

Arrêt N° 56/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du trois mai deux mille dix-huit

Numéro 44521 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Agnès ZAGO, premier conseiller;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

A.), demeurant à L-(...), (...),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 6 janvier 2017,

comparant par Maître Guillaume RAUCHS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) la société à responsabilité limitée SOC1.) LUXEMBOURG, établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par ses gérants,

intimée aux fins du prédit acte ENGEL,

comparant par la société d'avocats BONN STEICHEN & PARTNERS, société en commandite simple, établie et ayant son siège social à L-2340 Howald, 2, rue Peternelchen, immeuble C2, inscrite à la liste V du tableau de l'ordre du barreau de Luxembourg, **représentée aux fins de la présente procédure par Maître Anne MOREL**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de

l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte ENGEL,

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

LA COUR D'APPEL:

A.) a été au service de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** Luxembourg dans le magasin de **LIEU1.)**, du 4 juin 2008 au 15 avril 2014, date à laquelle elle a été licenciée avec un préavis de quatre mois pour motif économique.

Par requête déposée le 1^{er} juin 2015, **A.)** a fait convoquer son ancien employeur devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de le voir condamner à lui payer les montants de 25.000.- EUR et de 60.000.- EUR, augmentés des intérêts légaux avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points, à titre de réparation des dommages matériel et moral qu'elle estime avoir subis du chef de son licenciement, qu'elle qualifie d'abusif. Par la même requête, **A.)** a fait convoquer l'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

En cours d'instance, la salariée a encore présenté une demande en communication d'un certificat de travail rectifié.

Par jugement du 4 novembre 2016, le tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande en communication d'un certificat de travail rectifié, a déclaré le licenciement avec préavis intervenu le 15 avril 2014 justifié et a débouté **A.)** de ses demandes indemnitaires et de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure. La demande de l'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'égard de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** Luxembourg a été déclarée sans objet.

A.) a régulièrement relevé appel dudit jugement par exploit d'huissier de justice du 6 janvier 2017. Elle demande que, par réformation, le licenciement intervenu soit déclaré abusif et elle réitère les revendications indemnitaires formulées dans sa requête du 1^{er} juin 2015. Elle maintient ses contestations quant au manque de précision de la lettre de motivation du 21 mai 2014 et à l'absence du caractère réel et sérieux des motifs invoqués. Si elle ne conteste ni la fermeture du magasin à **LIEU1.)**, ni la proposition de reclassement au sein de l'entreprise par une mutation dans le magasin d'**LIEU2.)** en tant qu'optométriste-vendeuse, elle conteste n'avoir exercé qu'une fonction d'optométriste dans le magasin de **LIEU1.)**, mais soutient avoir occupé un poste de gérante, de sorte que la mutation qui lui était proposée par son employeur, malgré le maintien de son salaire aux mêmes conditions, constituait une rétrogradation qu'elle ne pouvait accepter et qui aurait, en tout état de cause, dû lui être proposée en respectant la procédure applicable aux modifications substantielles du contrat de travail.

La société **SOC1.)** conclut à la confirmation du jugement entrepris. Elle explique que la salariée a été embauchée en tant qu'opticienne/optométriste et que celle-ci ne pourrait valablement soutenir qu'elle exerçait une activité de gérante dans un magasin, dans lequel ne travaillaient que deux salariées, dont **A.)**.

Pour autant que de besoin, elle offre de prouver par l'audition de témoins quelles étaient les fonctions de **A.)** au sein du magasin de **LIEU1.)**, la réalité de la baisse drastique du chiffre d'affaires fin 2013, qui a motivé la fermeture définitive dudit magasin ainsi que l'offre de reclassement présentée à **A.)** en mars 2014, offre qu'elle aurait immédiatement refusée.

L'intimée critique encore l'argumentation de son ancienne salariée, qui aboutirait à déplacer le débat dans le cadre d'une modification substantielle du contrat de travail au lieu d'examiner la réalité du motif invoqué à la base du licenciement avec préavis, à savoir un motif d'ordre économique ayant nécessité une restructuration au sein de l'entreprise.

L'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg interjette appel incident contre le jugement du 4 novembre 2016 et réclame la condamnation de la partie **SOC1.)** Luxembourg S.à.r.l. à lui rembourser le montant de 30.411,60 EUR versé à **A.)** au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts judiciaires sur base de l'article 1153 du Code civil à compter du dépôt de la requête, sinon du décaissement des indemnités chômage, sinon de la demande de l'ETAT jusqu'à solde.

Motifs de la décision

- La modification substantielle du contrat de travail

A.) estime, en ordre principal, que son licenciement est abusif pour être contraire à l'article L. 121-7 du Code du travail en soutenant que l'employeur lui aurait proposé lors d'une simple entrevue dans les locaux du magasin, de l'affecter au magasin d'**LIEU2.)** à salaire égal, mais à une fonction inférieure, à savoir celle de vendeuse/optométriste diplômée, cette proposition impliquant, selon elle, une modification substantielle de son contrat de travail en sa défaveur.

Ayant refusé cette proposition, l'appelante estime qu'il aurait appartenu à l'employeur de lui notifier, conformément au prédit article, sa décision de modifier substantiellement le contrat de travail en lui imposant son affectation à un autre magasin.

A l'instar des juges de première instance, la Cour n'approuve pas ce raisonnement. Il se dégage à suffisance tant de la lettre de motivation que des pièces du dossier et notamment du compte rendu de l'entretien entre **A.)** et **B.)**, responsable de **SOC1.)** au Luxembourg, relaté par chacune des parties que la société **SOC1.)** a fait valoir, dès le départ, les difficultés économiques qui l'obligeaient à procéder à la fermeture du magasin de **LIEU1.)** et, par voie de conséquence, à la suppression du poste qu'occupait **A.)** au sein de ce point de vente.

La suppression d'un poste de travail, à le supposer établi, constitue un motif valable pour procéder à un licenciement. C'est dans ce contexte qu'il faut situer l'initiative de la société **SOC1.)** de proposer à la salariée un autre poste dans l'un de ses autres points de vente au Luxembourg, ceci afin d'essayer d'éviter de devoir licencier une salariée, qui comptait une ancienneté de services de près de six ans et dont le travail n'avait apparemment pas donné lieu à critique jusque-ici.

Dans la mesure où les motifs économiques, à les supposer établis, sont susceptibles de justifier un licenciement, il ne saurait être interdit à l'employeur qui, au préalable, a tenté de trouver, ensemble avec la salariée une solution afin de lui éviter un licenciement, d'y procéder quand même lorsque les propositions de l'employeur ont été refusées par la salariée.

C'est dès lors à tort que **A.)** cherche à placer le licenciement dans le contexte de l'article L. 121-7 du Code du travail et à le voir déclarer abusif sur cette base. Il devient, dès lors, inutile d'examiner les moyens relatifs aux fonctions remplies par la salariée, à la non-observation de la procédure en cas d'une modification substantielle du contrat de travail et à l'existence d'une rétrogradation de la salariée dans ses fonctions.

- Le licenciement pour motifs économiques

La société **SOC1.)** expose qu'en raison d'une rentabilité et d'un chiffre d'affaires insuffisants de son magasin **MAG1.)** de **LIEU1.)**, au sein duquel **A.)** travaillait comme opticienne diplômée/optométriste, elle a décidé de procéder à la fermeture dudit magasin. Elle indique les raisons concrètes qui l'ont conduite à cette décision : le chiffre d'affaires atteint à la date du 31 décembre 2013 était en deçà de 8,7 % et le résultat opérationnel en-deçà de 53,1 % du budget fixé pour 2013.

La proposition de reclassement de la salariée au sein de l'entreprise, qui dispose de plusieurs magasins sur le territoire luxembourgeois, a été refusée par la salariée, malgré l'assurance du maintien à l'identique de son salaire et de ses fonctions.

C'est à bon droit que le tribunal du travail a jugé que les motifs invoqués répondaient aux critères de précision requis par l'article L. 124-5(2) du Code du travail. Il se dégage en effet avec suffisamment de clarté de la lettre de motivation que le motif invoqué à la base du licenciement est d'ordre économique, le magasin repris par la société **SOC1.)** à **LIEU1.)** n'ayant pas connu l'essor escompté et, au vu du contexte économique (situation géographique, proximité de la concurrence etc.), une amélioration des résultats de vente n'était pas envisageable.

La Cour considère que l'employeur a suffi à l'exigence de la précision des motifs du licenciement, l'énoncé des motifs tel que repris ci-dessus en révélant la nature et la portée exactes et permettant tant au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables. Le

jugement entrepris est, partant, à confirmer en ce qu'il a retenu que les motifs étaient suffisamment précis.

Il se dégage des développements qui précèdent que l'employeur invoque à la base du licenciement des motifs économiques qui ont entraîné la suppression du poste de travail de **A.)**.

Bien qu'elle ne conteste pas la fermeture effective du point de vente de **LIEU1.)**, ni les chiffres avancés par son employeur dans la lettre de motivation, **A.)** conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

La Cour retient qu'indépendamment des explications fournies par la société **SOC1.)** pour justifier la fermeture de son point de vente à **LIEU1.)**, il est acquis en cause, et **A.)** ne le conteste pas, que la fermeture du magasin en question est effective et que la société **SOC1.)** n'exerce plus aucune activité de vente dans la localité de **LIEU1.)**.

Le motif invoqué à l'appui du licenciement, à savoir la fermeture du point de vente de **LIEU1.)**, est dès lors réel. Le motif est également sérieux alors que cette fermeture entraîne la disparition des postes de travail qui étaient rattachés à l'établissement. Dans la mesure où le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de son entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Il peut ainsi légitimement prendre les mesures qu'il juge opportunes pour assainir respectivement supprimer une branche d'activité déficitaire qui pèse sur le résultat global de son entreprise. Même les bons résultats obtenus le cas échéant par le groupe dans son ensemble ne sont pas de nature à ébranler la justification de sa décision de supprimer l'activité qui n'a pas apporté les résultats qu'il en escomptait. Il n'appartient pas aux juridictions de se substituer à l'employeur dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.

C'est encore à tort que **A.)** conclut au caractère abusif du licenciement en donnant à considérer que tout en procédant à son licenciement, la société **SOC1.)** aurait embauché des directeurs adjoints et des directeurs de magasin pour le Luxembourg.

Cette affirmation reste, en effet, à l'état de pure allégation. Les pièces versées sous le numéro 19 par l'appelante ne constituent que des offres d'emplois que la société **SOC1.)** aurait mises en ligne. Ces publications ne sont que de simples offres et ne permettent pas d'en déduire des embauches effectives, concomitantes au licenciement de **A.)**. De plus, ces pièces ne sont pas datées, sauf en ce qui concerne l'offre pour le poste d'adjoint de magasin à Luxembourgville qui aurait été publiée le 30 mai 2014 ; poste ne correspondait cependant pas à celui que la salariée estimait pouvoir revendiquer. Il laisse, par ailleurs, d'être établi, pour les autres offres d'emplois, que la date du 16 juin 2014, indiquée et surlignée en bas de page de la Newsletter versée par l'appelante correspond à la date de la publication des offres d'emplois et non pas à la date d'impression du document par l'appelante.

Il convient dès lors, par confirmation du jugement entrepris, de déclarer le licenciement avec préavis du 15 avril 2014 régulier et de débouter **A.)** de l'ensemble de ses demandes.

- Le recours de l'Etat

S'agissant d'un licenciement avec préavis déclaré régulier, la demande de l'Etat en remboursement de la somme de 30.411,60 EUR du chef d'indemnités de chômage versées à la salariée licenciée est, au regard des dispositions de l'article L. 521-4(6) du Code du travail, à rejeter.

- Les indemnités sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile

La société **SOC1.)** n'ayant pas établi en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens, sera également déboutée de sa demande.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport du magistrat chargé de la mise en état, vu l'article 227 du Nouveau code de procédure civile,

dit l'appel recevable, mais non fondé,

confirme le jugement du 4 novembre 2016 en toutes ses dispositions,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** Luxembourg en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

déclare l'arrêt commun à l'ETAT du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

condamne **A.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société d'avocats BONN STEICHEN & PARTNERS, société en commandite simple, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.