

N° 10 / 2022
du 03.02.2022
Numéro CAS-2021-00009 du registre

Audience publique de la Cour de cassation du Grand-Duché de Luxembourg du jeudi, trois février deux mille vingt-deux.

Composition:

Roger LINDEN, président de la Cour,
Serge THILL, conseiller à la Cour de cassation,
Théa HARLES-WALCH, conseiller à la Cour de cassation,
Christiane JUNCK, conseiller à la Cour de cassation,
Agnès ZAGO, conseiller à la Cour de cassation,
Marc HARPES, premier avocat général,
Daniel SCHROEDER, greffier à la Cour.

Entre:

M),

demandeur en cassation,

comparant par Maître Virginie BROUNS, avocat à la Cour, en l'étude de laquelle domicile est élu,

et:

1) la société anonyme C) GESTION LUXEMBOURG,

2) la société anonyme C) GESTION,

défenderesses en cassation,

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour,

3) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre d'Etat, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

défendeur en cassation.

Vu l'arrêt attaqué, numéro 124/20 - VIII - Travail, rendu le 5 novembre 2020, sous le numéro 44757 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 le 1^{er} février 2021 par M) à la société anonyme C) GESTION LUXEMBOURG, à la société anonyme C) GESTION et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, déposé le 2 février 2021 au greffe de la Cour supérieure de justice ;

Vu le mémoire en réponse signifié le 24 mars 2021 par les sociétés C) GESTION LUXEMBOURG et C) GESTION à M) et à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, déposé le 26 mars 2021 au greffe de la Cour supérieure de justice ;

Sur les conclusions de l'avocat général Monique SCHMITZ.

Sur les faits

Selon l'arrêt attaqué, le tribunal du travail de Luxembourg avait déclaré justifié le licenciement avec préavis de M) en retenant, comme cause réelle et sérieuse, le motif lié à la suppression du poste de travail du salarié et rejeté les demandes indemnitaires. La Cour d'appel a confirmé ce jugement, sauf à déclarer respectivement irrecevables et non fondées les demandes en paiement d'une gratification et d'une prime de participation pour les années 2014 et 2013.

Sur les premier, troisième et quatrième moyens de cassation réunis

Enoncé des moyens

le premier, « tiré de la violation de l'article L.124-5 (2), alinéa 1^{er}, du Code du travail, sinon d'une application erronée de cet article, sinon encore d'une fausse interprétation de cet article de la loi ;

en ce que, dans l'arrêt attaqué du 5 novembre 2020, la Cour d'appel a estimé que c'était << à juste titre que le tribunal a analysé le motif économique indépendamment des reproches formulés à l'égard du salarié >>, alors que << il ressort de la lettre de motivation que l'employeur a invoqué à la base du licenciement d'une part l'insuffisance professionnelle du salarié et, d'autre part, un motif économique, à savoir la cessation du développement de l'activité du département "X) Europe" en raison de son manque de rentabilité et partant la suppression définitive du poste de travail du salarié >>,

en ce que la Cour a encore déclaré que << Si l'employeur reproche au salarié que ses mauvaises performances sont à l'origine de la baisse de rentabilité du département, il n'en demeure pas moins qu'il invoque la suppression du poste du salarié comme motif de licenciement, en indiquant clairement sa décision de cesser le développement de l'activité de ce département avec, comme conséquence, la suppression du poste occupé par le salarié >>.

et en ce que la Cour a déclaré l'appel principal de la partie demanderesse en cassation non fondé et a confirmé les jugements dans la mesure où ils ont été entrepris. »,

le troisième, *« tiré de la violation de l'article 1178 du Code civil, sinon d'une application erronée de cet article, sinon encore d'une fausse interprétation de la loi,*

en ce que l'arrêt du 5 novembre 2020 a jugé que le salarié n'établit pas avoir atteint les objectifs lui assignés pour l'année 2013, ni quels objectifs il a effectivement réalisés, et que dès lors Monsieur M) est à débouter de ses demandes en paiement d'une gratification et d'une prime de participation pour l'année 2013. »

et

le quatrième, *« tiré de la violation de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales qui établit le principe du droit à un procès équitable, sinon d'une application erronée de cet articles, sinon encore d'une fausse interprétation de la loi,*

alors que la Cour d'appel a refusé d'analyser la demande présentée par la partie demanderesse en cassation tendant à se voir octroyer une indemnité pour ses jours de congés accumulés au cours de la relation de travail, mais non pris, au motif que cette demande ne figurerait pas dans le dispositif de l'acte d'appel ou des conclusions subséquentes. ».

Réponse de la Cour

Aux termes de l'article 10, alinéa 2, de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure en cassation, chaque moyen doit préciser, sous peine d'irrecevabilité, ce en quoi la partie critiquée de la décision encourt le reproche allégué. Les développements en droit qui, aux termes de l'alinéa 3 de l'article 10 précité peuvent compléter l'énoncé du moyen, ne peuvent suppléer la carence de celui-ci au regard des éléments dont la précision est requise sous peine d'irrecevabilité.

Les moyens ne précisent pas en quoi les juges d'appel auraient violé les dispositions visées aux moyens.

Il s'ensuit que les trois moyens sont irrecevables.

Sur le deuxième moyen de cassation

Enoncé du moyen

« tiré de la violation de l'article 89 de la Constitution, de l'article 249, alinéa 1^{er}, du Nouveau Code de procédure civile, et de l'article 6 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, sinon d'une application erronée de ces articles, sinon encore d'une fausse interprétation de la loi,

en ce que l'arrêt du 5 novembre 2020 rendu par la Cour d'appel est insuffisamment motivé, respectivement que la Cour a fait une erreur manifeste d'appréciation dans sa motivation en substituant aux motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement du salarié, un motif qui ne figure pas tel quel dans la lettre de motifs du 1^{er} avril 2014. ».

Réponse de la Cour

En tant que tiré de la violation des articles 89 de la Constitution et 249, alinéa 1^{er}, du Nouveau Code de procédure civile, le moyen vise le défaut de motifs, qui est un vice de forme.

Une décision judiciaire est régulière en la forme, dès lors qu'elle comporte une motivation, expresse ou implicite sur le point considéré.

En retenant « C'est à bon escient et pour des motifs que la Cour fait siens que le tribunal du travail a retenu que l'employeur est en droit d'opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et de procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, en supprimant le cas échéant un poste de travail devenu superflu pour réduire les frais, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié. (...).

Le tribunal a encore retenu à juste titre que le fait que les autres motifs contenus dans la lettre de motivation du 1^{er} avril 2014 aient été écartés ne permet pas à lui seul de retenir que le motif tiré de la suppression du poste du salarié est fallacieux. (...).

La Cour retient dès lors, à l'instar du tribunal, qu'en présence d'une réorganisation ayant engendré la suppression du poste de travail du salarié, le motif invoqué par l'employeur est fondé sur une cause réelle et sérieuse. »,

les juges d'appel ont motivé leur décision.

Il s'ensuit que le moyen n'est pas fondé.

Sur les demandes en allocation d'une indemnité de procédure

Le demandeur en cassation étant à condamner aux dépens de l'instance en cassation, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Il serait inéquitable de laisser à charge des sociétés C) GESTION LUXEMBOURG et C) GESTION l'intégralité des frais exposés non compris dans les dépens. Il convient de leur allouer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

PAR CES MOTIFS,

la Cour de cassation :

rejette le pourvoi ;

rejette la demande du demandeur en cassation en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne le demandeur en cassation à payer aux sociétés anonymes C) GESTION LUXEMBOURG et C) GESTION une indemnité de procédure de 2.500 euros ;

le condamne aux dépens de l'instance en cassation avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par le président Roger LINDEN en présence du premier avocat général Marc HARPES et du greffier Daniel SCHROEDER.

Conclusions du Parquet Général dans l'affaire de cassation

C) GESTION LUXEMBOURG SA, C) GESTIONS SA et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

(affaire n° CAS-2021-00009 du registre)

Le pourvoi en cassation introduit par M) par mémoire en cassation portant la date du 29 janvier 2020, signifié à la société anonyme C) GESTION LUXEMBOURG et à la société anonyme de droit français C) GESTION, le 1^{er} février 2021, et déposé au greffe de la Cour Supérieure de Justice le 2 février 2021, est dirigé contre l'arrêt n° 124/20-VIII-Travail rendu contradictoirement le 5 novembre 2020 par la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, dans la cause inscrite sous le n° 44757 du rôle.

L'arrêt dont pourvoi ait fait l'objet d'une signification en date du 2 décembre 2021.

Le pourvoi en cassation a été interjeté dans les forme et délai prévus aux articles 7 et 10 de la loi du 18 février 1885.

Les parties défenderesses en cassation ont signifié un mémoire en réponse le 24 mars 2021, déposé au greffe de la Cour Supérieure de Justice le 26 mars 2021.

Ayant été signifié et déposé au greffe de la Cour conformément aux articles 15 et 16 de la loi précitée du 18 février 1885, ce mémoire est à considérer.

Quant aux faits et rétroactes :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée M), engagé par la société anonyme C) GESTION LUXEMBOURG avec effet au 17 mars 2008 en qualité de « directeur de la clientèle privée BENELUX », fut licencié avec préavis en date du 11 mars 2014. Suite à la demande de motifs par le salarié, l'employeur, par lettre recommandée du 1^{er} avril 2014, l'informa que la résiliation du contrat de travail eut lieu pour des motifs liés, d'une part, à ses manquements professionnels renseignés sous le point 1.) de la lettre de motivation, ledit volet ayant été subdivisé en sub 1.1) relatif à son insuffisance à développer l'activité du département X) Europe en ce qui concerne la clientèle Benelux, et sub 1.2) relatif à son incompétence à superviser, animer et encadre l'activité X) Europe, plus amplement précisée sous les points a.), b.) c.) d.) e.) et f.), et, d'autre part, à la suppression définitive de son poste de travail, explicité sub 2).

Par jugement rendu le 14 juillet 2016, le 1^{er} juge, de prime abord appelé à examiner le caractère de précision légalement requis et le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement, a retenu d'une part que la lettre de licenciement suffit à l'exigence de précision requise par la doctrine et la jurisprudence, a pour le surplus écarté le motif de licenciement renseigné sub 1.1) pour ne pas être réel et sérieux, et a admis l'employeur à prouver par témoins les faits offerts en preuve, identiques aux motifs renseignés dans la lettre de licenciement sub 1.2) et sub 2).

Par jugement rendu le 2 février 2017 le 1^{er} juge a retenu que les motifs analysés sub a à e de l'offre de preuve (correspondant aux motifs invoqués sub 1.2. de la lettre de motivation et tendant à ses manquements d'ordre professionnels y énumérés), pour autant qu'ils s'avèrent être établis, ne sont toutefois pas suffisamment sérieux pour justifier le licenciement avec préavis de M), et qu'il reste donc à analyser le motif lié à la suppression du poste du requérant. Y relativement il a conclu qu'en présence d'une réorganisation ayant engendré la suppression du poste de travail du requérant, le motif invoqué est fondé sur une cause réelle et sérieuse et a déclaré justifié le licenciement.

Par arrêt dont pourvoi, les magistrats d'appel ont confirmé les jugements dans la mesure où ils ont été entrepris.

Le pourvoi en cassation portant principalement sur le motif lié à la suppression du poste de travail du requérant, le libellé de la lettre de motivation¹ y relativement est le suivant :

« Vous aurez compris au vu de ce qui précède, que les mauvaises performances de votre client ont eu des conséquences négatives directes sur la rentabilité de l'activité du département « Clientèle Privée Europe » qui n'est pas des meilleures.

En effet, si votre client avait été plus performant dans la collecte de nouveaux actifs Benelux et avait empêché la sortie massive d'actifs (clientèle historique et Benelux) en fidélisant nos clients, le bilan comptable serait meilleur et l'activité pérenne.

Ainsi et confrontés à cette situation marquée par un solde d'encours de la clientèle Benelux négatif et une rentabilité du département « X) Europe » en baisse constante, nous n'avons pas eu d'autre choix que de prendre la décision i.) sur le court terme de cesser le développement de l'activité du département « X) Europe », et ii.) de procéder à une revue stratégique de cette activité, qui pourrait éventuellement nous conduire à moyen terme à cesser cette activité et à céder notre fonds de commerce de clients existants.²

Si nous avons décidé de cesser le développement de l'activité, avant de cesser éventuellement définitivement toute activité, c'est uniquement pour limiter les frais de cette activité et faire en sorte que le bilan de l'activité ne s'alourdisse pas davantage.

Notre décision de cesser le développement de l'activité nous a dès lors conduits à devoir supprimer le poste de votre client, ce dernier étant en lien direct avec le développement.

3. Conclusion

Les mauvais résultats obtenus par votre client ont eu des conséquences négatives en termes de rentabilité sur l'activité du département « Clientèle Privée Europe ». La pérennité dudit département étant en péril, nous avons dès lors décidé de limiter

¹ cf. pièces n° 6 de la farde de pièce versé par Me Virginie BROUNS

² passages mis en exergue par la soussignée

tes frais de fonctionnement de ce dernier en supprimant le poste de travail de votre client avant d'envisager éventuellement la revente du fonds de commerce ».

Le 1^{er} juge, aux termes du jugement rendu le 2 février 2017, a retenu quant au motif lié à la suppression du poste du requérant ce qui suit³ :

« A cet égard, M) a fait plaider que ce motif serait directement lié au premier motif par lequel l'employeur lui avait reproché une insuffisance professionnelle et qui écarté par le tribunal dans le jugement du 1er août 2016.

Selon lui, les problèmes économiques de la partie défenderesse seraient dus à « la performance désastreuse des fonds de la société C) de 2009 à 2013 par rapport aux outils de ses concurrents ».

La partie défenderesse considère que le motif lié à la suppression du poste du requérant constituerait un motif à part entière dont la réalité serait d'ailleurs établie.

Il est certes vrai qu'en l'espèce, l'employeur avait reproché au requérant d'être responsable des mauvaises performances du département X) EUROPE, clientèle privée historique et Benelux, dont il avait été le directeur et dont la décollecte importante des fonds pendant plusieurs années avait entraîné une chute de rentabilité. Ce motif avait été écarté pour défaut de précision.

Or, même s'il n'est pas établi que les performances professionnelles du requérant sont à l'origine de la décollecte de fonds alléguée et le défaut de rentabilité du département dont il assumait la direction, il n'en reste pas moins qu'il est acquis en cause que la société C) GESTION LUXEMBOURG a décidé de cesser le développement de l'activité du département X) EUROPE devenu inrentable et d'arrêter la recherche proactive de clients, ce qui avait été la fonction du requérant.⁴

Dans le cadre de cette mesure de restructuration interne, deux postes de travail ont été supprimés, à savoir celui du requérant et celui de T).

Après avoir rappelé la jurisprudence en la matière⁵, le 1^{er} juge a retenu que « l'employeur confronté à des difficultés économiques pouvant exercer discrétionnairement le choix des

³ cf. p. 15-17 du jugement du 2 février 2017

⁴ passages mis en exergue par la soussignée

⁵ cf. p. 16-17 du jugement du 2 février 2017 : « D'après une jurisprudence constante de la Cour d'appel, il est, en effet, de principe que si l'employeur est seul responsable du risque assumé, « il bénéficie du pouvoir de direction et 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. » (Cour d'appel, 3e chambre, 26 novembre 2009, 33660 ; Cour d'appel du 9 mars 2006, 8e chambre, 29725 et 29726).

Il est en effet admis en jurisprudence que « l'employeur, seul responsable des risques assumés, bénéficie corrélativement des pouvoirs l'autorisant à adopter les mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise » (Cour d'Appel, N° 24926 du rôle, Mousel c/ Crédit Suisse).

Les pouvoirs économiques ainsi reconnus à l'employeur l'autorisent à adopter des mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne, de sa réorganisation et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment changer à son gré.

salariés à licencier dans le cadre d'une mesure de restructuration, pourvu que ce choix ne constitue pas un abus de droit ou relève de la légèreté blâmable, le fait que, comme en l'espèce, les motifs d'ordre personnels invoqués dans la lettre de motivation ont été écartés pour défaut de précision ou encore pour défaut de caractère sérieux ne porte pas à conséquences.

Il est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder à des licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Si la charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

Or, le fait que les autres motifs contenus dans la lettre de motivation du 1er avril 2014 ont été écartés ne permet donc pas à lui seul de retenir que le motif de la suppression du poste du requérant invoqué est fallacieux.

Au vu des développements qui précèdent, il convient de conclure qu'en présence d'une réorganisation ayant engendré la suppression du poste de travail du requérant, le tribunal ne peut que constater que le motif invoqué par l'employeur est fondé sur une cause réelle et sérieuse. »

Les magistrats d'appel, aux termes de l'arrêt dont pourvoi, se sont prononcés comme suit⁶:

« Quant à la cessation du développement de l'activité du département « X) Europe » et la suppression du poste de travail du salarié (point 2 de la lettre de motivation) :

Le salarié critique que le jugement de 2017 ait fait du motif économique un motif de licenciement à part, indépendant de toute faute, en évoquant la jurisprudence constante de la Cour d'appel relative au motif économique, malgré le fait que la lettre de licenciement n'aurait pas invoqué un motif économique « objectif ».

Il conteste que le département X) Europe n'ait pas été rentable et affirme que le vrai motif de la suppression de son poste résiderait dans le fait qu'il entretenait des rapports professionnels et privés étroits avec T), directeur de la X) Europe à Paris,

Le juge ne saurait à aucun moment se substituer à lui dans l'appréciation des mesures prises quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi.

L'employeur est partant en droit de réorganiser son entreprise et de supprimer le cas échéant un poste de travail devenu superflu pour réduire les frais. L'employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise d'une manière plus rationnelle et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes et sa décision, dans le but d'une réduction des coûts d'exploitation, de licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise est en principe légitime.

⁶ cf. p. 15-18 de l'arrêt dont pourvoi

que le groupe C) aurait voulu écarter de son poste après qu'il avait été désigné comme délégué syndical au sein de l'entreprise.

Selon l'employeur, la suppression du poste du salarié constituerait un motif de licenciement à part entière qui devait être analysé par le juge de première instance en parallèle du motif lié à l'insuffisance et incompétence professionnelle du salarié et ce même si le tribunal a considéré que les chiffres indiqués pour illustrer le manque de rentabilité de l'activité X) étaient dépourvus de caractère réel et sérieux.

Il estime que les manquements du salarié dans la collecte d'actifs et le suivi des clients auraient participé à la dégradation de la situation économique du département X) Europe, mais il souligne qu'en tout état de cause, il aurait, en raison de la baisse de rentabilité du département X) Europe et quelles qu'en soient les raisons, procédé à une réorganisation interne en décidant de cesser le développement du département X) Europe, ce qui aurait entraîné la suppression du poste du salarié. L'employeur aurait pris cette décision en application du pouvoir de direction dont il est investi.

Le motif lié à la suppression du poste du salarié serait indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation, à savoir un solde d'encours de la clientèle Benelux négatif et une rentabilité du département X) Europe en baisse constante, chiffres à l'appui ; des mesures de restructuration et leurs incidences sur le poste occupé par le salarié. La réalité de la baisse de rentabilité serait reconnue par toutes les parties, même si elles s'opposent quant aux raisons expliquant la baisse de rentabilité. Le salarié ne saurait dès lors alléguer, dans le contexte de la suppression de poste, que la X) Europe serait particulièrement rentable. Il serait d'ailleurs reconnu par T) que l'attribution des boni ne dépendait pas des résultats économiques de la société mais d'autres critères.

La décision de supprimer le poste serait établie par l'attestation testimoniale d'B) et le témoignage d'L). L'employeur n'aurait pu garder dans ses services un salarié dont la grande majorité des activités aurait été supprimée. Le poste n'aurait plus été pourvu par quiconque depuis le licenciement du salarié.

Il convient de relever que si le salarié conteste actuellement le défaut de rentabilité du département X) Europe, force est cependant de constater que dans ses développements relatifs au point 1.1., il a reconnu la perte de portefeuilles importants au courant des années 2011 à 2013, mais a uniquement contesté sa responsabilité à cet égard en faisant état de la sous-performance des produits de C) ainsi que de la réforme du secret bancaire au Luxembourg, tout en soulignant que plusieurs clients auraient dû sortir leurs actifs en raison de leur situation irrégulière vis-à-vis du fisc. Il a en outre reconnu l'exposition de frais importants au courant des années 2012 et 2013.

Dans son attestation testimoniale (pièce 28 de Me Weber) T) déclare également que quatre clients importants ont retiré leurs avoirs (s'élevant à respectivement 17 millions, 35 millions, 15 millions et 6,8 millions d'euros) du département X) Europe à Luxembourg en 2012 et 2013.

Il en découle que, même s'il n'est pas établi que les performances professionnelles du salarié soient à l'origine de la décollecte de fonds alléguée, la rentabilité du département dont il assumait la direction était en baisse.

B) déclare dans son attestation testimoniale que « Eu égard à la chute rapide de la rentabilité de ce centre de profit, C) GESTION a décidé de stopper le développement de l'activité de X) à Luxembourg et de supprimer le poste de Jan qui n'a pas été remplacé. »

Entendu lors de la contre-enquête, T) a déclaré ce qui suit : « On m'a annoncé le licenciement de M. M) le jour même de son licenciement violent. (...) On m'a en même temps annoncé que la société C) GESTION arrête le développement de l'activité de la clientèle privée à Luxembourg et qu'il était envisagé de vendre les clients. J'ai été mis dans une situation délicate des clients suivis par M. M) alors que c'était moi-même qui a dû le remplacer. En fait le développement de la clientèle a été stoppé par la société C) GESTION LUXEMBOURG S.A.. Il y a quand-même eu de nouveaux clients, mais il n'y a plus eu d'activité d'acquisition de nouveaux clients, comme elle existait avant. Toutefois la clientèle n'a finalement pas été vendue, donc ce point mis en avant par C) GESTION LUXEMBOURG S.A. pour justifier le licenciement de M. M) est faux. Les trois collaborateurs de M. M) sont toujours en poste. M. M) a été remplacé partiellement par moi-même. Son poste a effectivement été supprimé. Je tiens encore à préciser que suite au départ violent de M. M) j'ai moi-même eu une surcharge d'activité importante, ayant eu pour conséquence des problèmes pour ma santé. Il fallait que je rassure les collaborateurs de M. M) pour lesquels il était également prévu qu'ils perdent leurs postes et que je rassure ses clients. ».

Le témoin L) a déclaré lors de l'enquête que « la société C) GESTION LUXEMBOURG a cessé le développement proactif de nouveaux clients. L'activité de l'ancien département de M. M) existe toujours, mais consiste seulement dans l'entretien des relations avec les clients existants. Les postes de MM. M) et T) ont été supprimés après le départ de ceux-ci. Par suppression de poste j'entends qu'il n'y a pas eu d'embauches de personnes pour succéder à leurs postes. Le but est de réduire les coûts compte tenu d'une érosion importante du fonds de commerce. La rentabilité du département a fortement baissé à cause de la sortie importante de capitaux de clients et de clôtures de compte. Le rôle de M. M) était de chercher des nouveaux clients et de suivre les relations avec les clients existants. Or, pour l'instant il n'a plus de développement proactif de nouveaux clients. »

Dès lors, il résulte des déclarations concordantes de tous les témoins précités que le département X) EUROPE a cessé son activité de développement proactive de la clientèle et que le poste du salarié a été supprimé.

C'est à bon escient et pour des motifs que la Cour fait siens que le tribunal du travail a retenu que l'employeur est en droit d'opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et de procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la

suite, en supprimant le cas échéant un poste de travail devenu superflu pour réduire les frais, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Il n'est pas nécessaire que le chef d'entreprise justifie en outre d'une exploitation déficitaire, mais il suffit que la suppression du poste soit réelle, le chef d'entreprise pouvant légitimement prendre des mesures pour rationaliser l'exploitation en comprimant les frais et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes. (Cour d'appel 22 juin 2000, numéro 231919 du rôle ; Cour d'appel 21 juin 2012, numéro 36909 du rôle).

Le tribunal a encore retenu à juste titre que le fait que les autres motifs contenus dans la lettre de motivation du 1er avril 2014 aient été écartés ne permet pas à lui seul de retenir que le motif tiré de la suppression du poste du salarié est fallacieux. L'affirmation du salarié que le vrai motif de son licenciement résiderait dans le fait que les sociétés C) ont voulu se débarrasser de T) avec lequel il entretenait des rapports professionnels et privés étroits reste à l'état de pure allégation. En effet, même s'il résulte des pièces que la société C) France a entamé une procédure de licenciement à l'encontre de T), il n'en découle pas pour autant que ses bons rapports avec le salarié soient à l'origine du licenciement de ce dernier.

Le salarié n'a pas non plus apporté d'élément de nature à démontrer ou étayer un quelconque traitement discriminatoire ou humiliant ou un abus de droit de la part de l'employeur.

La Cour retient dès lors, à l'instar du tribunal, qu'en présence d'une réorganisation ayant engendré la suppression du poste de travail du salarié, le motif invoqué par l'employeur est fondé sur une cause réelle et sérieuse.⁷

Il convient donc de confirmer le jugement de 2017 en ce qu'il a déclaré le licenciement justifié et non abusif. »

Premier moyen de cassation :

Le premier moyen de cassation est tiré de la violation de l'article L.124-5 (2) du Code du travail « en ce que la Cour d'Appel a estimé que c'était à juste titre que le tribunal a analysé le motif économique indépendamment des reproches formulés à l'égard du salarié alors qu'il ressort de la lettre de motivation que l'employeur a invoquée à la base du licenciement d'une part l'insuffisance professionnelle du salarié et d'autre part un motif économique, à savoir la cessation du développement de l'activité de département X) Europe en raison de son manque de rentabilité et partant la suppression définitive du poste de travail du salarié, en ce que la Cour d'appel a encore déclaré que si l'employeur reproche au salarié que ses mauvaises performances sont à l'origine de la baisse de rentabilité du département, il n'en demeure pas

⁷ passages mis en exergue par la soussignée

moins qu'il invoque la suppression du poste du salarié comme motif de licenciement, en indiquant clairement sa décision de cesser le développement de l'activité de ce département avec comme conséquence la suppression du poste occupé par le salarié et en ce que la Cour d'appel a déclaré l'appel principal non fondé et a confirmé les jugements dans la mesure où ils ont été entrepris. »

En ordre principal, le moyen sous examen est irrecevable en ce qu'il pâtit de son incomplétude.

Il y a lieu de rappeler qu'un moyen est recevable en la forme dès qu'il répond aux exigences minimales de formulation instaurées par l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 sur les pourvois et la procédure de cassation.

Celles-ci soumettent la recevabilité d'un moyen de cassation aux seules critères suivants :

1. qu'il ne mette en œuvre, au moins dans ses différents éléments, qu'un seul cas d'ouverture de cassation à la fois, et cela en précisant à chaque fois le cas d'ouverture invoqué,
2. qu'il indique la partie critiquée de la décision, et
3. en quoi celle-ci encourt le reproche allégué.

Le moyen sous examen, tel que libellé, se limite à indiquer le cas d'ouverture de cassation et la partie critiquée, mais est totalement muet quant à l'exigence sub 3). Dans la mesure où il y a omission totale y relativement, il ne saurait être question que le libellé lacunaire puisse être supplée dans ses imperfections par des éléments de droit à puiser de la discussion du moyen, les exigences y relatives étant d'ailleurs autrement plus strictes en matière civile qu'en matière pénale.

En ordre subsidiaire, l'on puise de la discussion subséquente au libellé que le demandeur en cassation semble faire valoir à la fois le non-cumul d'un motif d'ordre personnel et d'ordre économique aux termes d'une même lettre de motivation et qu'en présence d'une mixité de motifs le juge du fond doit déclarer non justifié le licenciement, tout comme le demandeur en cassation soutient que la motivation du licenciement telle qu'articulée en l'occurrence constitue une violation de l'article L.124-5 (2) du Code du travail en ce qu'elle est imprécise au regard des exigences légales, sinon non réelle et sérieuse. Encore est-il reproché aux juges du fond d'avoir scindé artificiellement les motifs invoqués en examinant le motif économique sans la justification d'insuffisance professionnelle, et de ne pas avoir tenu compte du motif tel qu'invoquée par l'employeur qui l'aurait lié à ses aptitudes professionnelles.

Le moyen continue dès lors à pêcher par son imprécision et reste irrecevable même si l'on s'approprie la discussion pour mieux le comprendre.

A supposer qu'il est reproché *in fine* aux juges du fond d'avoir violé la disposition visée au moyen en ce qu'ils ont dissocié ce que l'employeur, en termes de motivation du licenciement, a associé (càd d'en avoir extrait un pure motif d'ordre économique alors que l'employeur l'a combiné avec les aptitudes professionnelles du licencié), il y a lieu de rappeler que les juges du fond, par leur motivation ci-avant mise en exergue, ont retenu que le motif d'ordre économique tel qu'articulé par l'employeur est de nature à se comprendre de façon autonome et en dehors

de toutes considérations tirés des manquements professionnels reprochés au salarié, et que, au regard des éléments soumis à leur appréciation, dont les déclarations personnelles du salarié, celles recueillies dans le cadre des enquête et contre-enquête, tout comme celles puisées de l'attestation testimoniale versée au dossier, il est réel et sérieux, partant justifié.

Ainsi, par le biais de ses développements, le demandeur en cassation ne tend *in fine* qu'à rediscuter devant Votre Cour le contenu de la lettre de motivation et l'appréciation, voire l'interprétation qu'en ont fait les juges du fond. Toutefois, l'examen des motifs de licenciement, tant quant à leur caractère de précision, qu'à leur caractère réel et sérieux, relève de l'exclusivité du pouvoir d'appréciation souverain du juge du fond et, en tant que tel, se soustrait au contrôle par la Cour régulatrice.

Sous ce rapport le moyen ne saurait être recueilli.

Deuxième moyen de cassation :

Le deuxième moyen de cassation est tiré l'article 89 de la Constitution, ensemble l'article 249 alinéa 1^{er} du NCPC et de l'article 6 de la CEDH en ce que les magistrats d'appel ont insuffisamment motivé leur arrêt, respectivement ont fait une erreur manifeste d'appréciation en substituant aux motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement un motif qui ne figure pas tel quel dans la lettre de motifs du 1^{er} avril 2014.

A l'instar des développements sous le 1^{er} moyen, le moyen sous examen ne répond pas non plus aux exigences minimales de formulation instaurées par l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885. Il omet de préciser dans son libellé en quoi l'arrêt attaqué encourt le reproche de la violation alléguée. En matière civile, le libellé déficitaire ne saurait être réparé par des développements en droit à puiser éventuellement dans la discussion subséquente du moyen. A ce titre, il est irrecevable.

Mais, il est encore irrecevable pour les considérations suivantes.

Par le biais des dispositions indiquées au moyen, le moyen a trait au défaut de motifs, constitutif d'un vice de forme. Dans la mesure où il reproche toutefois aux magistrats d'appel d'avoir insuffisamment motivé leur arrêt, il vise *in fine* le défaut de base légale, vice de fond constitutif d'un cas d'ouverture autonome qui ne peut être articulé par le biais de la violation des dispositions invoquées au moyen.

A supposer que le moyen ne vise pas que le seul cas d'ouverture du défaut de base légale, il mélange pour le moins deux cas d'ouverture distincts et se heurte dès lors aux exigences instaurées à l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885 prescrivant que le moyen ne peut mettre en œuvre qu'un seul cas d'ouverture de cassation à la fois.

Finalement, pour être complet, une décision judiciaire est régulière en la forme dès qu'elle comporte un motif exprès ou implicite, si incomplet ou si vicieux soit-il, sur le point considéré⁸.

⁸ Boré, La cassation en matière civile, édition 2015/16, n° 77.31

Par la motivation des magistrats d'appel ci-avant mise en exergue, à savoir par le renvoi opéré à la motivation du 1^{er} juge ayant retenu: « (...) Or, même s'il n'est pas établi que les performances professionnelles du requérant sont à l'origine de la décollecte de fonds alléguée et le défaut de rentabilité du département dont il assumait la direction, il n'en reste pas moins qu'il est acquis en cause que la société C) GESTION LUXEMBOURG a décidé de cesser le développement de l'activité du département X) EUROPE devenu inrentable et d'arrêter la recherche proactive de clients, ce qui avait été la fonction du requérant. » et que « Le tribunal a encore retenu à juste titre que le fait que les autres motifs contenus dans la lettre de motivation du 1er avril 2014 aient été écartés ne permet pas à lui seul de retenir que le motif tiré de la suppression du poste du salarié est fallacieux. », tout comme l'examen des éléments d'appréciation leurs soumis qui les a amené à retenir qu'« Il en découle que, même s'il n'est pas établi que les performances professionnelles du salarié soient à l'origine de la décollecte de fonds alléguée⁹, la rentabilité du département dont il assumait la direction était en baisse. », les juges d'appel ont motivé leur décision sur les points critiqués sans violer les dispositions visées au moyen.

Troisième moyen de cassation :

Le troisième moyen de cassation est tiré de la violation de l'article 1178 du Code civil en ce que les juges d'appel ont retenu que le salarié n'établit pas avoir atteint les objectifs lui assignés pour l'année 2013, ni quels objectifs il a effectivement réalisés, et que dès lors M) est à débouter de ses demandes en paiement d'une gratification et d'une prime de participation pour l'année 2013.

De prime abord, le moyen sous examen ne répond pas non plus aux exigences minimales de formulation instaurées par l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885. Il omet de dire dans son libellé en quoi l'arrêt attaqué encourt le reproche de la violation alléguée. En matière civile, le moyen, faute d'indiquer en quoi la décision encourt le reproche, ne saurait être comblé par la discussion subséquente. Il est dès lors irrecevable.

Pour le surplus, le demandeur en cassation n'a pas soumis aux juges d'appel l'argumentaire que la gratification revendiquée serait due en application de l'article 1178 du Code civil, disposant que « *la condition est réputée accomplie lorsque c'est le débiteur, obligé sous cette condition, qui en a empêché l'accomplissement* ». Le moyen, en ce qu'il propose une argumentation juridique non présentée antérieurement en instance d'appel, se heurte dès lors à l'exception de nouveauté en instance de cassation. Mélangé de fait et de droit en ce qu'il comporterait pour Votre Cour l'examen du contenu même du contrat de travail, donc de l'étendue des stipulations contractuelles entre parties en vue de déterminer si la gratification est due ou pas, il est irrecevable pour être nouveau.

⁹ passages mis en exergue par la soussignée

Finalement, sous le couvert du grief de la violation de la disposition visée au moyen, celui-ci ne tend qu'à remettre en discussion l'appréciation par les juges du fond¹⁰ d'éléments factuels et de preuve leur soumis, dont les stipulations entre parties aux termes de l'article 6 du contrat de travail les liant, examen qui relève de leur pouvoir d'appréciation souverain et échappe au contrôle de la Cour de cassation.

Quatrième moyen de cassation :

Le quatrième moyen de cassation est tiré de la violation de l'article 6 de la CEDH, établissant le principe du procès équitable, en ce que la Cour d'appel a refusé d'analyser la demande présentée par M) tendant à se voir octroyer une indemnité pour ses jours de congé accumulés au cours de la relation de travail, mais non pris, motif pris que cette demande ne figurerait pas dans le dispositif de l'acte d'appel ou des conclusions subséquentes.

Le moyen sous examen pêche également par son caractère incomplet. Comme il ne dit pas en termes de libellé en quoi l'arrêt attaqué encourt le reproche de la violation alléguée et ne préconise pas non plus la solution qui aurait dû être retenue, il ne répond pas aux exigences minimales de formulation instaurées par l'article 10 de la loi modifiée du 18 février 1885.

¹⁰ cf. motivation des juges d'appel aux pages 19-21 de l'arrêt dont pourvoi: « (...) *L'employeur ne critique pas la recevabilité des demandes en paiement d'une gratification pour l'année 2013 et d'une prime de participation pour l'année 2013, mais s'y oppose en faisant valoir que les conditions d'octroi de tels boni ne seraient pas réunies et qu'en outre, le paiement des gratifications et primes aurait été purement discrétionnaire.*

Le salarié fait valoir que depuis son engagement par l'employeur, il aurait toujours bénéficié de boni importants, d'un montant supérieur à celui prévu à l'article 6 du contrat de travail, et d'une prime de participation annuelle. Il invoque un droit acquis en ce que la gratification et la prime de participation auraient présenté les caractères de fixité, constance et généralité et il renvoie à l'attestation testimoniale de T) d'après lequel l'excellente évaluation du salarié pour 2013 aurait dû lui permettre de toucher un bonus supérieur à celui de 2012.

L'article 6 du contrat de travail liant les parties prévoit que « En sus de la rémunération annuelle fixe, le salarié bénéficiera également

- d'un variable pouvant aller jusqu'à 70 000 € maximum si les objectifs quantitatifs fixés (.) sont atteints en totalité sur l'exercice. En deçà des objectifs fixés, ce variable sera calculé proportionnellement aux objectifs effectivement réalisés. (...)

- d'une rémunération variable qualitative, pouvant aller jusqu'à 30.000 euros, en fonction de la rentabilité et de la transparence de l'activité générée en Belgique (...).

Toutes les primes ou tous les avantages, sans exception ni réserve, que l'employeur verse volontairement au salarié, même s'ils sont payés ou octroyés régulièrement, seront considérés à tout moment comme des libéralités et ne font pas partie de la rémunération contractuelle du salarié.

L'attribution éventuelle de telles primes ou avantages ne fera naître aucun droit acquis dans le chef du salarié.

Le montant, les conditions d'octroi et le retrait de telles primes ou avantages sont laissés à la libre appréciation de l'employeur..

Au vu des contestations par l'employeur et des attestations testimoniales contradictoires à cet égard, le salarié n'établit pas avoir atteint les objectifs quantitatifs fixés pour l'année 2013, ni quels objectifs il a effectivement réalisés. La Cour ne dispose d'aucun élément concernant « la rentabilité et la transparence de l'activité générée en Belgique ». Le salarié n'établit dès lors pas le bien-fondé de sa demande en vertu de l'article 6 du contrat de travail. (...).

Au vu des stipulations expresses du contrat de travail selon lesquelles l'attribution de toutes autres primes éventuellement versées au salarié - qui sont à considérer comme des libéralités ne faisant pas partie de la rémunération contractuelle du salarié - ne fera naître aucun droit acquis dans le chef du salarié mais est laissée à la libre appréciation de l'employeur, le salarié ne saurait se prévaloir d'un droit acquis concernant le paiement d'une gratification ou d'une prime de participation.

Il est dès lors à débouter de ses demandes en paiement d'une gratification et d'une prime de participation pour l'année 2013. » ;

L'omission commise ne pouvant être réparée par des développements à puiser éventuellement dans la discussion subséquente du moyen, il est, en ordre principal, irrecevable.

Les magistrats d'appel n'ont pas examiné la question des congés non pris, motifs pris de ne pas avoir été saisis d'une demande tendant à la réformation du 1^{ier} juge¹¹, les dispositifs respectifs de l'acte d'appel de M) et de ses conclusions étant muets y relativement.

Votre Cour a tranché la question aux termes de l'arrêt n° 26/97 rendu le 17 avril 1997, n° 1361 du registre, sous le 1^{er} moyen, de sorte que le moyen, en ordre, subsidiaire, n'est pas fondé.

Conclusion :

déclarer recevable le pourvoi, mais le rejeter pour le surplus.

Pour le Procureur général d'Etat
l'avocat général

Monique SCHMITZ

¹¹ qui n'avait pas fait droit au volet de sa demande portant sur l'allocation d'une indemnité pour congé pris en retenant ce qui suit (cf. p.18 du jugement du 2 février 2017) : « Il résulte du décompte de rémunération relatif au paiement des jours de congé que l'employeur a payé à M) un montant de 4.725,54 euros net. En bas de ce décompte de rémunération figure un « texte explicatif » qui est le suivant : « 20 JOURS (15 JOURS DE L'ANNE 2014 ET 5 JOURS DE L'ANNE 2013). » Il s'agit donc du paiement de 20 jours de congés intervenu à ce moment et non pas d'un solde de 20 jours restant après le paiement de 4.725,54 euros net. Il s'ensuit que M) n'avait pas droit au paiement supplémentaire de 20 jours de congé non pris après paiement de la somme totale de 4.725,54 euros net par l'employeur et à défaut de pièces desquelles ressort un solde non payé de congés non pris, la demande est à rejeter. »