Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quatorze juin deux mille sept.

Numéro 31039 du rôle.

Composition:

Marie-Jeanne HAVE, président de chambre;
Romain LUDOVICY, premier conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier

Entre:

S.) , demeurant à **L- (---),**

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 3 mai 2005,

comparant par Maître Marc PETIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

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

intimée aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître François WARKEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, demeurant à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, demeurant à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte Zithe,

intimé aux fins du prédit exploit ENGEL,

comparant par Maître Pierre BERMES, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 19 novembre 2003 à la justice de paix à Luxembourg, **S.)**, soutenant avoir été licenciée de manière abusive par lettre du 10 juin 2003 moyennant préavis de quatre mois par son ancien employeur, la société anonyme **C.)** S.A., a fait convoquer ce dernier et l'Etat du Grand- Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, devant le tribunal du travail aux fins de voir condamner **C.)** à lui payer notamment du chef du préjudice subi en raison de la résiliation abusive du contrat de travail des dommages-intérêts de 45.000 € (dommage matériel: 40.000 € et dommage moral: 5.000 €) en sus les intérêts légaux tels que de droit, à augmenter de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement. La requérante a encore demandé au tribunal de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 €, d'ordonner l'exécution provisoire du jugement et de condamner l'employeur aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement du 29 mars 2004, le tribunal du travail, après avoir donné acte à la demanderesse qu'elle réduisait sa demande relative à la réparation du préjudice matériel à la somme de 2.375,58 € (couvrant la période d'octobre 2003 à février 2004), a admis l'employeur à établir par témoins les faits gisant à la base du licenciement.

Par un jugement subséquent du 24 mars 2005, le tribunal du travail, statuant au vu des enquête et contre-enquête tenues les 12 mai, 9 juin et 6 octobre 2004, a déclaré le licenciement régulier et partant débouté et la requérante et l'Etat de leurs demandes respectives.

Par exploit d'huissier du 3 mai 2005, **S.)** a régulièrement interjeté appel contre le jugement du 24 mars 2005 et conclut, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement et à se voir allouer, selon le dernier état de ses conclusions, du chef de la réparation des préjudices matériel et moral des dommages- intérêts de 44.661,24 €, ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 €.

L'intimée **C.)** conclut à la confirmation du jugement en ce que le tribunal a déclaré régulier le licenciement. Elle conteste en ordre subsidiaire le

préjudice allégué et les montants réclamés de ce chef. Elle demande à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.000 €.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg conclut principalement à la confirmation du jugement a quo et à se voir déclarer commun l'arrêt à intervenir et subsidiairement à la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 12.415,43 € représentant les indemnités de chômage versées à la salariée d'octobre 2003 à février 2004 inclus, avec les intérêts légaux à courir à partir de l'arrêt.

Discussion

Il ressort de la lettre de motivation adressée le 7 juillet 2003 à l'appelante que la société **C.)** a procédé à la réorganisation du département « Relations Publiques » dans lequel travaillait **S.)** jusqu'au moment de son licenciement. Cette réorganisation a consisté à réduire les postes de travail de huit à cinq et à supprimer notamment celui occupé par la salariée.

La réalité de la réorganisation du département « Relations Publiques », non autrement critiquée par l'appelante, est établie au regard des enquêtes tenues en première instance.

S.) conteste que cette mesure ait eu un impact direct sur son poste de travail, en ce que les tâches qu'elle exerçait jusqu'au moment de son licenciement auraient été différentes de celles alléguées par l'employeur dans la lettre de motivation et n'auraient partant pas été supprimées et soutient par ailleurs qu'elle était capable, à l'instar d'autres collègues de travail, d'occuper un des cinq postes restants dans ledit département une fois restructuré.

Les fonctions telles que décrites dans la lettre de motivation et telles qu'exercées par **S.)** au sein de **C.)** au moment du licenciement ressortent des auditions tenues par la juridiction de première instance, les témoins entendus lors de la contre-enquête n'ayant pas contredit sur ce point les déclarations des témoins entendus lors de l'enquête principale. Il convient dans ce contexte de rejeter l'offre de preuve par témoins de l'appelante (conclusions Maître Marc Petit du 16 novembre 2006) qui tend à établir, contrairement à la description de ses fonctions telle qu'elle découle de la lettre de motivation et du résultat des enquêtes, le contenu et la nature exacts des fonctions qu'elle aurait occupées au sein de l'entreprise, étant donné qu'il lui était loisible en première instance, dans le cadre de la contre-enquête, d'établir la fausseté des allégations de l'employeur qui, selon l'appelante, soutiendrait à tort qu'elle n'effectuait que des tâches purement administratives. L'attestation testimoniale de **G.)** du 8 mars 2006, témoin d'ailleurs entendu en première instance dans le cadre de la contre-enquête, n'est pas de nature à énerver les dépositions des témoins recueillies par le tribunal du travail relatives aux tâches de l'appelante exercées au sein de la société. Les pièces versées par l'appelante selon

lesquelles elle a collaboré occasionnellement à la rédaction d'un journal interne et suivi une formation en communication et publicité auprès de la chambre des métiers n'établissent pas nécessairement qu'elle collaborait régulièrement à la rédaction d'un journal interne, ni qu'elle était chargée de la communication de la société avec l'extérieur, abstraction faite de ce qu'elle était en charge de l'organisation de visites de l'enceinte de la société par des tiers.

En offrant en outre de prouver qu'elle avait pour fonctions « de s'occuper de la rédaction de textes pour les journaux internes et de donner en plus tout le support rédactionnel requis aux départements des divisions lors de la publication de documents à des fins externes ou internes » (conclusions Maître Marc Petit du 22 février 2007) et qu'elle était partant à même d'occuper, à l'instar d'une autre employée, un des cinq postes issus de la restructuration du département et en demandant à la Cour d'enjoindre à l'employeur de produire les dossiers d'embauche retraçant la carrière professionnelle de quatre autres salariés concernés par les mesures de restructuration et plus particulièrement celui de la salariée **M.)** ayant une ancienneté moindre que l'appelante, **S.)** entend critiquer le choix de l'employeur quant à l'identité du salarié à licencier. Ces offres de preuve sont à rejeter, étant donné que l'appelante part de la prémisse erronée que l'employeur devrait, en présence de salariés exerçant les mêmes fonctions, licencier d'abord le salarié ayant l'ancienneté la moins élevée, alors pourtant que le choix de l'employeur de licencier plutôt tel salarié que tel autre peut reposer sur d'autres critères tout aussi légitimes que celui avancé par la salariée qui n'est pas en droit d'imposer à l'employeur le critère à retenir.

S'il est certes vrai que le salarié est en droit, pour autant que l'employeur ait fait état dans la lettre de motivation du ou des critères l'ayant amené à licencier tel salarié plutôt que tel autre, d'établir que ces critères n'ont été arbitrairement choisis par l'employeur que pour mieux se défaire de ce dernier, rendant par là-même abusive la résiliation intervenue, les éléments soumis à l'appréciation de la Cour ne permettent pas de retenir que la société **C.)**, en procédant à la réorganisation de son service qui a abouti à la suppression du poste de travail de **S.)**, dont les fonctions ont été réparties parmi les titulaires des cinq postes de travail restants, ait abusé de ses pouvoirs de réorganisation d'un de ses départements dans le but de pouvoir licencier l'appelante.

L'appel de **S.)** n'est dans ces conditions pas fondé et le jugement dont appel est à confirmer en ce que le tribunal a retenu à juste titre que la résiliation du contrat de travail de la salariée reposait sur une cause réelle et sérieuse liée aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

L'arrêt est à déclarer commun à l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées. **S.)** n'y a pas droit au vu du sort réservé

à l'appel et aux dépens et la société intimée n'établit pas l'iniquité requise par l'article 240 du NCPC.

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,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé ;

confirme le jugement déféré ;

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

rejette les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure ;

condamne **S.)** aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maîtres Louis Berns et Pierre Bermes, avocats constitués, sur leurs affirmations de droit.