

Arrêt N° 139/18 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du six décembre deux mille dix-huit.

Numéro 45227 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,
Carole KERSCHEN, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

A, demeurant à F-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick MULLER de Luxembourg du 31 juillet 2017,

comparant par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée S1 LUXEMBOURG s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

comparant par Maître Julien BOECKLER, avocat à la Cour à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 16 octobre 2018.

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

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 22 janvier 2016, A demanda la convocation de la société à responsabilité limitée S1 à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu en date du 26 juin 2015 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant total de 26.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, montant qu'elle a réduit lors de l'audience des plaidoiries à la somme de 16.433,46 euros, ventilée comme suit:

- | | | |
|---|------------------|-------------|
| • | dommage matériel | 10.433,46 € |
| • | dommage moral | 6.000,00 € |

A a été engagée par la société à responsabilité limitée S1 par un contrat de travail à durée indéterminée du 16 mars 2006 avec effet au 1^{er} avril 2006 en qualité de secrétaire de direction.

En date du 26 juin 2015, elle a été licenciée avec le préavis légal de six mois commençant le 1^{er} juillet 2015 pour prendre fin le 31 décembre 2015.

Par un courrier du 2 juillet 2015, A a demandé à son employeur la communication des motifs du licenciement dont elle a fait l'objet.

La lettre recommandée du 31 juillet 2015 énonça les motifs du licenciement, qui sont d'ordre économique et résident dans la suppression du poste de la salariée.

A critiqua la lettre de motivation du 31 juillet 2015 quant à la précision des motifs du licenciement. Elle considéra encore que son licenciement ne reposait sur aucun motif réel et sérieux et serait contraire à l'article L.234-47 (9) du Code du travail.

La société à responsabilité limitée S1 conclut au débouté des demandes de A.

Elle estima que les motifs seraient énoncés avec suffisamment de précision et seraient réels et sérieux notamment en ce qu'elle a avancé comme motif la suppression du poste occupé par la requérante due à la baisse de son chiffre d'affaires. En outre, elle aurait été obligée de redistribuer les tâches de la requérante

pendant son absence pour cause de congé parental. Le licenciement serait conforme aux exigences de l'article L.234-47 (9) du Code du travail.

Pour établir le bien-fondé des motifs du licenciement, l'employeur a versé en cause deux attestations testimoniales et des documents comptables.

A titre subsidiaire, l'employeur contesta les montants réclamés à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral.

Par un jugement contradictoirement rendu en date du 13 juillet 2017, le tribunal du travail a déclaré le licenciement de A régulier et justifié et rejeté les demandes de cette dernière.

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a tout d'abord admis que la lettre de licenciement répondait aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Il a ensuite décidé que le licenciement n'est pas intervenu en violation de l'article L.234-47 du code du travail.

Il a finalement retenu, sur base des attestations testimoniales, que l'employeur a rapporté la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du congédiement.

A a régulièrement interjeté appel du jugement du 13 juillet 2017 par exploit d'huissier du 31 juillet 2017.

L'appelante conclut, par réformation, au caractère abusif de son licenciement, partant elle demande de condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 16.433,46 euros en réparation de ses préjudices matériel et moral.

Elle maintient ses contestations de première instance concernant la précision, la réalité et le sérieux du motif économique invoqué.

Elle reproche surtout à l'employeur d'avoir omis de donner des chiffres comptables expliquant d'éventuels problèmes économiques.

Elle demande ensuite à la Cour de lire avec circonspection les attestations rédigées par les deux salariées de la société employeuse, respectivement de procéder à l'audition de ces deux témoins.

Elle estime finalement que l'employeur a commis un abus de droit en supprimant son poste de travail déjà pendant son congé parental, partant en violation de l'article L-234-47(9) du code du travail (ancien art. L.234-48(7)).

L'intimée conclut à la confirmation du jugement déferé par adoption de ses motifs.

Chacune des parties réclame une indemnité de procédure.

Au service de la société S1 depuis le 1^{er} avril 2006, A a été licenciée avec préavis le 26 juin 2015 pour les motifs suivants :

« *Chère Madame A,*

Suite à votre demande de motifs du 2 juillet 2015 reçue le 10 juillet 2015, je viens par la présente vous faire part des motifs gisant à la base de votre licenciement du 26 juin 2015.

Les motifs qui ont amené à prononcer la résiliation de votre contrat de travail sont d'ordre économique.

Vous avez été engagée à temps plein en tant que secrétaire de direction en date du 16 mars 2006, puis à temps partiel à raison de 24 heures par semaine suivant avenant du 6 mars 2013. Vos tâches consistaient en la gestion administrative et comptable des dossiers d'une partie des clients de la société S1 Luxembourg S.à.r.l.

La gestion administrative des dossiers par vos soins emportait principalement la préparation de courriers sur demande des clients ainsi que l'établissement et l'envoi de factures à ces derniers, tandis que la gestion comptable des dossiers clients tenait, sans que cette énumération ne soit exhaustive, en la saisie comptable des extraits bancaires des clients, la saisie comptable des factums clients et fournisseurs, les fiches de salaire, la saisie des notes de frais, la saisie des bulletins d'imposition, la préparation des déclarations d'impôts, des déclarations de tva et des bilans.

Alors que vous avez été en congé maternité du 5 septembre 2014 au 25 décembre 2014 puis en congé parental du 26 décembre 2014 au 25 juin 2015, j'ai constaté que votre volume de travail a été évacué sans problème ni retard par Mesdames B et C sans que cela entraîne une surcharge de travail pour chacune d'elle.

En effet, la gestion administrative de vos dossiers a été confiée à Madame B, sous la supervision de Madame C.

La saisie comptable des extraits bancaires, des factures clients et fournisseurs ainsi que des relevés des cartes bleues, des notes de frais et des fiches de salaire des clients a été confiée à Madame B, sous la supervision de Madame C.

La saisie comptable des bulletins d'imposition a été confiée à Madame C, tout comme la préparation des bilans, des tableaux d'amortissement des déclarations d'impôts et de tva. Cette dernière se charge également d'être en contact direct avec les clients par courrier électronique ou par téléphone pour leur demander les pièces manquantes ou organiser le traitement de leurs demandes.

Il s'avère que le volume de travail rencontré par la société SI Luxembourg S.à.r.l. est resté le même depuis plusieurs années et l'organisation actuelle a également permis une réduction du temps de travail de Madame B qui est désormais passée à 30 heures hebdomadaires depuis le 31 mars 2015.

Ainsi, il n'y a pas suffisamment de travail pour une secrétaire supplémentaire, de sorte que votre poste a été purement et simplement supprimé. Au vu de votre qualification, il a été impossible de vous affecter à une autre fonction.

Il est encore à relever que la suppression de votre poste et la diminution du temps de travail de Madame B a permis une compression nécessaire des charges de la société SI Luxembourg S.à.r.l.

Je vous prie d'agréer, Chère Madame A, l'expression de mes sentiments distingués.

D. »

L'appelante fait tout d'abord grief au tribunal du travail de ne pas avoir considéré que l'employeur avait déjà procédé à la suppression de son poste de travail pendant son congé parental, soit en violation de l'article L.-234-47 (9) du code du travail, ce qui est contesté par l'employeur.

D'après l'article L.234-47(9) du code du travail :

« Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

La durée de congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. »

Il en suit que pendant le congé parental, le contrat de travail est suspendu et le droit de licencier avec préavis est prohibé et sanctionné par la nullité; à l'issue du congé parental, le salarié doit reprendre son travail et l'employeur est obligé de son côté, de conserver l'emploi du salarié et de l'y réintégrer, sinon, en cas d'impossibilité de lui proposer un emploi similaire correspondant à ses qualifications, sans modification des conditions de rémunérations ; à l'issue du congé parental,

l'employeur recouvre également son droit de licencier le salarié conformément aux dispositions légales en la matière.

L'employeur confronté à l'absence du salarié sur plusieurs mois en raison du congé parental est en droit de procéder au remplacement du salarié absent et peut même recourir à cet effet notamment à un contrat à durée déterminée ou au travail intérimaire, dès lors qu'en tant que chef de son entreprise il doit faire en sorte que cette dernière fonctionne même en l'absence du salarié.

Partant, en transférant les fonctions qui étaient normalement de la compétence de A à deux autres collègues de travail, l'employeur n'a fait que pourvoir à son remplacement, n'a fait que réorganiser ses services aux fins de pallier au mieux à l'absence de A pour éviter tout dysfonctionnement et n'a pas, contrairement aux allégations de cette dernière, déjà supprimé son poste.

Faute pour A d'avoir établi un comportement abusif dans le chef de son employeur pendant le congé parental, ce moyen est à écarter.

Quant au bien-fondé du licenciement avec préavis prononcé le 26 juin 2015, A conteste comme en première instance, tant la précision de la motivation, que la réalité du motif économique et le sérieux de ce motif.

Or, en indiquant dans un premier temps et de façon très précise les différentes fonctions exercées par la salariée au sein de son entreprise depuis le début de son engagement, pour ensuite expliquer qu'il a confié ces tâches pendant la durée du congé parental de A à deux autres collègues de travail de la salariée, soit à B et à C, ce qui lui a permis de constater que son volume de travail a été évacué sans problème, ni retard et sans que cela n'ait entraîné pour ces deux collègues une surcharge de travail, pour finalement conclure qu'il n'y avait plus suffisamment de travail pour A, de sorte qu'il a purement et simplement supprimé ce poste, tout en spécifiant encore qu'il ne disposait pas d'un autre poste de travail où il aurait pu affecter A compte tenu de sa qualification, et que cette suppression de poste a permis une compression des charges de la société, l'employeur a suffi à son obligation légale de précision des motifs qu'il a allégués à l'appui du licenciement de sa salariée.

En effet, ni la salariée, ni les juridictions du travail n'ont pu se méprendre sur la nature des motifs invoqués et elles peuvent en vérifier l'exactitude.

C'est partant à tort que la salariée reproche à l'employeur de ne pas avoir donné des chiffres comptables expliquant d'éventuels problèmes économiques.

En effet, nonobstant le fait que l'employeur indique dans le préambule de sa lettre de motivation que les motifs du licenciement sont d'ordre économique, à aucun moment, il n'est fait état dans le courrier de motivation de problèmes économiques rencontrés par sa société, d'une baisse d'activité ou du chiffre d'affaires.

Au contraire, il indique que le volume de travail rencontré par la société S1 Luxembourg est resté le même depuis plusieurs années.

La Cour relève que l'article L.124-5 alinéa 2 du code du travail concerne le licenciement dont la motivation est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service, par rapport au licenciement fondé sur des considérations personnelles au salarié, ce qui comporte soit une motivation purement économique basée sur des difficultés économiques, financières de la société, soit aussi sur une réorganisation rendue nécessaire par le fonctionnement de l'entreprise ou du service, sans cependant qu'il n'y ait forcément un souci financier à la base.

La nature du présent licenciement tombe dans ce deuxième cas de figure, de sorte que l'employeur ne pouvait pas donner des chiffres relatifs à sa société, dans la mesure où ces chiffres ne justifiaient pas la suppression du poste de la salariée.

Quant à la réalité du motif libellé, la Cour rappelle, à l'instar du tribunal du travail, que le chef d'entreprise dispose seul du pouvoir d'apprécier les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service ; il est donc en principe, le maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise, ce pouvoir de direction étant le corollaire du risque assumé dont il est seul responsable, sauf preuve par le salarié d'un abus de pouvoir dans le chef de l'employeur.

En effet, la liberté du chef d'entreprise est tempérée par l'exigence que la réorganisation invoquée ne constitue pas un simple prétexte, ou procède d'une légèreté blâmable, ou qu'elle soit arbitraire ou vexatoire.

Il s'ensuit que le chef d'entreprise peut réorganiser son entreprise d'une manière plus rationnelle, partant légitimement licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise et qui de surcroît lui permet une réduction des charges et coûts d'exploitation, sans que le juge ne puisse contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux.

En l'occurrence, il n'est pas contesté par A que son poste de travail a été supprimé et l'est toujours, de sorte qu'elle n'a pas été remplacée ultérieurement et la suppression du poste est donc réelle.

Pour établir les causes de cette suppression de poste, l'employeur verse deux attestations testimoniales rédigées par deux autres salariées de son entreprise.

Contrairement aux allégations de A, aucun élément du dossier ne permet de retenir que ces déclarations sont empruntées de partialité, le seul fait que les deux témoins sont au service d'une des parties au litige ne les rend pas incapables de déposer.

Dans la mesure où ces déclarations sont précises et pertinentes, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de la salariée de procéder à l'audition de ces témoins.

Il résulte ensuite des attestations testimoniales de B et de C qu'elles ont repris chacune une partie des missions incombant à A, sans cependant supporter une surcharge de travail ; au contraire, le témoin B a indiqué qu'il a réduit ses heures de travail depuis le 31 mars 2015 à 30 heures par semaine, de sorte que l'employeur a établi que la présence de la salariée dans son entreprise n'était plus indispensable.

Aucune disposition légale ne fait en effet obligation à l'employeur de maintenir dans son entreprise un poste superflu à la seule fin d'assurer la stabilité de l'emploi de son personnel.

Il suit des considérations qui précèdent que le licenciement de la salariée est régulier et justifié et le jugement est à confirmer en ce qu'il a décidé « *qu'en présence d'une restructuration, le tribunal ne peut que constater que le motif économique invoqué par l'employeur est fondé sur une cause réelle et sérieuse* » et en ce qu'il a, par voie de conséquence, déclaré les demandes indemnitaires de A non fondées.

La société S1 formule une demande reconventionnelle basée sur l'article 1382 du code civil d'un montant de 3.261,38 euros correspondant aux frais qu'elle a dû déboursier à son avocat pour assurer sa défense, montants justifiés par une facture 77/2017 d'un montant de 1.798,88 euros et par une demande de provision n° 109/2017 d'un montant de 1.462,50 euros.

Elle soutient que ces montants doivent rester à charge de la partie appelante qui a commis une faute dans l'exercice de son action en relation causale directe avec le préjudice matériel subi par elle.

Or, ce n'est pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice, ou d'y avoir résisté injustement qui est sanctionné, puisque l'exercice d'une action en justice est libre, c'est uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies de recours.

La salariée a agi en justice pour voir déclarer son licenciement abusif et obtenir réparation des préjudices subis.

Ses demandes furent rejetées; si la salariée n'a pas réussi à obtenir gain de cause, il laisse d'être établi que par l'introduction de son action et de son recours, elle ait manifestement excédé l'exercice normal d'un droit.

La demande reconventionnelle de la société S1 est partant à rejeter pour ne pas être fondée.

La société S1 réclame encore pour chaque instance une indemnité de procédure de 300 euros sur base de l'article 240 du NCPC.

Il ne paraît pas inéquitable, au vu de l'issue du litige, de lui allouer pour chaque instance une indemnité de procédure de 300 euros.

A conclut encore à la réformation du jugement déféré en ce qu'il a rejeté sa demande basée sur l'article 240 du NCPC.

Or, par adoption des motifs du tribunal du travail, le jugement est à confirmer en ce qu'il n'a pas fait droit à sa demande eu égard à l'issue du litige.

A réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens, ne peut se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que sa demande afférente est à rejeter.

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 l'appel recevable,

le dit non fondé,

partant :

confirme le jugement entrepris,

rejette la demande de A basée sur l'article 240 du NCPC,

rejette la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée S1 sur base de l'article 1382 du code civil ;

condamne A à payer à la société à responsabilité limitée S1 une indemnité de procédure de 300 euros pour chaque instance,

condamne A aux frais et dépens de l'instance.

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.