**Exempt- appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du dix-huit novembre deux mille dix**

Numéro 34095 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

**Entre:**

**la société à responsabilité limitée A S.A 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 Jean-Lou THILL de Luxembourg du 18 septembre 2008,

**comparant par Maître Anne FERRY,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**B,** employée privée, demeurant à F-,

**intimée** aux fins du prédit exploit THILL,

**comparant par Maître Vic KRECKE,** avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**----------**

## LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 21 novembre 2007, B a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée A, ci-après A, à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 12 septembre 2006 et condamner à lui payer un dommage matériel de 10.000 € et un dommage moral de 4.000 € ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 €.

Par jugement du 7 août 2008 le licenciement a été déclaré abusif pour absence de précision des motifs du licenciement et la société A condamnée à payer à B un dommage matériel de 6.455,21 € et un dommage moral de 4.000 € ainsi qu'une indemnité de procédure de 500 €.

Contre ce jugement la société A a régulièrement interjeté appel par exploit du 18 septembre 2008. Elle demande, par réformation, à la Cour, de déclarer les motifs du licenciement suffisamment précis de même que réels et sérieux et partant régulier le licenciement avec préavis du 12 septembre 2006 et de la décharger de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre formulant à titre subsidiaire une offre de preuve et demandant en ordre encore plus subsidiaire de déclarer les demandes en indemnisation non fondées sinon les ramener à de plus justes proportions, réclamant finalement une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

B conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris et au rejet de la demande d'A en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel réclamant à son tour une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

### ***Faits et rétroactes***

B fut engagée par A, à l'époque encore C, en qualité d'*assistante* au service *Resourcing* suivant un premier contrat de travail à durée déterminée du 8 avril 2003 pour une période de 6 mois, prorogé à deux reprises pour des durées de 6 respectivement 9 mois et par la suite par contrat de travail à durée indéterminée du 30 août 2004 en qualité de « *Junior Consultant »* affectée au département « *People Solutions* ».

Le 12 septembre 2006, A a résilié le contrat de travail de B avec le préavis légal expirant le 14 novembre 2006, justifiant ce licenciement dans la lettre de motivation du 19 octobre 2006 par la suppression du poste qu'elle occupait auprès de A.

### ***Le licenciement***

### ***La précision des motifs***

C'est à tort que les juges de première instance ont suivi le moyen de B selon lequel la lettre de motivation ne lui aurait pas permis de déterminer avec

certitude le ou les motifs de son licenciement, motif économique ou inaptitude professionnelle.

Il se dégage en effet à suffisance de la lettre de motivation du licenciement du 19 octobre 2006, entièrement transcrite dans le jugement de première instance et à laquelle la Cour renvoie, qu'A soutient que B avait été spécialement engagée dans le cadre d'une mission de gestion de titres physiques que le CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Luxembourg avait confiée à A et pour l'exécution de laquelle le CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Luxembourg aurait recommandé B qui, auparavant était chargée de cette activité de gestion dans le cadre de deux contrats à durée déterminée au sein de son entreprise. A affirme qu'elle n'aurait accepté cette mission que pour rendre service à son client alors même que la mission proposée ne rentrait a priori pas dans les missions de consultance habituellement par elle offertes.

L'employeur fait valoir que le CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Luxembourg aurait mis fin à cette mission en septembre 2006 au motif que CLEARSTREAM, dans l'optique de centraliser la gestion des titres physiques entre les mains d'un seul et même dépositaire, aurait retiré cette activité au CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Luxembourg.

La perte du client CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Luxembourg auprès duquel B aurait été affectée aurait entraîné la suppression pure et simple du poste et de la fonction que celle-ci occupait au sein d'A.

Il se dégage ainsi clairement de la lettre de motivation que le motif du licenciement est économique et tient à la prétendue suppression du poste de la salariée.

S'il est bien vrai que l'employeur s'est par la suite également prononcé sur les aptitudes professionnelles de B en fonction du résultat des tests par elle subis, c'était uniquement pour étayer ses affirmations selon lesquelles il n'y aurait eu aucune possibilité pour un reclassement interne dans une autre mission.

La Cour considère dès lors qu'il n'y a pas eu mélange de motifs et que B n'a pu se méprendre sur les motifs de son licenciement et qu'elle a ainsi utilement pu préparer sa défense.

***Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement***

B conteste que le contrat à durée indéterminée qu'elle a signé en date du 30 août 2004 avec A ait eu pour objet de l'affecter exclusivement, dans le cadre d'une mission de consultance qui liait A au CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Luxembourg, à la gestion des titres physiques de ce dernier.

Afin d'examiner la réalité du motif avancé par l'employeur, il convient de faire l'historique de la carrière professionnelle de B.

Celle-ci fut engagée suivant un premier contrat de travail à durée déterminée du 8 mai 2001 pour une durée de 6 mois expirant le 31 octobre 2001 par la société

anonyme CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Luxembourg, actuellement CACEIS BANK Luxembourg, et affectée au département « *DST/Physical Dépôts* ».

Ce contrat fut suivi d'un nouveau contrat à durée déterminée, cette fois-ci pour une durée de 12 mois expirant le 31 octobre 2002, B continuant d'être affectée au même département, sa fonction étant celle d'un *agent Dépôt/Retrait Clientèle* ayant en charge la mise sur le compte et mise à disposition des titres à la clientèle privée.

Un troisième contrat de travail à durée déterminée pour une nouvelle durée de 6 mois expirant le 30 avril 2003 fut signé en date du 1ier novembre 2002, B étant désormais affectée à la « *Direction des Opérations Banque au sein du Corporate Trust/Physical Depot »*.

Selon A, à l'époque encore C, la société anonyme CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Luxembourg lui aurait demandé en 2003, sans préjudice à la date exacte, d'assurer pour elle la mission de gestion de titres physiques, lui recommandant d'engager B à ces fins.

Il est un fait que B fut engagée par la suite par C en qualité d'*assistante* au service *Resourcing* suivant un premier contrat de travail à durée déterminée du 8 avril 2003 pour une période de 6 mois expirant le 31 octobre 2003, l'article 3 du contrat précisant qu'il était conclu « *suite à un surcroît de travail dans le cadre de la mission au CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ ».*

Par avenant du 7 octobre 2003, ce contrat fut prorogé « *pour cause de surcroît de travail* » pour une nouvelle durée de 6 mois expirant le 30 avril 2004 et une seconde fois « *pour cause de surcroît de travail pour la mission Crédit Agricole Indosuez »* pour une durée de 9 mois expirant le 31 décembre 2004.

Par la suite et par contrat de travail du 30 août 2004, donc avant même l'expiration du dernier contrat de travail à durée déterminée, B fut engagée par A, pour une durée indéterminée cette fois-ci, en qualité de « *Junior Consultant »* affectée au département « *People Solution ».*

C'est à juste titre que B relève que si le contrat à durée déterminée du 8 avril 2003 ainsi que ses deux avenants ont spécifié qu'ils avaient été conclus « *pour cause de surcroît de travail pour la mission au CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ»* le contrat de travail à durée indéterminée par contre est muet par rapport à une affectation spécifique à un client déterminé, l'employeur l'ayant engagée au grade de *Junior Consultant* et affectée au département « *People Solution* » .

S'il se dégage des pièces du dossier que les contrat à durée déterminé du 8 avril 2003 ainsi que ses deux avenants avaient été conclus dans le cadre d'un contrat de mission entre A et le *CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ,* de dernier souhaitant faire sous-traiter la gestion de ses titres physiques par B - encore qu'aucun écrit témoignant de l'existence et du contenu d'un tel contrat n'ait été versé la Cour - il ne se dégage d'aucun élément du dossier que postérieurement à la signature du contrat à durée indéterminée le 30 août 2004,

la tâche de B se soit toujours réduite à la seule gestion des titres physiques du client CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ.

Plusieurs éléments du dossier contredisent même cette affirmation.

Ainsi le fait de l'engager au grade de *Junior Consultant* partant un consultant inexpérimenté (par opposition au *Senior Consultant*) et de l'affecter au département « *People Solutions* » service chargé de façon plus générale à proposer de nouvelles stratégies aux clients afin d'améliorer leur compétitivité, témoigne de l'intention de l'employeur d'intégrer B définitivement en ses services.

A noter que, malgré la clause de style de son article 1.2. qui pourrait induire en erreur, le contrat de travail du 30 août 2004 ne contient pas de clause d'essai.

A noter aussi que dès 2005, B a suivi des formations internes au sein d'A et a dû passer des tests d'évaluation, tel un test en comptabilité et d'évaluation OPC2 en date du 10 mai 2005.

Si elle n'avait été engagée que pour gérer les titres physiques du CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ, mission qu'elle connaissait à merveille et qu'elle avait exécutée à la satisfaction générale dudit client depuis 2001, pas besoin de lui faire subir des tests d'évaluation ni lui permettre voire l'obliger à suivre des formations internes, tests et formations qui n'avaient rien à voir avec son activité de gestionnaire de titres et qui ne se justifient en définitive que par l'intention de l'employeur de la former pour l'affecter par la suite au sein de son entreprise au poste pour lequel elle possédait les meilleures aptitudes professionnelles et personnelles, l'article 2.3. du contrat de travail stipulant que l'affectation au département « *People Solution* » n'était fournie qu'à tire indicatif et était non restrictive et qu'elle était faite sans préjudice d'une autre affectation ultérieure qui serait décidée par l'employeur en tenant compte des aptitudes professionnelles et personnelles de l'employé et/ou des besoins de l'employeur.

Il se dégage ainsi des pièces du dossier que l'engagement de B n'était, à partir du 30 août 2004, plus tributaire de la mission confiée par le CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Luxembourg à A de sorte que la prétendue résiliation par ce dernier de la mission de consultance ne saurait constituer un motif réel et sérieux pour A de la licencier en invoquant une suppression de poste.

Il est dès lors sans intérêt d'examiner si les affirmations du CREDIT AGRICOLE INDOSUEZ Luxembourg selon lesquelles CLEARSTREAM voir EUROCLEAR lui aurait retiré l'activité de « *dépositaire spécialisé* » sont exactes, une telle décision n'étant, au vu des développements qui précèdent, pas susceptible d'avoir une quelconque répercussion sur le sort professionnel de B.

Il se dégage ainsi de l'ensemble des éléments de la cause que le motif invoqué par A à l'appui du licenciement de A n'est pas réel et sérieux.

Il y a lieu de rejeter l'offre de preuve formulée par B, celle-ci, qui ne constitue d'ailleurs qu'une transcription de la lettre de motivation, étant d'ores-et-déjà contredite par les éléments objectifs du dossier.

Il y a dès lors lieu à confirmation, sauf pour d'autres motifs, du jugement en ce que le licenciement a été déclaré abusif.

***L'indemnisation***

***Le dommage matériel***

C'est pour de justes motifs auxquels la Cour se rallie que le tribunal du travail a fixé le début de la période pendant laquelle le préjudice subi se trouve en relation causale avec le licenciement au 15 novembre 2006, date de l'expiration du délai de préavis ce nonobstant les affirmations d' A B aurait été dispensée de travail durant le préavis.

En cas de licenciement avec préavis, le délai de préavis pendant lequel le salarié est supposé prester un travail pour compte de l'employeur - le contrat de travail ne prenant fin qu'à la date de l'expiration du préavis - ne peut être compris dans la période de référence, peu importe que le salarié bénéficie d'une dispense de travail de sorte que

Conformément à l'article L.124-9. (1) alinéa 2 du code du travail, la dispense de travail ne doit en effet entraîner pour le salarié, jusqu'à l'expiration du délai du préavis, aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Le salarié continuant de toucher son salaire ne subit ainsi aucun préjudice, tandis que la période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif, de sorte que celle-ci ne peut prendre cours qu'à partir de la fin des relations de travail, en l'espèce et suivant le jugement du 18 novembre 2008, non attaqué sur ce point, à partir du 1ier octobre 2007.(Cour, VIIIe chambre, 10.01.2008, rôle 32025)

C'est encore à bon droit que cette période a été fixée à 4 mois, B n'ayant retrouvé un nouvel emploi qu'en mars 2007, alors qu'il n'est pas facile au vu de la situation sur le marché de l'emploi et notamment dans le domaine bancaire pour une femme âgée de 49 ans de retrouver rapidement un travail.

***Le dommage moral***

Au vu des circonstances particulières du licenciement c'est encore à bon droit qu'il a été alloué un dommage moral de 4.000 € à B.

***Les indemnités de procédure***

Au vu de l'issue du litige, la demande d'A tendant au paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter, seule la partie obtenant gain de cause pouvant en bénéficier.

Il serait néanmoins inéquitable de laisser à la charge exclusive de B les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour se défendre un appel non justifié et il convient de lui allouer pour l'instance d'appel l'indemnité de procédure qu'elle réclame de 1.000 €.

**PAR CES MOTIFS:**

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

reçoit l'appel en la forme ;

le dit non fondé ;

***confirme*** le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 7 août 2008 ;

rejette la demande de la société à responsabilité limitée A en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne la société à responsabilité limitée A à payer à B une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée A aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Vic KRECKE, avocat constitué, selon ses affirmations de droit.