Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-quatre janvier deux mille treize.

Numéro 37953 du rôle

Présents:

Carlo HEYARD, président de chambre,
Ria LUTZ, premier conseiller,
Théa HARLES-WALCH, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

la société à responsabilité limitée A (A) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick KURDYBAN de Luxembourg du 5 juillet 2011,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Grégori TASTET, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) B, demeurant à L-(…),

intimée aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

appelante par incident,

comparant par Maître Sandra CORTINOVIS, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit KURDYBAN,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 5 juin 2012.

Ouï le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Suivant contrat de travail du 28 juin 2004, B a été engagée en qualité d'employée par la société A s.à r.l., ci-après A s.à r.l., à partir de cette date.

Par courrier recommandé du 5 janvier 2010, la société A s.à r.l. a informé B que, suite à l'achat d'un immeuble en Belgique, elle a l'intention de déplacer le siège social de sa société en Belgique et de déplacer son lieu de travail à Ghislenghien.

Par un courrier recommandé du 11 février 2010, suite à sa demande, la société A s.à r.l. a fourni à B les motifs de la modification substantielle.

Par lettre de son mandataire du 26 avril 2010, B a informé son employeur qu'elle conteste les motifs de la modification substantielle, et que son refus entraîne dès lors, conformément à l'article L.121-7 du code du travail, son licenciement avec effet au 14 mai 2010.

Par requête du 14 juillet 2010, B a fait convoquer la société A s.à r.l. devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer du chef de licenciement abusif un montant de 10.000 € à titre de préjudice moral et un montant de 9.148,49 € à titre de préjudice matériel.

Pour faire reconnaître le caractère abusif de son licenciement, B a fait valoir que les motifs de la modification substantielle de son contrat de travail fournis le 11 février 2010 manquent de la précision requise et qu'ils ne sont pas réels.

Par jugement du 16 mai 2011, le tribunal a dit que le licenciement découlait du refus d'accepter la modification d'une clause essentielle du contrat et était abusif.

Pour ce faire, le tribunal a donné la motivation suivante :
« Indépendamment de la question de la précision du motif, tel qu'énoncé, l'acquisition d'un immeuble en Belgique de la société A s.à r.l., l'employeur de B, est démentie par les pièces versées, en ce que c'est une société de droit belge A sprl, qui a acquis l'immeuble à Ghislenghien, (...), y a transféré son siège et y développe son activité, tandis que la société A s.à r.l. reste implantée au Luxembourg et y a des activités ainsi qu'en témoigne l'établissement de la facture du 31 mars 2011.
Les motifs invoqués n'étant pas réels, le licenciement découlant du défaut d'acceptation par B du transfert de son lieu de travail à Ghislenghien est dès lors abusif. »

Par le même jugement, le tribunal :
a dit la demande en indemnisation fondée pour le montant de 9.148,49 € + 1.000 = 10.148,49 €,
a condamné la société A s.à r.l. à payer à B le montant de 10.148,49 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,
a condamné la société A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure de 750 €,
a dit la demande de l'ETAT fondée,
a condamné la société A s.à r.l. à payer à l'ETAT le montant de 30.914,18 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde
et a condamné la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier du 5 juillet 2011, la société A s.à r.l. a relevé appel.

L'appel est recevable pour avoir été introduit dans les formes et délai de la loi.

La société appelante A s.à r.l. demande que le licenciement soit déclaré justifié dès lors que les motifs de la modification substantielle du contrat de travail sont bien réels puisque ses activités opérationnelles ont été déplacées vers la Belgique.

Elle explique que le fait que l'immeuble ait été acquis en Belgique par la société de droit belge A s.p.r.l. reste sans incidence dès lors qu'elle constitue avec cette société un seul et même groupe et qu'il n'y a partant pas lieu de faire une distinction entre elle et la société A s.p.r.l..

B demande la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu le caractère abusif du licenciement.

Elle soutient que le caractère abusif résulte du fait que les motifs de la lettre du 11 février 2010 sont imprécis et qu'ils ne sont pas réels.

Pour ce qui est de l'imprécision, B fait, entre autre, valoir qu'il ne résulte pas de la lettre de motivation du 11 février que la société A s.à r.l. a toujours des activités au Luxembourg et pourquoi il n'a pas été possible à cette société de lui fournir une activité professionnelle et un lieu de travail au Luxembourg.

La société A s.à r.l. explique que suivant contrat de domiciliation un simple bureau a été mis à sa disposition à Luxembourg, rue Aldringen, et que les deux personnes encore affiliées par elle à la sécurité sociale luxembourgeoise effectuent des démarches à l'étranger mais n'ont pas d'activités en son sein à Luxembourg.

Elle ajoute que la situation de B a été totalement différente de la situaton de ces deux personnes puisqu'elle avait été engagée pour effectuer des tâches administratives au bureau et qu'il était impossible de lui fournir une activité professionnelle et un lieu de travail à Luxembourg.

Conformément à l'article L.121-7 du code du travail, toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.
(…)
La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible de recours judiciaire viséà l'article L.124-11.

L'article L.124-5.(2) du code du travail auquel l'article L.121-7 fait référence prévoit que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement (en l'espèce de la modification de la clause essentielle) liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision des motifs est exigée pour que le juge puisse exercer un contrôle et que le salarié puisse en vérifier le bien-fondé.

L'exigence de la précision implique que dans le cas de la modification d'une clause essentielle du contrat de travail, l'employeur donne dans sa motivation une version complète des circonstances imposant cette modification.

En l'espèce, la société A s.à r.l. a failli à cette obligation en omettant d'indiquer dans la lettre de motivation que par le fait de sa domiciliation elle continue à avoir

une présence au Luxembourg et qu'elle continue à y employer deux personnes affectées à des tâches qui n'auraient pas pu être effectuées par B.

De la sorte, B, qui en tant que salariée, se trouvant à environ une année de sa retraite, et qui avait intérêt à pouvoir continuer à travailler au Luxembourg, n'avait pas à sa disposition toutes les données nécessaires pour vérifier le bien-fondé de la décision de son employeur de modifier une condition essentielle de son contrat de travail en lui imposant un nouveau lieu de travail distant de 300 kilomètres.

La lettre de motivation n'ayant pas été suffisamment précise, la résiliation a été à bon droit considérée comme abusive par les premiers juges.

B réclame l'indemnisation de ses pertes de revenus jusqu'à sa retraite en mars 2011, à savoir le montant total de 9.148,49 €, compte tenu des indemnités de chômage brutes perçues.

Le tribunal du travail a alloué le montant réclamé à B.

Pour ce faire le tribunal a motivé sa décision en les termes suivants :
Le préjudice subi suite à un licenciement abusif perdure pendant la période de temps nécessaire pour permettre au salarié de retrouver une situation tant soit peu équivalente.
En l'espèce, au vu de l'âge de la requérante (64 ans au moment de la fin du contrat), le préjudice subi s'étend jusqu'à la date de la retraite de la requérante.

La société A s.à r.l. conteste le préjudice matériel de B au motif que celui-ci aurait pu être évité si B avait déménagé en Belgique et si elle avait rechercé un autre emploi avant sa retraite.

Le licenciement étant abusif, B n'était pas tenue de travailler en Belgique et il est à exclure, qu'au regard de son âge, B ait pu trouver un nouvel emploi.

Le jugement de première instance est donc à confirmer en ce qu'il a fixé la période de référence en relation causale avec le licenciement abusif jusqu'à la date de sa retraite de B et en ce qu'il a alloué à titre de dommage matériel le montant de 9.148,49 €.

Compte tenu de son ancienneté de service, le tribunal a alloué à B un montant de 1.000 € à titre de dommage moral.

La société A s.à r.l. conteste le dommage moral pour les mêmes raisons qu'elle a contesté le dommage matériel.

B a relevé appel incident en ce qui concerne le montant du préjudice moral et réclame 5.000 € au titre de préjudice moral.

Par le licenciement abusif, B qui avait une ancienneté de service de 6 ans et qui a été à environ une année de la retraite, a été déçue dans son espoir de pouvoir garder l'emploi auquel elle était habituée.

Le montant de 1.000 €, alloué en première instance, est adéquat pour indemniser cet espoir déçu.

C'est à juste titre que le tribunal a retenu une période de référence jusqu'à la retraite de B pour allouer à l'ETAT au titre de remboursement des indemnités de chômage le montant de 30.914,18 €.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que les appels principal et incident ne sont pas fondés.

La société A s.à r.l., qui est à condamner aux frais et dépens de l'instance, est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il paraît inéquitable de laisser à charge de B les frais irrépétibles de l'instance d'appel.

La Cour fixe ex aequo et bono à 1.000 € l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel devant revenir à B de la part de la société A s.à r.l.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare les appels principal et incident recevables,

les déclare non fondés,

confirme le jugement entrepris,

déboute la société A s.à r.l. de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déclare la demande de B en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée pour un montant de 1.000 €,

condamne la société A s.à r.l. à payer à B une indemnité de procédure pour l'instance d'appel de 1.000 €,

condamne la société A s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance d'appel.