixième moyens de cassation :

tirés, **le quatrième**, *« de la violation, sinon du refus d'application, sinon de la mauvaise application, sinon de la mauvaise interprétation de l'article L.124-9 du Code du travail,*

en ce que les juges du fond ont retenu que le licenciement ne reposait pas sur des motifs réels et sérieux, en décidant que :

<< Faute pour la société anonyme SOCI), qui emploie plus de 150 salariés, de faire état d'une situation économique précaire rendant nécessaires 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. >>

alors qu'en affirmant que l'employeur aurait dû faire état d'une << situation économique précaire >>, la Cour d'appel a violé l'article L.124-9 du Code du travail dans la mesure où la possibilité laissée à l'employeur de licencier un salarié pour des motifs économiques a pour objectif de lui permettre de prévenir les difficultés économiques en prenant suffisamment à l'avance les mesures nécessaires pour éviter la détérioration de la situation économique de l'entreprise » ;

le cinquième, *« de la violation, sinon du refus d'application, sinon de la mauvaise application, sinon de la mauvaise interprétation de l'article L.124-9 du Code du travail,*

en ce que les juges du fond ont retenu que le licenciement ne reposait pas sur des motifs réels et sérieux, en décidant que :

<< Faute pour la société anonyme SOCI), qui emploie plus de 150 salariés, de faire état d'une situation économique précaire rendant nécessaires 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. >>,

alors qu'en décidant ainsi la Cour d'appel a ajouté une condition à l'article L.124-9 du Code du travail qui n'y est pas exprimée en exigeant de l'employeur de prouver dans le cadre d'un licenciement pour motif économique que toute son entreprise aurait des difficultés financières et en n'admettant pas qu'il suffit qu'une partie de l'entreprise n'a plus de travail ce qui rend l'emploi du salarié licencié non rentable » ;

le sixième, *« de la violation, sinon du refus d'application, sinon de la mauvaise application, sinon de la mauvaise interprétation de l'article L.124-9 du Code du travail,*

en ce que les juges du fond ont retenu que le licenciement ne reposait pas sur des motifs réels et sérieux, en décidant que :

<< Faute pour la société anonyme SOCI), qui emploie plus de 150 salariés, de faire état d'une situation économique précaire rendant nécessaires 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. >>

alors que s'il appartient au juge de contrôler le caractère sérieux du motif économique du licenciement, il ne peut toutefois se substituer à ce dernier quant au choix qu'il effectue dans la mise en œuvre de la réorganisation de son entreprise, qu'en décidant que le non renouvellement du contrat n°3815, ayant pour effet de priver Monsieur X de son affectation, et l'absence d'autres postes disponibles correspondant à son niveau de qualification n'étaient pas des motifs suffisants pour le licenciement, la Cour d'appel a outrepassé ses pouvoirs et violé l'article L. 124-9 du Code du travail. »

Attendu que la demanderesse en cassation reproche aux juges d'appel d'avoir retenu que le licenciement ne reposait pas sur des motifs réels et sérieux en ne prenant pas en considération la prérogative de l'employeur de prévenir les difficultés économiques de son entreprise, en ajoutant une condition à la loi par l'exigence de la preuve que toute l'entreprise et pas seulement une partie ait des difficultés financières, et en substituant leur analyse de la situation économique de l'entreprise à celle de l'employeur ;

Mais attendu que les moyens, sous le couvert du grief de la violation de la disposition légale visée, ne tendent qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par les juges d'appel du caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués ;

Que les moyens ne sauraient être accueillis ;

Sur l'indemnité de procédure :

Attendu qu'il serait inéquitable de laisser à charge du défendeur en cassation l'entière des frais non compris dans les dépens ;

Que la Cour de cassation fixe l'indemnité de procédure due par la demanderesse en cassation à 2.000.- euros ;

Par ces motifs :

rejette le pourvoi ;

condamne la société anonyme SOC1) à payer à X une indemnité de procédure de 2.000.- euros ;

condamne la société anonyme SOC1) aux frais de l'instance en cassation, dont distraction au profit de Maître Anne-Marie SCHMIT, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président Georges SANTER, en présence de Monsieur John PETRY, premier avocat général, et de Madame Viviane PROBST, greffier à la Cour.