

Ordonnance N° 66/20 - VIII - Travail

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Numéro CAL-2020-00122 du rôle

## **ORDONNANCE**

rendue à l'audience publique du onze juin deux mille vingt en matière de délégation du personnel en application de l'article L. 415-10 du Code du travail par Valérie HOFFMANN, président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assistée du greffier assumé Ly TRICHIES,

sur une requête d'appel déposée le 28 janvier 2020 par **A.)**, épouse **A'.**) dans une affaire se mouvant

**entre:**

**A.)**, épouse **A'.**), demeurant à F-(...),

**appelante** aux termes d'une requête d'appel déposée le 28 janvier 2020 par Maître Mathias PONCIN,

**comparant par Maître Mathias PONCIN**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**la société de droit britannique SOC.1.) Ltd.**, ayant son siège social à (...), enregistrée auprès du Registre de Commerce et des Sociétés en Angleterre et de Wales, représentée par son organe statuaire actuellement en fonctions et plus particulièrement par la succursale luxembourgeoise, à savoir **SOC.1.) Ltd.**, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg et rayée en date du 31 mai 2019 sur base d'une notice d'un administrateur de la société mère **SOC.1.) Ltd**,

**intimée** aux fins de la prédite requête,

**comparant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH** inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2082 Luxembourg,

41a, avenue John F. Kennedy, représentée par **Maître Philippe SCHMIT**, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

---

*Faits, procédure et arguments des parties*

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 7 mai 2012 ayant pris effet le 30 avril 2012, **A'.**) (ci-après « la salariée ») a été engagée en tant que représentant commercial par la société de droit britannique **SOC.1.)** Ltd (ci-après « l'employeur »). La salariée avait le statut de déléguée du personnel au moment où elle a été licenciée par courrier du 11 juin 2019 pour motifs économiques, avec un préavis de six mois.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 19 juin 2019, la salariée, se prévalant de la protection contre le licenciement instituée par l'article 415-10(2) du Code du travail au bénéfice des délégués du personnel, a fait convoquer l'employeur ainsi que sa succursale luxembourgeoise devant le président du tribunal du travail de Luxembourg afin de voir constater la nullité du prédict licenciement et de voir ordonner le maintien du contrat de travail, sinon la réintégration dans ses fonctions.

Par ordonnance du 6 janvier 2020, le président du tribunal du travail de Luxembourg a dit la demande d'**A'.**) recevable en la forme en ce qu'elle est dirigée contre la société de droit britannique **SOC.1.)** Ltd, mais irrecevable en ce qu'elle est dirigée contre la succursale luxembourgeoise **SOC.1.)** Ltd, dit non fondées les demandes en constatation de la nullité du licenciement du 11 juin 2019 et en maintien, sinon en réintégration, et a débouté les parties de leurs demandes en paiement d'une indemnité de procédure.

Pour statuer ainsi, le président du tribunal du travail a retenu que l'article L.415-10(3) du Code du travail dispose qu'« *En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités* », que l'arrêt des opérations commerciales de la succursale luxembourgeoise n'est pas contesté en soi, mais que la salariée plaide qu'il ne constitue pas une cessation d'activité conformément à l'article L.415-10(3) susvisé, vu l'absence d'autonomie de cette succursale ; que bien que l'employeur de la salariée ait été la société de droit britannique **SOC.1.)** Ltd, le contrat de travail conclu entre les parties a prévu en son article 2.6 un lieu de travail de la salariée exclusivement situé au Luxembourg ; qu'au vu de la radiation complète de la succursale du RCS en date du 31 mai 2019, il n'a pas été envisageable de réaffecter la salariée à une autre branche d'activité au Luxembourg ; que l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 26 mars 2010 dont la salariée se prévaut vise spécifiquement l'hypothèse de la fermeture d'une branche d'activité, mais non pas le cas d'une fermeture totale de l'entreprise, et ne peut donc être transposé au présent litige ; qu'étant donné que la succursale a été radiée du RCS le 31 mai 2019 et qu'aucune activité de la succursale n'a été maintenue au Luxembourg, il faut constater qu'au moment du licenciement, la succursale avait arrêté toute activité ; qu'en application de

l'article L.415-10(3) du Code du travail, le mandat social des délégués du personnel avait pris fin avec la fermeture de la succursale et que la protection légale spécifique des délégués du personnel face à un licenciement avait cessé.

Par requête déposée au greffe de la Cour d'appel le 28 janvier 2020, la salariée a relevé appel de l'ordonnance précitée. Elle conclut à l'admission de sa demande, par réformation de l'ordonnance entreprise.

Elle soutient que l'article L.415-10(3) du Code du travail ne s'applique pas en cas de cessation partielle de l'activité de l'employeur.

En l'espèce, il n'y aurait pas eu réelle cessation d'activité de la succursale, malgré la radiation de la succursale du RCS en date du 31 mai 2019. En effet, trois salariés, dont **A'**), auraient continué à travailler jusqu'au 11 juin 2019.

Ensuite, il y aurait eu transfert d'entreprise, donc transfert d'activité, principalement vers la société de droit britannique **SOC.1.)** Ltd. Ceci ressortirait de la lettre de motivation du licenciement du 9 juillet 2019 (« *on april 2019, the directors of **SOC.1.)** Limited made the strategic decision to move the operations of our Company to the UK headquarters office and to other branch location in the European Union....Based on this, **SOC.1.)** Limited has set a course to close its Luxembourg branch's office, i.e., our Company. As a result, our Company has ceased to exist as of 31 may 2019 and its activities have been redesigned within the UK parent company and its other branch locations in the European Union* »).

Il n'y aurait pas eu en l'espèce d'impossibilité matérielle de maintenir la salariée à son poste de travail. Ce serait à tort que le juge de première instance a conclu qu'au regard de la radiation complète de la succursale, il n'aurait pas été envisageable de réaffecter la salariée à une autre branche d'activité au Luxembourg. En effet, l'employeur britannique aurait pu proposer à la salariée une autre tâche de travail dans une autre société du groupe, voire dans une autre succursale située sur le continent européen, ainsi que cela aurait été le cas pour d'autres ex-salariés de la succursale.

La salariée précise encore avoir plaidé en première instance que la succursale n'effectuait aucune opération commerciale étant donné que toutes les opérations commerciales auraient été faites au nom de la société mère et que la succursale ne serait apparue dans aucune transaction.

Depuis sa création, la succursale n'aurait jamais eu d'autonomie. Bien que le lieu de travail se soit situé au Luxembourg, les treize employés de la succursale n'auraient travaillé que pour la société mère, de laquelle ils auraient reçu leurs instructions. Leurs salaires auraient été payés depuis le Royaume Uni, les adresses email et cartes bancaires utilisées par les salariés luxembourgeois auraient été britanniques et leurs supérieurs hiérarchiques auraient été des salariés britanniques. Les factures émises auraient indiqué des comptes et numéros de TVA britanniques. Tout le travail administratif de l'employeur aurait été effectué depuis le Royaume Uni. Dans ces conditions, il y aurait eu fermeture de bureau mais non pas cessation d'activité. Les activités de la succursale auraient continué à être opérées depuis le Royaume Uni.

L'employeur n'aurait versé aucune pièce justifiant les prétendues pertes financières, donc les difficultés économiques de la succursale. La cessation d'activité de la succursale pour de prétendus motifs économiques ne serait en réalité qu'un choix stratégique d'amélioration de rentabilité du groupe **SOC.1.**), au détriment de la stabilité de l'emploi. Elle pourrait constituer une cause économique de licenciement, sous réserve qu'elle ne soit pas due à la légèreté blâmable de l'employeur. En réalité, la décision de fermeture de la succursale s'expliquerait par l'existence d'irrégularités constatées par l'Inspection du Travail et des Mines, auxquelles l'employeur n'aurait pas voulu remédier. L'employeur aurait agi avec une légèreté blâmable et le licenciement de la salariée serait dépourvu de cause réelle et sérieuse.

La salariée affirme s'être prévalu de l'arrêt de la Cour constitutionnelle du 26 mars 2010 parce que cette décision aurait confirmé la primauté de la protection des délégués du personnel face au pouvoir de direction de l'employeur sur son entreprise. Celui-ci ne pourrait invoquer une cessation d'activité fictive pour contourner les règles légales de protection des délégués du personnel.

Enfin, la fermeture d'une succursale, avec délocalisation géographique, n'équivaudrait pas à la fermeture d'une entreprise au sens de l'article L.415-10(3) du Code du travail, qui devrait être totale et définitive. La notion économique de « l'entreprise » serait une notion plus large que la notion juridique de « succursale » et une succursale serait définie comme un établissement commercial jouissant d'une certaine autonomie par rapport à la société créatrice, sans en être juridiquement distinct. Pour apprécier s'il y avait fermeture d'entreprise, le juge de première instance aurait dû considérer la société de droit britannique **SOC.1.) Ltd** et non pas seulement la succursale.

Le mandat de délégué du personnel de la salariée n'aurait donc pas cessé de plein droit au moment de la fermeture de la succursale. A cet égard, la salariée souligne qu'au moment de son licenciement, d'autres salariés, qui ont été licenciés, auraient encore été au service de l'employeur et les relations de travail de ces salariés auraient expiré beaucoup plus tard, compte tenu du préavis de licenciement. Certains salariés auraient été transférés aux Pays-Bas mais auraient continué à travailler à partir du Luxembourg. Ce faisant, ils auraient continué l'activité commerciale de la succursale.

La salariée donne encore à considérer que le raisonnement erroné du tribunal reviendrait à admettre, en cas de procédure de licenciement collectif, que des négociations seraient impossibles étant donné que les délégations du personnel n'existeraient plus au moment de la notification des licenciements.

Elle réclame, par réformation de l'ordonnance, une indemnité de procédure de 800 euros pour la première instance ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

L'employeur souligne que la présente action serait une action en nullité du licenciement et non pas une action en licenciement abusif. Il n'y aurait dès lors

pas lieu de se prononcer sur le bien-fondé du licenciement, respectivement sur les raisons à l'origine de la fermeture de la succursale.

Il conclut à la confirmation de l'ordonnance a quo, vu la cessation de l'activité de la succursale et, par voie de conséquence, la disparition de la mission du délégué du personnel ainsi que la cessation de la protection légale spécifique des délégués du personnel.

L'employeur expose avoir plusieurs succursales en Europe, dont celle de Luxembourg depuis 2012. Depuis 2013, cette succursale aurait accusé d'importantes pertes financières. La mauvaise situation financière étant impossible à redresser, les administrateurs de la société mère **SOC.1.)** Ltd auraient décidé le 8 avril 2019 de cesser les activités de la succursale luxembourgeoise.

Pendant les négociations en vue d'un licenciement collectif, tous les salariés de la succursale luxembourgeoise, y compris **A'.**), se seraient vu offrir des postes dans d'autres succursales, notamment aux Pays-Bas. Deux d'entre eux auraient été embauchés par **SOC.1.)** Ltd Netherlands Branch. Il n'y aurait pas eu transfert de ces deux salariés, mais signature d'un nouveau contrat de travail avec une nouvelle entité juridique.

Suite à l'échec des négociations en vue de la signature d'un plan social, qui se serait traduit par un procès-verbal de non-conciliation de l'Office national de conciliation du 24 mai 2019, l'employeur aurait décidé la fermeture de la succursale avec effet au 31 mai 2019 et cette décision aurait été publiée au RCS le 11 juin 2019.

Dans ce contexte de cessation totale et définitive des activités de la succursale, il aurait été procédé aux résiliations des contrats de travail des salariés, qui se seraient étalées entre le 28 mai 2019 et le 11 juin 2019. Le 11 juin 2019, date de la publication de la radiation de la succursale, il aurait été procédé au licenciement des salariés protégés.

Les contrats de maintenance du matériel informatique, de téléphonie fixe et mobile, de nettoyage de bureaux liant la succursale à différents prestataires de services auraient tous été résiliés.

Contrairement aux allégations de la salariée, aucune activité commerciale n'aurait eu lieu après le 31 mai 2019, hormis certains actes isolés exclusivement posés pour la fermeture de la succursale. Tous les salariés licenciés auraient été dispensés de prêter le préavis. Dans ces circonstances, il importerait peu de savoir si des préavis seraient en cours.

La pièce 4 de la farde de 4 pièces de la salariée intitulée « situation courante + annexes » ne serait pas probante étant donné qu'elle ne serait ni datée ni signée et que son origine serait inconnue.

Il n'y aurait eu ni fermeture d'un service ni fermeture d'un établissement, mais fermeture de toute la succursale. Il n'y aurait pas non plus eu transfert d'entreprise, mais rationalisation des activités.

L'application de l'article L.415-10(3) du Code du travail ne nécessiterait pas que toutes les entreprises de l'employeur ferment : la fermeture d'une seule entreprise de l'employeur suffirait.

L'article L.411-1 du Code du travail prescrirait à toute entreprise occupant quinze salariés de mettre en place une délégation du personnel, quelle que soit sa forme juridique et son secteur d'activité. Une fois une telle délégation du personnel mise en place au sein d'une succursale, la protection légale des délégués du personnel en matière de licenciement cesserait avec la cessation d'activité de la succursale.

La liberté d'établissement de l'employeur et le droit de fermer une succursale primeraient sur la protection spéciale accordée à certaines catégories de salariés si, selon le contrat de travail, le lieu de travail du salarié protégé est situé exclusivement auprès de cette succursale. Tel serait le cas en l'espèce.

En ordre subsidiaire, la demande de maintien, sinon de réintégration de la salariée serait à rejeter étant donné que la succursale n'aurait plus d'activité depuis plus d'un an, que la poursuite de l'ancien contrat de travail serait matériellement impossible et que l'admission de cette demande reviendrait à porter atteinte au principe du libre établissement de l'employeur.

L'employeur réclame enfin une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel, à laquelle la salariée s'oppose, et conteste que les conditions d'octroi d'une indemnité de procédure à la salariée soient remplies.

### *Appréciation*

Les affaires prévues à l'article L.415-10(2) du Code du travail, qui sont jugées en première instance en urgence et comme en matière sommaire suivent la même procédure en instance d'appel.

Sur base de cet article, le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail est compétent pour connaître de la présente affaire et il a été régulièrement saisi par la requête déposée le 28 janvier 2020 au greffe de la Cour d'appel.

Quant au fond, il faut d'emblée rappeler que dans le cadre de la présente action en nullité du licenciement, les seules questions pertinentes sont celles de savoir s'il y a eu fermeture de l'entreprise au sens de l'article L.415-10(3) du Code du travail et si la salariée était déléguée du personnel au moment du licenciement. En effet, la protection légale du délégué du personnel contre le licenciement trouve une exception en cas de fermeture de l'entreprise dans laquelle le délégué a été élu.

Par conséquent, les motifs qui ont amené l'employeur à licencier la salariée ne sont pas à prendre en considération car ils n'ont aucune incidence sur la nullité du licenciement.

Il n'est donc pas pertinent pour la salariée de plaider que l'employeur n'a versé aucune pièce justifiant les difficultés économiques de la succursale, respectivement de soutenir que l'employeur a été guidé par un choix stratégique d'amélioration de rentabilité et par l'existence d'irrégularités constatées par l'Inspection du Travail et des Mines, ou encore de faire valoir que le licenciement litigieux serait dépourvu de cause réelle et sérieuse.

L'article L.415-10(3) du Cde du travail dispose qu'« *En cas de fermeture de l'entreprise, le mandat des délégués cesse de plein droit avec l'arrêt des activités* ».

Cette fermeture d'entreprise s'entend comme une fermeture totale et définitive. Il ne doit pas s'agir de la fermeture d'un service, d'une branche d'activité ou d'un établissement de l'entreprise.

Cependant, il n'est pas exigé que l'employeur, qui exploite plusieurs entreprises et qui a donc procédé à l'élection de plusieurs délégations du personnel, cesse toute activité. La fermeture d'une seule entreprise suffit pour tomber dans le champ d'application de l'article L.415-10(3) du Code du travail (pour ce qui concerne les délégués de cette entreprise).

La salariée est mal fondée à soutenir en l'espèce qu'il faudrait englober l'activité de la société mère de la succursale pour déterminer s'il y a eu cessation totale d'activité. En effet, la succursale **SOC.1.) Ltd** avait suffisamment d'autonomie par rapport à la société de droit britannique **SOC.1.) Ltd** pour mettre en place sa propre délégation du personnel, dont **A'.**). Celle-ci était déléguée du personnel de la succursale. Il n'a pas été soutenu qu'elle aurait été déléguée du personnel de la société mère.

Il convient d'examiner en l'espèce s'il y avait fermeture de la succursale au moment du licenciement de la salariée.

La fermeture de la succursale a été décidée le 31 mai 2019. La fermeture et la radiation de la succursale ont été publiées au RCS le 11 juin 2019.

D'après les pièces du dossier, sur les treize salariés ayant travaillé au sein de la succursale, une salariée a démissionné le 23 avril 2019.

Deux salariés ont signé le 31 mai 2019 un nouveau contrat de travail avec un nouvel employeur (**SOC.1.) Ltd Netherlands Branch**). Par conséquent, la salariée est mal fondée à soutenir que ces deux salariés ont continué l'activité commerciale de la succursale luxembourgeoise.

Sept salariés (non spécialement protégés) ont été licenciés les 28/29 mai 2019 avec dispense de prester le préavis. Ils n'ont donc posé aucun acte de prestation de travail après leur licenciement.

Les quelques échanges de courriels postérieurs au 31 mai 2019 concernent la résiliation de contrats de téléphonie et de maintenance conclus par la succursale ou encore la résiliation du bail des locaux de la succursale. Il s'agit d'actes ponctuels qui vont dans le sens de la cessation complète de l'activité commerciale de la succursale.

Deux salariées ont été licenciées le 11 juin 2019 avec dispense de prester le préavis et il en a été de même de la salariée. La circonstance que ces trois salariées aient continué à travailler après le 31 mai 2019 jusqu'au jour de leur licenciement le 11 juin 2019 ne suffit pas à caractériser une continuation de l'activité de la succursale jusqu'au 11 juin 2019.

La salariée, qui invoque un transfert d'entreprise, reste en défaut d'établir un tel transfert.

Au vu de l'ensemble des développements précédents, la salariée est mal fondée à invoquer une cessation d'activité fictive. La cessation d'activité de la succursale était bel et bien totale et définitive au jour du licenciement de la salariée.

Il s'ensuit tout d'abord qu'étant donné que le contrat de travail de la salariée prévoyait que son lieu de travail était exclusivement situé au Luxembourg, c'est à juste titre que le juge de première instance a constaté, au vu de la radiation de la succursale, qu'il n'a pas été possible de réaffecter la salariée à une autre branche d'activité au Luxembourg.

Il s'ensuit, ensuite, ainsi que le juge de première instance l'a retenu, que l'arrêt de la Cour Constitutionnelle du 26 mars 2010 que la salariée invoque ne peut être transposé au présent litige puisqu'il vise un cas de fermeture d'une branche d'activité et non pas de fermeture totale d'une entreprise.

La mission du délégué du personnel étant de défendre et de représenter les intérêts des salariés de l'entreprise, la raison d'être de cette mission disparaît avec la fermeture de l'entreprise dans laquelle le délégué a été élu. C'est à juste titre que le juge de première instance a constaté qu'au jour du licenciement du 11 juin 2019, la succursale avait arrêté toute activité, que le mandat social des délégués du personnel avait pris fin avec la fermeture de la succursale et que leur protection légale spécifique face à un licenciement avait cessé.

En conséquence, c'est à bon droit que les demandes de la salariée de constat de la nullité du licenciement et de maintien, sinon de réintégration, ont été déclarées non fondées. L'ordonnance entreprise est dès lors à confirmer.

Elle est également à confirmer, par adoption de ses motifs, en ce qu'elle a débouté les parties de leurs demandes de paiement d'une indemnité de procédure.

Les parties n'ayant justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais non compris dans les dépens qu'elles ont exposés pour leur représentation

en justice, il n'y a pas lieu de leur accorder d'indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

**PAR CES MOTIFS :**

la présidente de la huitième chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, Valérie HOFFMANN, siégeant en application de l'article L.415-10 du Code du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme l'ordonnance entreprise,

rejette les demandes des parties basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

condamne **A'.**) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La lecture de cette ordonnance a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Valérie HOFFMANN, président de chambre, en présence du greffier assumé Ly TRICHIES.