

Arrêt N° 44/17 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente mars deux mille dix-sept.

Numéro 44023 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Théa HARLES-WALCH, premier conseiller,
Mireille HARTMANN, premier conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

E n t r e :

A, demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Tessy SIEDLER de Luxembourg du 14 juillet 2016,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Karim SOREL, avocat à la Cour à Luxembourg,

e t :

1) la société anonyme S1 S.A., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit SIEDLER,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour à Luxembourg,

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

intimé aux fins du susdit exploit SIEDLER,

appelant par incident,

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

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 14 février 2017.

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

Aux services de la société anonyme S1 S.A. depuis le 1^{er} avril 2012 en tant qu'assistante de direction, A a été licenciée le 16 février 2015 avec un préavis de deux mois débutant le 1^{er} mars 2015 et se terminant le 30 avril 2015. Par le même courrier, A a été dispensée de travailler pendant le préavis.

Suite à la demande de A, l'employeur lui communiqua les motifs du licenciement par lettre du 2 avril 2015 en retraçant l'allègement progressif de ses tâches en raison de ses insuffisances professionnelles jusqu'à la décision de suppression de son poste de travail en février 2015.

Par requête du 30 avril 2015, A a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg pour l'entendre condamner à lui payer du chef de son licenciement qu'elle qualifia d'abusif différents montants indemnitaires plus amplement décrits dans la prédite requête.

Elle contesta tant le caractère précis que réel et sérieux des motifs de son licenciement.

L'employeur formula pour autant que de besoin une offre de preuve par témoins tendant à établir les faits détaillés dans la lettre de motivation.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, réclama à l'employeur - pour autant qu'il

s'agisse de la partie mal fondée du litige - le remboursement des indemnités de chômage versées à la salariée d'un montant total de 3.410,76 euros.

Par jugement contradictoire du 6 juin 2016, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 16 février 2015 régulier et a déclaré non fondées les demandes de A en indemnisation des préjudices matériel et moral subis ainsi qu'en paiement d'une indemnité de procédure. Il a également déclaré non fondée la demande de l'ETAT sur base de l'article L.521-4 du code du travail.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal a constaté que les motifs indiqués par l'employeur dans la lettre de motivation répondent au critère de précision exigée par la loi.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, le tribunal a relevé que l'employeur est admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder au licenciement avec préavis fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit. Le tribunal a ensuite relevé qu'il ne résulte d'aucun élément du dossier que la requérante, qui ne conteste pas les défaillances lui reprochées, ait protesté contre l'allègement de ses charges et de sa nouvelle affectation en tant que réceptionniste-standardiste à partir de janvier 2014 et que la décision prise par l'employeur en février 2015, après avoir pu constater que sa charge de travail pouvait être aisément répartie sur ses collègues de travail, de supprimer son poste ne constitue dès lors pas un abus de droit, mais une décision objective d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise qui appartient à tout chef d'entreprise.

Suivant exploit d'huissier du 14 juillet 2016, A a régulièrement relevé appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à voir dire que le licenciement avec préavis du 16 février 2015 est abusif, sinon irrégulier, partant à voir condamner l'intimée à lui verser la somme totale de 10.820,62 euros à titre d'indemnisation de ses préjudices matériel et moral. Elle demande également une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

La société S1 conclut à la confirmation du jugement entrepris et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros.

L'ETAT interjette appel incident pour autant que de besoin et requiert la condamnation de la société S1, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui payer la somme de 3.410,75 euros avancée à la salariée au titre des indemnités de chômage pour la période de mai 2015 à juin 2015.

- **Quant à la précision des motifs du licenciement :**

A l'appui de son appel, A réitère son moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement en faisant valoir que l'article L.124-5(2) du code du travail en visant « *les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* », fixe deux catégories de motifs qui ne peuvent interagir puisque l'une vise le licenciement pour faute du salarié et l'autre vise le licenciement pour motifs économiques.

Selon l'appelante, même à admettre que des motifs d'ordre économique et des motifs personnels puissent être conjointement énoncés dans une lettre de motivation, il en est différemment lorsque ces motifs sont confondus de manière à ce que le salarié n'est plus en mesure de comprendre les raisons véritables gisant à la base de son licenciement.

L'appelante reproche encore aux premiers juges d'avoir analysé, sur base de son historique professionnel, la précision des motifs du licenciement, alors pourtant qu'il résulterait de la lettre de motivation que les reproches relatifs à sa défaillance professionnelle ne sont pas cités en tant que motifs du licenciement, mais uniquement pour retracer son parcours au sein de la société.

En revanche, les premiers juges n'auraient pas recherché si le critère de précision des motifs liés à la nécessité de fonctionnement de l'entreprise était respecté, la lettre de motivation n'indiquant aucune difficulté ou enjeu pour la survie de la société qui aurait rendu nécessaire ce licenciement.

La société S1 résiste en faisant valoir que la salariée fait une mauvaise lecture de l'article L.124-5 du code du travail, étant donné que l'employeur peut invoquer à l'appui du licenciement les deux catégories de motifs. Elle soutient que le retracement de l'historique des fonctions de la salariée était important pour expliquer comment une personne engagée comme assistante à la direction, chargée d'établir des documents complexes comme des bordereaux de soumission, d'établir les factures de moyenne envergure sur base des relevés des chantiers (etc) se voit finalement travailler comme simple standardiste téléphoniste, d'aide au copiage lors des préparations des bordereaux simples, est chargée de répondre au téléphone, de continuer la liaison reçue et d'ouvrir la porte aux clients et de les conduire dans le local des réunions, fonctions - comme il serait apparu lors de son absence de maladie du 9 au 13 février 2015 - qui n'engendraient guère de charge de travail.

L'intimée fait encore valoir que A apprécie mal la notion de motif économique, alors qu'une gestion saine de l'entreprise commande à ce que l'employeur intervienne par des mesures appropriées au fur et à mesure de l'évolution de la

situation et qu'il anticipe des problèmes et qu'il inclut des mesures nécessaires à la compétitivité de l'entreprise sans qu'il ne soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques ou que la survie de l'entreprise soit en cause.

Il y a lieu d'abord de relever que l'article L. 124-5(2) fixe le cadre légal du licenciement avec préavis en exigeant que « *les motifs de licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* » soient énoncés avec précision et qu'ils doivent être réels et sérieux.

En employant le conjonctif « ou » le législateur a simplement énoncé les cas d'ouverture possibles, sans disposer pour autant que les deux catégories de motifs s'excluent mutuellement.

Contrairement aux conclusions de A, il ne résulte pas de la lettre de motivation que la société S1, en se fondant sur des considérations fondées sur le bon fonctionnement de l'entreprise, ait fait un amalgame entre les deux ordres de motifs.

Il ne résulte pas de la lettre de motivation que le licenciement de A soit fondé sur des motifs liés à son aptitude ou à sa conduite. Les moyens développés en ordre subsidiaire par A en relation avec de tels prétendus reproches sont de ce fait à rejeter pour n'être pas pertinents.

Dans sa lettre de motivation, l'employeur se limite en effet à retracer d'abord le parcours professionnel de la salariée au sein de l'entreprise, notamment les raisons qui l'ont amené à alléger progressivement ses tâches initiales et à les répartir sur d'autres employés, pour expliciter ensuite la raison qui l'a amené en février 2015 à supprimer le poste de travail de la salariée et donc à procéder à son licenciement.

Selon l'employeur cette raison consiste dans le fait que pendant l'absence de A pour cause de maladie du 9 au 13 février 2015, il a dû constater que le poste de travail qu'elle occupait était devenu « *superflu* », puisque que la quantité de travail qu'elle devait encore prêter était devenu « *absolument négligeable* » étant donné que le standard du téléphone et les tâches de copiage qu'elle effectuait normalement avaient été repris par les autres employés. Pour l'employeur le poste de travail de la salariée était ainsi devenu sans plus-value économique pour l'entreprise, « *puisque aucune charge de travail digne d'un poste entier, voire ni-même d'une tâche partielle ne subsistait* ».

La précision des motifs de licenciement fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service doit être telle que

non seulement le juge puisse exercer un contrôle, mais que le salarié puisse en vérifier le bien-fondé et, le cas échéant, en démontrer la fausseté.

A l'instar des premiers juges, la Cour constate que les explications fournies par l'employeur en relation avec les nécessités d'un bon fonctionnement de son entreprise constituent des motifs suffisamment précis pour fonder un licenciement avec préavis, sans qu'il n'eût été nécessaire d'indiquer encore des difficultés financières ou une baisse d'activité pour le justifier.

Il n'appartient en effet pas au juge de se substituer à l'employeur dans l'appréciation de l'opportunité des mesures à prendre. L'employeur est en droit d'agir sur les coûts salariaux non seulement lorsque la survie économique de l'entreprise en dépend, mais également lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité économique de l'entreprise.

Force est de constater que A, eu égard aux affirmations de l'employeur quant à sa charge de travail « *négligeable* », la reprise de ses tâches (standard téléphonique et copiage) par ses collègues de travail et l'absence de plus-value de son poste de travail pour l'entreprise, n'a pu se méprendre quant à la nature et la portée des motifs de son licenciement.

Il y a partant lieu de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que la lettre de motivation du licenciement suffit aux conditions de précision requise par la loi.

- **Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement :**

A fait encore grief aux premiers juges d'avoir considéré que son licenciement intervenu en février 2015 ne constitue pas, au vu des éléments du dossier, un abus de droit mais une décision objective d'organisation et de fonctionnement de l'entreprise qui appartient à tout chef d'entreprise. Selon l'appelante, la répartition de ses tâches sur les autres salariés n'avait cependant pas été initiée pour des raisons économiques ou financières, mais uniquement pour pallier sa prétendue défaillance dont il serait pourtant établi qu'elle n'est pas le motif du licenciement.

La décision de son congédiement constituerait de ce fait manifestement un abus de droit la part de son ancien employeur.

Le chef d'entreprise est admis à opérer les mesures de réorganisation qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire d'elle.

Ainsi que l'ont constaté à bon escient les premiers juges, en l'espèce, cette preuve n'est pas rapportée.

Il résulte en effet des éléments de la cause et notamment des attestations testimoniales versées en cause que la décision de suppression du poste de travail de A prise par l'employeur en février 2015 était fondée sur la constatation objective qu'elle n'avait plus guère de charge de travail à effectuer, que ses tâches de travail de simple standardiste-téléphoniste et d'aide au copiage pouvaient être aisément réparties sur ses collègues de travail et que cette décision était conforme aux intérêts de l'entreprise, abstraction faite de toute autre considération liée à ses éventuelles défaillances professionnelles antérieures.

Il suit des développements qui précèdent qu'il y a lieu de confirmer, bien que pour des motifs partiellement différents, le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement du 16 février 2015 justifié et partant non fondées les demandes de A en indemnisation des ses préjudices matériel et moral, de même que la demande de l'ETAT en remboursement des indemnités de chômage avancées à la salariée.

Eu égard à l'issue du litige, c'est à juste titre que les premiers juges ont débouté A de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure.

A succombant dans son appel, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas davantage fondée.

La société S1 ne justifiant pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas non plus fondée.

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 l'appel ;

le dit non fondé ;

partant **confirme** le jugement entrepris ;

dit non fondées les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure ;

condamne A à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Christian BILTGEN et de Maître Georges PIERRET qui la demandent affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.