Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-trois octobre deux mille quatorze.

Numéro 39784 du rôle

Composition:

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

E n t r e :

la société anonyme A S.A., anciennement A1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Tom NILLES d'Esch-sur-Alzette du 15 mars 2013,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à D-(…),

intimée aux fins du susdit exploit NILLES,

appelante par incident,

comparant par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 3 juin 2014.

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

B, aux services de la société anonyme A1 à partir du 1er janvier 2001 en qualité de « Kaufmännische Angestellte », a été convoquée pour un entretien préalable au licenciement le 10 décembre 2008. Le lendemain, elle s'est vue notifier son licenciement moyennant un préavis de quatre mois à partir du 15 décembre 2008 jusqu'au 15 avril 2009.

Suite à la lettre de contestation par B de son licenciement, la société A1 lui fit communiquer par lettre du 14 janvier 2009 les motifs de son licenciement fondés sur une restructuration des services de l'entreprise.

La lettre de motivation est de la teneur suivante :

« (...)
Die Kündigungsgründe können wie folgt beschrieben werden.

Sie wurden per Arbeitsvertrag vom 7. Dezember 2000 ab dem 1. Januar 2001 als kaufmännische Angestellte eingestellt und der Abteilung Abrechnung zugewiesen.

Im Zeitraum vor der Kündigung waren Sie der Belegverwaltung zugeteilt. Die Aufgabe der Belegverwaltung bestand darin, transportrelevante Papiere (u.a. Frachtpapiere), die der Kraftfahrer im Rücklauf an die Firma abgibt, zu ordnen, zu kontrollieren, die Felder in der Auftragsmaske der Verwaltungssoftware Komalog mit den entsprechenden Daten zu vervollständigen und für die Abteilung Abrechnung bereitzustellen.

Die Direktion hat sich entschlossen, die Abteilung Belegverwaltung, die zuletzt aus zwei Mitarbeiterinnen bestand, mit Wirkung zum 31. Dezember 2008 aufzulösen und ihre Aufgaben an die Disposition zu übertragen. Diese Maßnahme rechtfertigt sich im Bestreben, Prozesse einfacher, schlanker und stabiler zu gestalten. Dadurch ergibt sich Einsparungspotential bei den Verwaltungskosten.

Bei der Untersuchung der Arbeitsabläufe hat sich herausgestellt, dass die Aufgaben der Belegverwaltung effizienter, bedingt auch dadurch dass der Kraftfahrer disziplinarisch dem Disponenten unterstellt ist, von den derzeit acht Mitarbeitern der Disposition zu erledigen sind, da diese den jeweiligen Transportvorgang genau kennen und daher besser in der Lage sind, die Belege zu

kontrollieren.

Durch diese Maßnahme entfällt die erhöhte Anzahl von Rückfragen seitens der Belegverwaltung an die Disposition.

Die Direktion hat im Vorfeld an die Kündigung Möglichkeiten einer Versetzung in die Disposition geprüft und ist leider zu dem Urteil gelangt, dass eine Versetzung aufgrund fehlender Qualifikationen und Erfahrung nicht möglich war.

Eine Versetzung in eine andere Abteilung war aufgrund fehlenden Bedarfs leider nicht möglich.

(...). ».

Par requête du 14 août 2009, B a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail pour l'entendre condamner du chef de son licenciement qu'elle qualifia d'abusif à lui payer les montants indemnitaires plus amplement spécifiés dans la requête introductive d'instance.

Par son premier jugement du 25 juin 2010 le tribunal du travail a d'abord toisé les volets de la demande ayant trait aux soldes de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de départ réclamés par B. Retenant que les droits et obligations résultant du contrat de travail de B avec la société C depuis 1972 avaient été transférés à la société A1 le 1er janvier 2001, le tribunal a fait droit à la demande de B pour les montants réclamés de 4.048,60 euros à titre de solde d'une indemnité compensatoire de préavis et de 22.212,30 euros à titre de solde de son indemnité de départ.

Par son deuxième jugement du 8 février 2013, le tribunal du travail a déclaré le licenciement avec préavis du 11 décembre 2008 abusif et a condamné la société A1 à payer à B le montant de 14.666,52 euros à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et le montant de 5.000 euros à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice moral. Il l'a encore condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros. En revanche, le tribunal du travail a débouté B de sa demande en paiement du montant de 2.618,74 euros réclamé du chef d'heures supplémentaires prestées pendant la période du 9 février 2008 au 22 août 2009.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal a retenu que *« S'il est vrai que la requérante a été informée de la suppression de son poste par la lettre de motivation du 14 janvier 2009, il n'en reste pas moins que la défenderesse doit également préciser les raisons concrètes qui l'ont amenée à restructurer son entreprise, que sa décision repose sur des difficultés économiques ou sur une simple volonté de réorganiser son entreprise.*
(...)

Il y a lieu de constater que la défenderesse ne fournit pas d'information selon laquelle elle aurait des difficultés financières. Aucun chiffre n'est par ailleurs cité dans la lettre de motivation.
(...)
Il échet de constater qu'aucune précision n'est donnée ni par rapport à la réorganisation en pratique du service « Disposition » ni par rapport à l'économie de temps et de frais, qu'allait engendrer ce transfert de tâches.

Au vu notamment de la tâche occupée par la requérante en tant que « kaufmännische Angestellte », de l'âge de la requérante qui au moment du licenciement a eu 56 ans et de l'ancienneté de la requérante de plus de trente ans (y compris l'ancienneté acquise auprès de la société C suivant jugement n°2583/2010 du 25 juin 2010), l'indication selon laquelle aucun reclassement ne serait possible en raison du défaut par la requérante des qualifications et expérience requises pour le service « Disposition » et à défaut d'autres postes libres, est trop vague et par conséquent imprécise. »

En ce qui concerne l'indemnisation de B, le tribunal a fixé la période de référence à 12 mois, en tenant compte de l'âge de la requérante au moment du licenciement, de son expérience professionnelle et de la situation sur le marché du travail. Pour l'appréciation du dommage moral, le tribunal a tenu compte de la durée des relations entre parties et des circonstances du licenciement. En ce qui concerne les heures supplémentaires, le tribunal a retenu que la requérante n'avait pas rapporté la preuve de la prestation des 187 heures supplémentaires revendiquées, ni de l'accord de l'employeur pour ce faire.

Par exploit d'huissier du 15 mars 2013, la société A S.A., anciennement A1 S.A., a régulièrement relevé appel de ce dernier jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à entendre déclarer le licenciement du 11 décembre 2008 justifié et partant la voir relever de toutes les condamnations prononcées à son égard, sinon en ordre subsidiaire, réduire ces condamnations à de plus justes proportions. Elle demande également une indemnité de procédure de 1.000 euros.

B interjette appel incident du jugement en ce que le tribunal n'a pas fait droit à sa demande en paiement du montant de 2.618,74 euros du chef d'heures supplémentaires. Elle conclut pour le surplus à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'appui de son appel, la société A fait valoir que c'est à tort que les premiers juges ont estimé que les motifs avancés ne constituaient pas un exposé clair des mesures de restructuration et de rationalisation entreprises et que l'incidence de ces

mesures sur le poste de la salariée ne serait pas démontrée, alors que les motifs précisent de manière claire les attributions de la « Belegverwaltung », l'incidence de l'introduction du système « Komalog » et les raisons pour lesquelles la direction a décidé de transférer ces opérations aux dispatcheurs. Dès lors, l'employeur n'aurait eu d'autre justification à fournir, les motifs de restructuration étant clairement justifiés par une logique économique.

Selon l'appelante, la lettre de motivation précise également à suffisance de droit qu'un reclassement n'était pas possible à cause de la qualification de « Kaufmännische Angestellte » de la requérante, alors que notamment l'offre d'emploi publiée le 16 janvier 2009 demandait une qualification de « Speditionskaufmann ». A l'appui de son appel, elle verse des bilans et des comptes de pertes et profits des exercices 2007, 2008 et 2009 et les plans sociaux et formule une offre de preuve par témoins.

B au contraire soutient que l'employeur n'a pas précisé les raisons concrètes qui l'ont amené à restructurer son entreprise ni n'a fourni d'informations pertinentes concernant ses prétendues difficultés financières; qu'aucun chiffre ni aucun bilan n'est cité dans la lettre de motivation du 14 janvier 2009, de sorte que celle-ci ne permet pas d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif indiqué à savoir la prétendue suppression de poste de la dame B. Elle s'oppose encore à ce que l'appelante verse en instance d'appel des comptes annuels, bilans et plans sociaux non mentionnés dans la lettre de licenciement, respectivement qu'elle précise les motifs du licenciement par la voie d'une offre de preuve.

L'intimée s'indigne enfin de ce que la lettre de motivation fait vaguement référence à l'impossibilité de la reclasser, alors qu'elle avait toutes les compétences requises pour occuper n'importe quel poste d'employée administrative, compte tenu de son expérience, de sa flexibilité et de son autonomie à gérer l'ensemble du service administratif de la société.

Il y a lieu d'abord de relever que contrairement aux conclusions de B, il ne se dégage pas de la lettre de motivation ci-avant décrite que son licenciement repose sur des motifs économiques stricto sensu, mais le licenciement repose au contraire sur des considérations liées à la réorganisation de l'entreprise dans un souci de rationalisation et de réduction de ses frais de fonctionnement, consistant en l'espèce dans la suppression de la « Belegverwaltung », impliquant le licenciement des deux personnes la composant et le transfert de ces tâches vers le service « Disposition ».

Dans l'hypothèse d'un licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service au sens de l'article L.124-5(2) du code du travail, la loi n'exige pas l'existence de difficultés économiques pour justifier le licenciement,

mais prend en considération les seules nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

C'est dès lors à tort que B critique la lettre du motivation pour un manque de précision tiré du fait que celle-ci ne cite aucun chiffre ni bilan, voire qu'elle s'oppose à la prise en considération de pièces comptables pour établir le caractère sérieux de la mesure de restructuration décidée par son employeur.

Conformément à l'article L.124-5(2) du code du travail, il suffit que la lettre de motivation énonce avec précision le motif fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Cette exigence est logique et s'impose dans la mesure où il ne saurait être exigé d'un employeur d'attendre que la situation financière de son entreprise se dégrade, ou se dégrade complètement avant de réagir et sans qu'il ne lui soit permis de prendre des mesures de restructuration en réduisant les charges et frais de fonctionnement et en procédant le cas échéant à des licenciements.

L'employeur qui a le pouvoir de direction de l'entreprise peut, dans un souci de rentabilité économique, restructurer ses services d'une façon plus rationnelle et cela en l'absence même d'une situation financière obérée.

Ses pouvoirs de décision quant à l'organisation ou la réorganisation de l'entreprise, quant au choix discrétionnaire pour licencier, ne souffrent exception que lorsque le congédiement est sans lien avec la réorganisation et ne constitue qu'un prétexte ou est exercé avec légèreté blâmable.

Dans la lettre de motivation, la société employeuse décrit de façon précise la nature des tâches accomplies par la « Belegverwaltung » à laquelle est affectée B, en quoi consiste matériellement la décision prise, quelles en sont ses justifications et les résultats escomptés de la mesure prise. Elle explique que l'examen des processus de travail a révélé que le service de la « Disposition » est en mesure de gérer de manière plus efficiente ces tâches, étant donné que le chauffeur est placé sous l'autorité disciplinaire du « Disponenten » qui connaît exactement le déroulement du transport et que de cette façon « entfällt die erhöhte Anzahl von Rückfragen seitens der Belegverwaltung an die Disposition ». Elle ajoute avoir vérifié, avant la mesure de licenciement, les possibilités d'une affectation de B dans le service « Disposition », mais que ceci n'aurait pas été possible « aufgrund fehlender Qualifikationen und Erfahrung », de même qu'une affectation dans un autre département ne l'aurait été en raison d'un manque de besoin.

Il en découle que la lettre de motivation est suffisamment précise pour permettre à la salariée de vérifier le bien-fondé de la mesure de restructuration prise en relation avec la suppression de son emploi et pour, le cas échéant, en démontrer la fausseté.

Si la charge de la réalité et du sérieux des motifs de fonctionnement de l'entreprise incombe à l'employeur, celle par contre du caractère fallacieux appartient au salarié.

En l'espèce, la réalité de la suppression du service « Belegverwaltung » et le transfert de ses tâches au service « Disposition » n'est pas mise en cause par B. Elle ne critique pas non plus l'affirmation de l'employeur suivant laquelle le transfert des tâches, - jusqu'alors effectuées par la « Belegverwaltung », - consistant notamment à ranger et à contrôler les documents de transport retournées par les chauffeurs, à compléter les champs du logiciel « Komalog » par les données respectives et de les préparer pour le service de la facturation, - directement au service « dispatching », a permis de simplifier les processus et de réduire les coûts administratifs.

A titre superfétatoire, la Cour constate qu'il résulte des pièces comptables versées en cause que la mesure de restructuration litigeuse s'inscrit dans le cadre d'une restructuration plus large que la société employeuse a entamée à partir de l'année 2008 pour faire face à une diminution de son chiffre d'affaires de 32,7 millions d'euros en 2007 à 30,09 millions d'euros en 2008. Contrairement aux conclusions de B, même si la baisse du chiffre d'affaires ne s'est « véritablement » produite qu'en 2009, soit après son licenciement, il n'en demeure pas moins que la dégradation s'était déjà déclarée dès l'année 2008. Il se dégage également des documents comptables versés en cause que la réduction de l'effectif du personnel avait déjà eu lieu à partir de l'année 2008. Il ne saurait dès lors être reproché à l'employeur d'avoir pris des mesures de réorganisation de l'entreprise qu'il estimait indispensables à la sauvegarde de l'entreprise.

B critique encore la mesure de licenciement prise à son égard au motif qu'elle avait toutes les compétences requises pour occuper n'importe quel poste d'employée administrative au sein de l'entreprise, compte tenu de son expérience, de sa flexibilité et de son autonomie à gérer l'ensemble du service administratif de la société.

Elle conteste par ailleurs le manque de postes disponibles, alors que le 16 janvier 2009, soit un mois après son licenciement, son ancien employeur avait publié une affiche pour pourvoir à un poste de « Mitarbeiter zur Kundenbetreuung als Verbindungsglied zwischen Vertrieb, Kunde und Disposition ».

Selon l'intimée, le fait qu'il y eut un poste à pourvoir démontre en tout état de cause à suffisance que l'appelante était bien loin de se trouver dans une situation financière nécessitant une restructuration et de surcroît son licenciement. Par

ailleurs, la lettre de motivation de son licenciement aurait été strictement identique à celle communiquée à sa collègue de travail E.

Il y a lieu d'abord de relever que le caractère abusif du licenciement ne peut résulter du fait que les motifs à la base de son licenciement sont les mêmes que ceux gisant à la base du licenciement intervenu à l'égard de sa collègue de travail ayant fait partie du même service visé par la mesure de restructuration.

Dans son attestation de travail du 15 avril 2009, la société A1 certifie que depuis le 1er janvier 2001, B était employée comme « Sacharbeiterin in unserer Abrechnung und Belegverwaltung » et énumère les différentes tâches accomplies par B qui « die sich durch Flexibilität und Selbstständigkeit sowie Teamfähigkeit und Belastbarkeit auszeichnete ».

S'il est exact que B justifie en fait d'une longue expérience professionnelle remontant à l'année 1972, moment où elle a commencé à travailler auprès de son premier employeur, il n'en demeure pas moins que ses attributions se limitaient à la « Belegverwaltung », telles que ces tâches sont plus amplement décrites dans l'attestation de travail.

Or, l'annonce du 16 janvier 2009 en vue de pourvoir à un poste de collaborateur « als Verbindungsglied zwischen Vertrieb, Kunde und Disposition » a requis, outre une expérience pluriannuelle en matière de transport, une qualification en tant que « Speditionskaufmann » dont B ne disposait pas, ainsi que des connaissances en matière de « Disposition » et une expérience plus particulière dans le domaine des relations commerciales afin d'analyser les besoins spécifiques des clients, d'assurer la faisabilité de leurs commandes et d'optimiser l'exécution des contrats dans le sens de « QM » etc. .

Contrairement aux conclusions de B, la recherche d'un collaborateur pour exécuter ces nouvelles attributions ne dément pas le caractère sérieux de la réorganisation de l'entreprise visant, outre la simplification des processus internes, d'améliorer la relation entre « Vertrieb, Kunde und Disposition » pour optimiser ainsi le rendement de l'entreprise.

Il découle des considérations qui précèdent que l'appel principal de la société A est fondé et qu'il y a lieu, par réformation du jugement entrepris, de dire que le licenciement avec préavis du 11 décembre 2008 est régulier et que les demandes de B en indemnisation du chef d'un licenciement abusif ne sont pas fondées.

A l'appui de son appel incident relatif à sa demande en paiement d'heures supplémentaires, B verse un décompte et deux attestations testimoniales. En ordre

subsidiaire, elle formule une offre de preuve par témoins tendant à établir les faits suivants :

« que durant la période allant du 9 février 2008 au 22 août 2008, B a presté 187 heures de travail supplémentaires, à la demande et pour le compte de son employeur, la société anonyme A1 S.A., restées impayées à ce jour, essentiellement pour remplacer sa collègue de travail, Mme E, absente pour cause de maladie ou en congés. »

La société A conteste tout comme en première instance cette demande au motif que les pièces versées par B ne constituent ni la preuve d'une prestation d'heures supplémentaires, ni celle d'une instruction de l'employeur. Elle conteste encore l'offre de preuve pour n'être ni pertinente ni concluante.

Il y a lieu d'abord de relever que le décompte versé par B au sujet des heures supplémentaires qu'elle indique avoir prestées en 2008 ne constitue qu'un document unilatéral.

S'il se dégage de l'attestation testimoniale de F et notamment de celle de G que B a presté des heures supplémentaires surtout depuis la fin du mois de mai et le début du mois de juin 2008 jusqu'à début septembre 2008 pour remplacer sa collègue de travail E qui d'abord était en congé et ensuite en incapacité de travail, il n'en résulte pas pour autant quelles auraient été les heures supplémentaires prestées par B de l'accord de son employeur pour pourvoir au remplacement de la collègue de travail.

La même observation s'impose au sujet de l'offre de preuve, alors que les faits offerts en preuve manquent également de précision par rapport aux heures supplémentaires que B aurait exécutées en remplacement de sa collègue de travail et de l'accord de son employeur.

Au vu de l'imprécision de l'offre de preuve et des déclarations toutes aussi vagues des auteurs des attestations testimoniales sur ces points, l'offre de preuve est à rejeter pour défaut de pertinence.

L'appel incident de B n'est dès lors pas fondé et il y a lieu de confirmer le jugement entrepris quant à ce volet de la demande.

Au vue de l'issue du litige, la demande de B en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondée et il y a lieu de réformer encore sur ce point le jugement entrepris.

Pour le même motif, la demande de B en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

La société A ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, elle est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

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,

reçoit les appels principal et incident ;

dit l'appel incident non fondé ;

dit l'appel principal fondé ;

réformant le jugement entrepris du 8 février 2013:

dit que le licenciement avec préavis du 11 décembre 2008 est régulier ;

partant dit non fondées les demandes de B en dommages et intérêts du chef de préjudice matériel et moral ;

dit non fondée la demande de B sur base de l'article 240 du NCPC ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel;

condamne B à tous les frais et dépens des deux instances.