

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-neuf mars deux mille quinze.

Numéro 40042 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., 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 Pierre BIEL de Luxembourg du 6 juin 2013,

comparant par Maître Rita REICHLING, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

B, demeurant à F-(...),

intimée aux fins du susdit exploit BIEL,

comparant par Maître Franck FARJAUDON, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 octobre 2014.

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

Par requête du 28 septembre 2012 B réclama à son ancien employeur, la société anonyme A, suite à son licenciement avec préavis qu'elle qualifia d'abusif les montants plus amplement repris dans la prédite requête ainsi que des dommages et intérêts pour harcèlement moral.

Au service de l'employeur depuis le 6 septembre 1999 en tant qu'aide comptable, B fut licenciée avec le préavis légal de 6 mois le 29 juin 2011 en raison de la suppression de son poste, motif dont elle contesta tant la précision que la réalité et le sérieux.

Par jugement du 10 mai 2013, le tribunal du travail a dit que le licenciement avec préavis du 29 juin 2011 est abusif ; a condamné la société anonyme A à payer à B la somme de (6.089,24 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice matériel + 8.000 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice moral) = 14.089,24 (quatorze mille quatre-vingt-neuf virgule vingt-quatre) €, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 28 septembre 2012, jour de la demande, jusqu'à solde ; a dit que le taux de l'intérêt légal sera majoré de 3 (trois) points à l'expiration d'un délai de 3 (trois) mois à compter de la notification du jugement ; a débouté B de sa demande en allocation d'indemnités compensatoires de préavis et de congés non pris ; a débouté B de sa demande en dommages et intérêts pour harcèlement moral ; partant a condamné la société anonyme A à payer à B la montant de 500 (cinq cents) € à titre d'indemnité de procédure ; a débouté la société anonyme A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure ; finalement a dit qu'il n'y pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Pour statuer comme il l'a fait le tribunal du travail a considéré, d'une part que la motivation du licenciement ne correspond pas au caractère de précision requis par la loi et la jurisprudence, et, d'autre part que la salariée n'a pas prouvé avoir été harcelée moralement.

Par exploit d'huissier du 6 juin 2013, A SA a régulièrement relevé appel.

Elle demande de déclarer son appel fondé.

L'appelante considère en effet, que la lettre de motivation est suffisamment précise et que les motifs son réels et sérieux, de sorte qu'il y aurait lieu de réformer le

jugement en ce sens ; à titre subsidiaire, elle conteste les montants alloués en première instance, soutenant que la salariée n'a subi aucun préjudice matériel dès lors qu'elle a été en congé de maladie à partir de la fin du délai de préavis de 6 mois et que sa maladie n'est pas imputable à son ancien employeur ; que de même sa mise en invalidité postérieure n'est pas non plus imputable à son ancien employeur ni en relation causale avec le licenciement, fut-il abusif.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a admis le caractère abusif du licenciement en raison de son imprécision ; elle relève appel incident du jugement relativement aux montants lui alloués au titre du licenciement abusif ainsi qu'en ce qui concerne le rejet de sa demande relative au solde du préavis non respecté et au harcèlement moral.

Elle conteste encore que son poste de travail ait été supprimé, soutenant que le service comptabilité compte toujours trois personnes et formule une offre de preuve en ce sens. Elle précise que l'encodage des factures n'était qu'une partie de ses fonctions, que ses autres fonctions ne pouvaient être reprises par ce logiciel, et que finalement, deux salariées ont été engagées après son licenciement.

Elle sollicite la fixation de son préjudice matériel par rapport à une période de référence de 15 mois et réclame un montant de ce chef de 13.371,73 euros, pour le préjudice moral subi elle demande une indemnisation de 10.000 euros.

Concernant la demande relative au harcèlement moral, l'intimée verse des attestations testimoniales et se réserve de formuler une offre de preuve par témoins.

L'appelante verse des pièces prouvant la réalité de la suppression du poste de la salariée en raison de l'installation d'un nouveau logiciel de facturation, elle conteste que la salariée ait effectué d'autres tâches que celles de l'encodage des factures et que les deux personnes embauchées se soient occupées de la facturation.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC.

B a été licenciée le 29 juin 2011 et suite à sa demande afférente de motifs, l'employeur lui communiqua par courrier du 20 juillet 2011 la motivation suivante :

« (...)

Je suis le mandataire de la société A S.A., établie et ayant son siège social à L-(...) qui me remet votre lettre de demande des motifs de votre licenciement du 6 juillet 2011.

Ma mandante me charge donc de vous transmettre les motifs réels et sérieux suivants :

Suite à la récente acquisition d'un nouveau matériel et d'un nouveau logiciel ayant permis la mise en place d'une nouvelle procédure de facturation, la tâche qui vous incombe au

sein de l'entreprise est amenée à disparaître.

En effet, à l'issue d'une période de six mois, le logiciel de facturation sera pleinement fonctionnel, de sorte que la fonction que vous occupez n'aura plus lieu d'être dans la mesure où le travail d'encodage et de comptabilisation des factures que vous effectuez sera entièrement pris en charge par ce système informatique.

Ce nouveau matériel mis en place progressivement dans l'ensemble des sociétés du groupe C est un investissement qui a été décidé dans le cadre d'une rationalisation des services administratifs et financiers de l'entreprise et qui à court terme permettra de réaliser des économies substantielles.

Sachant qu'actuellement vous occupez l'un des deux postes du service de comptabilisation des factures fournisseurs et que ma mandante se trouve dans l'obligation de supprimer l'un de ces postes, le choix de la suppression de poste s'est porté sur le vôtre dans la mesure où le second poste est occupé par un employé, dont l'ancienneté s'élève au double du vôtre.

(...). ».

Eu égard à la nature du motif invoqué en l'espèce, motif fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service (art. L.124-5 alinéa 2 du code du travail), il y a lieu de relever qu'il est de principe que si le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé par son entreprise, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré.

Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit.

L'exercice des pouvoirs de décision quant à l'organisation de l'entreprise et des personnes à licencier ne devient abusif que lorsque le congédiement est sans lien avec la réorganisation ou la restructuration, que celle-ci ne constitue qu'un prétexte ou que le droit de licencier est exercé avec une légèreté blâmable.

L'appelante fait tout d'abord grief au tribunal du travail d'avoir considéré que le licenciement prononcé à l'égard de la salariée est abusif en raison du caractère imprécis de la lettre de motivation.

L'intimée quant à elle considère qu'en l'absence d'une part d'une précision relative aux fonctions effectivement exercées par elle et qui auraient été supprimées par le logiciel litigieux, et d'autre part d'une précision concernant la nouvelle procédure instituée par le logiciel de facturation ayant permis la prise en charge des fonctions

de la salariée et partant la suppression de son poste, la lettre de motivation pêcherait par son imprécision et le licenciement serait abusif de ce chef.

Or, dans la mesure où le motif du licenciement tel que rédigé dans la lettre de motivation, permet à B d'en apprécier la nature et la portée et de prouver les cas échéant la fausseté et aux juridictions du travail de vérifier que le susdit motif s'identifie avec celui analysé en cours de procédure, le motif a été indiqué avec suffisamment de précision, de sorte que ce moyen est à écarter et le jugement est à réformer sur ce point.

En présence des contestations de la salariée concernant la réalité du motif invoqué à l'appui de son congédiement, l'employeur, auquel incombe la charge de la preuve de la réalité du motif invoqué pour licencier sa salariée, verse des pièces censées établir la réalité du motif allégué.

Or, si les pièces versées confirment que la société A s'est dotée d'un nouveau logiciel de facturation, il laisse d'être prouvé, que par cette acquisition le poste de la salariée, dont les fonctions réelles et effectives ne résultent pas non plus des pièces, est devenu superflu, respectivement, les pièces soumises à l'appréciation de la Cour n'établissent pas que le poste de B a réellement été supprimé, dans la mesure où cette dernière soutient qu'elle a été remplacée par une autre salariée, engagée postérieurement à son licenciement.

Il en suit et, contrairement aux allégations de l'employeur qui prétend qu'il résulterait d'ores et déjà de ses explications et des pièces versées par lui, que la tâche quasiment exclusive d'encodage des factures effectuée par B a été reprise par le nouveau logiciel, n'est pas établi.

La Cour tient encore à rappeler que la charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs invoqués à l'appui d'un licenciement incombe non pas à la salariée, comme semble le croire l'employeur, mais lui incombe, de sorte que la salariée n'était nullement tenue de formuler une offre de preuve comme elle l'a faite.

Il suit des considérations qui précèdent qu'il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, d'admettre la société A à prouver par les témoins indiqués les faits suivants, ces faits étant pertinents pour la solution du litige :

« - les fonctions occupées par B au sein de l'entreprise ont été quasiment entièrement prises en charge par l'installation du logiciel d'encodage des factures ;

- l'encodage des « factures d'achats de fournitures de chantier pour les associations momentanées » et des « ventes pour pouvoir récupérer l'avancement des travaux sur le marché du client » est pris en charge par le logiciel mis en place ;*

- *les tâches correspondant au tirage des différents listings mensuels ainsi que la mise à jour des extraits bancaires réceptionnés et l'établissement des bordereaux de paiement des fournisseurs ou des organismes sociaux dans le cadre des différentes associations momentanées ne représentant que quelques heures de travail mensuel (tout au plus une demi-heure quotidienne) qui furent aisément réparties au sein du personnel de l'entreprise. »*

La contre-preuve étant de droit il y a lieu d'admettre la salariée à la preuve des faits suivants qui sont également pertinents pour la solution du litige :

« 1. L'acquisition d'un nouveau matériel et d'un nouveau logiciel n'a pas entraîné la disparition de l'ensemble des fonctions de B.

Ce nouveau matériel a en effet uniquement permis d'améliorer le travail d'encodage et de comptabilisation des factures sans faire disparaître l'intégralité des fonctions précédemment occupées par B.

En effet, les fonctions occupées par B au sein de la société A, en plus des fonctions d'encodage, étaient les suivantes :

- *Encodage des factures d'achats de toutes les fournitures du chantier pour l'Association Momentanée ;*
- *Encodage des ventes pour pourvoir récupérer l'avancement des travaux sur le marché du client ;*
- *Tirage des différents listings mensuels ;*
- *Tenir à jour tous extraits bancaires réceptionnés et établir manuellement tous bordereaux de paiement fournisseurs ou organismes sociaux des différentes Associations Momentanées.*

2. A la suite du licenciement de B, il y a encore lieu de relever que Mme D, employée de bureau, était affectée au département contrôle (Encodage des bons de livraison et contrôle des éléments de la facture) du service administratif.

Mme D travaillait en parallèle avec la majeure partie des techniciens (p.ex. E, F, G, H) qui lui amenaient tous les bons de livraison de leurs chantiers, et elle, entrait ces données dans les tableaux excel types, différents par rapport aux divers chantiers ouvert. A l'arrivée des factures fournisseurs, Mme D comparait et pointait les éléments de la facture avec ses tableaux, mis à jour par rapport aux chantiers et aux livraisons reçues. »

La demande de la salariée relative au harcèlement moral est à réserver.

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,

dit que la lettre de motivation du licenciement est précise,

avant tout autre progrès en cause,

admet la société A à prouver par témoins les faits suivants :

« - les fonctions occupées par B au sein de l'entreprise ont été quasiment entièrement prises en charge par l'installation du logiciel d'encodage des factures ;

- l'encodage des « factures d'achats de fournitures de chantier pour les associations momentanées » et des « ventes pour pouvoir récupérer l'avancement des travaux sur le marché du client » est pris en charge par le logiciel mis en place ;*
- les tâches correspondant au tirage des différents listings mensuels ainsi que la mise à jour des extraits bancaires réceptionnés et l'établissement des bordereaux de paiement des fournisseurs ou des organismes sociaux dans le cadre des différentes associations momentanées ne représentant que quelques heures de travail mensuel (tout au plus une demi-heure quotidienne) qui furent aisément réparties au sein du personnel de l'entreprise. »*

commet à ces devoirs d'instruction Madame le premier conseiller Ria LUTZ,

ordonne à Maître REICHLING de déposer **au plus tard le 17 avril 2015** au greffe de la Cour les noms, prénoms et demeures des témoins qu'elle entend faire entendre lors de l'enquête,

fixe jour et heure pour **l'enquête au mercredi, 13 mai 2015 à 9.00 heures,**

fixe jour et heure pour **la contre-enquête au mercredi, 13 mai 2015 à 9.00 heures,**

chaque fois en la chambre du conseil dans la salle des enquêtes n° CR.4.28, 4^e étage, en les locaux de la Cour Supérieure de Justice à Luxembourg, Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du St. Esprit,

admet B dans le cadre de la contre- preuve qui est de droit à prouver par les témoins

- 1) I, c/o A, 94, rue Grünewald, L-1912 Luxembourg,
- 2) J, c/o A, 94, rue Grünewald, L-1912 Luxembourg,
- 3) K, c/o A, 94, rue Grünewald, L-1912 Luxembourg,
- 4) L, c/o A, 94, rue Grünewald, L-1912 Luxembourg,

les faits suivants :

« 1. L'acquisition d'un nouveau matériel et d'un nouveau logiciel n'a pas entraîné la disparition de l'ensemble des fonctions de B.

Ce nouveau matériel a en effet uniquement permis d'améliorer le travail d'encodage et de comptabilisation des factures sans faire disparaître l'intégralité des fonctions précédemment occupées par B.

En effet, les fonctions occupées par B au sein de la société A, en plus des fonctions d'encodage, étaient les suivants :

- *Encodage des factures d'achats de toutes les fournitures du chantier pour l'Association Momentanée ;*
- *Encodage des ventes pour pouvoir récupérer l'avancement des travaux sur le marché du client ;*
- *Tirage des différents listings mensuels ;*
- *Tenir à jour tous extraits bancaires réceptionnés et établir manuellement tous bordereaux de paiement fournisseurs ou organismes sociaux des différentes Associations Momentanées.*

2. A la suite du licenciement de B, il y a encore lieu de relever que Mme D, employée de bureau, était affectée au département contrôle (Encodage des bons de livraison et contrôle des éléments de la facture) du service administratif.

Mme D travaillait en parallèle avec la majeure partie des techniciens (p.ex. E, F, G, H) qui lui amenaient tous les bons de livraison de leurs chantiers, et elle, entrait ces données dans les tableaux excel types, différents par rapport aux divers chantiers ouvert. A l'arrivée des factures fournisseurs, Mme D comparait et pointait les éléments de la facture avec ses tableaux, mis à jour par rapport aux chantiers et aux livraisons reçues. »

réserve les demandes de B pour le surplus.