Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du six décembre deux mille sept.

Numéros 32095 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, premier conseiller;
Astrid MAAS, conseiller;
Roger LINDEN, conseiller;
Paul WAGNER, greffier.

Entre:

A.), aide-comptable, demeurant à F-(…), (…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 23 janvier 2007,

comparant par Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

La société anonyme SOC1.) 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 Maria DENNEWALD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Saisi le 12 mai 2006 par **A.)**, ayant été au service de la société anonyme **SOC1.)** S.A. en qualité d'employée à partir du 22 octobre 2001 et s'estimant abusivement licenciée avec préavis pour motif dit « économique » le 2 avril 2005, d'une demande en paiement de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral ainsi que d'une indemnité de procédure, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement du 8 décembre 2006, déclaré le licenciement régulier et débouté la requérante de toutes ses demandes avec charge des dépens.

Par exploit d'huissier du 23 janvier 2007 **A.)** a relevé appel de ce jugement.

Elle demande à la Cour, par réformation, de déclarer son licenciement abusif et de faire droit à ses demandes. Elle sollicite encore l'allocation de 1.500 € sur base de l'article 240 du NCPC pour l'instance d'appel.

La société intimée **SOC1.)** S.A. oppose la nullité de l'acte d'appel pour défaut d'indication des pièces sur lesquelles est fondée la demande et conclut en ordre subsidiaire à la confirmation du jugement entrepris. Elle sollicite de son côté l'allocation de 2.000 € sur base de l'article 240 précité.

La recevabilité de l'appel.

Contrairement à l'opinion de l'intimée, la nullité sanctionnant l'omission des mentions prescrites à l'article 154, alinéa 1er du NCPC ne s'étend pas à la prescription d'indiquer les pièces sur lesquelles est basée la demande, énoncée à l'alinéa 2 du même article, et cette prescription n'est pas non plus visée par la nullité prévue à l'article 585 du même code, qui sanctionne la seule omission des mentions y prescrites en plus de celles requises par l'article 154 auquel il ne fait que renvoyer.

Le moyen de nullité de l'acte d'appel est partant à rejeter conformément à l'article 1253, alinéa 1er du NCPC.

L'appel, relevé dans les forme et délai légaux et non critiqué pour le surplus, est recevable.

La régularité du licenciement.

L'appelante, qui a été licenciée avec préavis pour motif dit « économique » le 2 avril 2005, au lendemain de son retour d'un congé parental, conclut au caractère abusif du licenciement pour être intervenu en violation, principalement, de l'article L. 234-48 (6) du code du travail, subsidiairement, de l'article L. 124-5 (2) du même code.

L'article L. 234-48 du code du travail.

Cet article constitue en substance la reproduction de l'article 6 de la loi du 12 février 1999 portant création d'un congé parental et d'un congé pour raisons familiales, qui a été transposé dans le code du travail par la loi du 31 juillet 2006 portant introduction de ce code et a été modifié par la suite par une loi du 22 décembre 2006.

Etant donné que l'appelante reproche à l'intimée de l'avoir licenciée le 2 avril 2005 en violation des dispositions sur le congé parental, c'est au texte en vigueur à la date du licenciement, à savoir l'article 6 de la loi précitée du 12 février 1999, qu'il convient de se référer.

Ce texte dispose ce qui suit :

« (1) Pendant la durée du congé parental, le contrat de travail est suspendu.

(2) A partir du dernier jour de délai pour le préavis de notification de la demande du congé parental, tel que défini à l'article 4 paragraphes (1) et (2) et pendant toute la durée du congé, l'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable tel que prévu par l'article 19 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent article est nulle et sans effet.

(3) …

(4) Toutefois les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié.

Restent également applicables les dispositions de l'article 30 de la loi modifiée du 24 mai 1989 sur le contrat de travail.

(5) …

(6) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver son emploi ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'une rémunération au moins équivalente.

… »

Dès lors que l'hypothèse prévue à l'article 30 précité de la loi sur le contrat de travail, à savoir la cessation des affaires de l'employeur par suite de décès, d'incapacité physique ou de déclaration en état de faillite, comportant la résiliation de plein droit avec effet immédiat du contrat de travail, n'est pas donnée en l'espèce, la référence à ce texte

par les juges de première instance et la discussion des parties sur la question de savoir si le renvoi, dans l'article L. 234-48 (4) du code du travail, tel qu'il fut introduit par la loi du 31 juillet 2006, à l'article L. 124-2 du même code (l'ancien article 19 de la loi sur le contrat de travail relatif à l'entretien préalable) au lieu de l'article L. 125-1 (l'ancien article 30 précité) est le résultat d'une erreur matérielle (la phrase contenant ce renvoi ayant d'ailleurs été supprimée par la loi du 22 décembre 2006) est sans intérêt pour la solution du litige.

Contrairement à l'opinion des juges du premier degré et tel que le soutient à bon droit l'appelante, le paragraphe (4) précité ne prévoit, à l'exception du motif grave, aucune dérogation à l'interdiction de licencier en faveur de l'employeur.

L'appelante fait valoir qu'au vœu du paragraphe (6) précité (dont le texte n'a pas été modifié, mais qui est devenu depuis la loi du 22 décembre 2006 le paragraphe (7) de l'article L. 234-48 du code du travail), elle était en droit de s'attendre à retrouver son emploi ou un emploi similaire auprès de l'intimée au retour de son congé parental, mais que tel ne fut pas le cas, parce qu'en dépit de l'interdiction de licencier, l'employeur avait embauché une autre personne dans ses fonctions, de sorte que son licenciement serait intervenu en violation de cette disposition.

Si le paragraphe (2) de l'article L. 234-48 du code du travail protège le salarié contre le licenciement pendant la durée du congé parental, le paragraphe (7) de ce même article (l'ancien article 6 (6) précité de la loi de 1999) le garantit contre toute diminution de ses conditions de travail après la fin du congé parental (cf. Doc. parl. 4459, p. 86) en cas de continuation des relations de travail, mais ces dispositions n'empêchent pas que l'employeur recouvre après la fin du congé parental son droit de licencier le salarié conformément aux dispositions légales régissant la résiliation du contrat de travail.

Il s'ensuit qu'en notifiant la résiliation de son contrat de travail à l'appelante au lendemain de son retour du congé parental, l'intimée n'a pas violé la disposition incriminée, sans préjudice de la régularité du licenciement au regard des dispositions de l'article L. 124-5 (2) du code du travail.

<u>L'article L. 124-5 (2) du code du travail.</u>

La lettre de motivation du licenciement est reproduite dans la requête annexée au jugement de première instance à laquelle la Cour renvoie.

Contrairement à l'opinion de l'appelante et tel que l'ont retenu les juges de première instance par une appréciation correcte des éléments de la cause et par de justes motifs que la Cour adopte, les faits invoqués comme motifs du licenciement, à savoir la suppression du poste de l'appelante dans le cadre d'une importante réduction du personnel de l'entreprise intervenue en 2003 suite à une diminution considérable des

services demandés par son plus gros client, ont non seulement été énoncés par l'intimée avec la précision requise par la loi, mais ils sont encore établis par les pièces et les attestations testimoniales versées au dossier, la Cour renvoyant à cet égard aux motifs exhaustifs des juges du premier degré qui répondent aux conclusions prises en appel.

Tel que l'ont encore retenu à bon droit les juges de première instance, l'appelante, qui avait été absente de son travail du 5 novembre 2002 au 1er avril 2005, d'abord pour cause de maladie, puis et en raison de deux congés de maternité et parentaux successifs, est malvenue à soutenir que l'employeur ne saurait invoquer à l'appui du licenciement lui notifié le 2 avril 2005 des faits survenus en 2003, dès lors qu'il est établi par les attestations testimoniales versées en cause que le licenciement de l'appelante a été décidé dans le cadre de la mesure de réduction du personnel pour raison économique prise en 2003, que l'intimée lui avait déjà notifié son licenciement dès avant son second congé parental, le 16 février 2004, pendant les neuf jours de récréation qu'elle avait pris à l'issue de son premier congé parental, mais qu'elle avait dû annuler ce licenciement suite à la présentation d'un nouveau certificat médical de grossesse par l'appelante, et que le congédiement de celle-ci est partant fondé sur des motifs réels et sérieux ayant existé au moment de la décision de licencier, seule la notification de celle-ci ayant dû être différée en raison des dispositions protectrices de la loi.

La suspension du droit de l'employeur de notifier à son salarié se trouvant en congé parental la résiliation de son contrat de travail ne saurait en effet avoir pour conséquence de le priver du droit de procéder à une mesure de réorganisation nécessaire de son entreprise comportant des suppressions de postes, dont celui du salarié absent, tel qu'en l'espèce, et d'invoquer par la suite valablement ce motif légitime pour justifier le licenciement régulièrement notifié au salarié après l'expiration de la période de protection, sous peine dénaturer cette mesure de protection de façon, non seulement, à avantager injustement le salarié en congé parental par rapport à ses collègues de travail, mais encore à entraver de manière inadmissible le droit de l'employeur d'organiser son entreprise.

Le fait, invoqué par l'appelante, que pendant la période du 1er janvier 2004 au 1er mars 2005 huit personnes ont été embauchées par la société, est sans pertinence, dès lors que suivant les indications non contredites de l'intimée, toutes ces personnes, à l'exception de **B.)**, sont des informaticiens (engagés pour pallier à des démissions) et ont donc une autre qualification que l'appelante qui faisait partie du personnel administratif, et d'autre part l'affirmation de l'appelante que son poste de travail n'aurait en fait pas été supprimé, parce que dès son départ en congé parental le 2 octobre 2004, elle aurait été remplacée dans ses fonctions par **B.)**, est contredite par les attestations testimoniales circonstanciées des témoins **T1.)**, **T2.)** et **T3.)** produites par l'intimée, desquelles il ressort que **B.)** a été engagée pour remplacer l'assistante de direction qui venait de démissionner, poste que l'appelante n'avait

jamais occupé, et que les fonctions administratives exercées par l'appelante ont été définitivement supprimées par la répartition de ses tâches dans le cadre de la mesure de réorganisation, et l'offre de preuve de l'appelante par le témoignage de **B.)** que celle-ci a été embauchée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1er octobre 2004 en vue d'exécuter « des tâches administratives » dévolues auparavant à l'appelante est à rejeter pour manque de précision à défaut d'indication de la nature exacte des tâches en question.

Il suit des considérations qui précèdent que le licenciement de **A.)** est justifié par des motifs réels et sérieux fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de sorte que le jugement déféré est, bien que partiellement pour d'autres motifs, à confirmer en ce que le tribunal a déclaré le licenciement régulier et les demandes en dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral de l'appelante non fondées.

Les indemnités de procédure.

Eu égard à l'issue du litige et à la décision à intervenir quant aux frais et dépens des deux instances, le rejet de la demande de l'appelante en allocation d'une indemnité de procédure est à confirmer et sa demande en obtention d'une telle indemnité pour l'instance d'appel à rejeter.

Il serait inéquitable de laisser entièrement à charge de l'intimée les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer au titre d'honoraires d'avocat pour se défendre devant la Cour contre les revendications injustifiées de son ancienne salariée. Il convient de lui allouer 1.000 € sur base de 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 de la mise en état,

reçoit l'appel ;

le dit non fondé et **confirme** le jugement déféré ;

déboute **A.)** de sa demande basée sur l'article 240 du NCPC ;

la condamne à payer à la société anonyme **SOC1.)** S.A. 1.000 € sur base de l'article 240 précité ;

la condamne aux frais et dépens de l'instance d'appel et en ordonne la distraction au profit de Maître Maria DENNEWALD, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.