Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt et un juin deux mille douze

Numéro 36909 du rôle.

Composition:

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

Entre:

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 23 décembre 2010,

comparant par Maître André MARC, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) T.), demeurant à L-(…),

intimée aux fins du prédit exploit BIEL,

comparant par Maître Thomas STACKLER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, et pour autant que de besoin par le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

intimé aux fins du prédit exploit BIEL,

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

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée en date du 28 août 2009, T.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC.1.), ci-après la société SOC.1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 24 octobre 2008 et condamner à lui payer un dommage matériel et moral de chaque fois 15.000 € sous réserve d'augmentation ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €. Par même requête elle a mis en intervention l'Etat du Grand-duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par jugement du 16 novembre 2010, le tribunal du travail a déclaré le licenciement abusif et condamné la société SOC.1.) à payer à T.) un dommage moral de 5.000 € et une indemnité de procédure de 1.000 € ainsi qu'à rembourser à l'Etat, agissant ès qualités, 12. 898,08 € du chef d'indemnités de chômage.

Contre ce jugement, la société SOC.1.) a régulièrement interjeté appel par exploit du 23 décembre 2010, demandant à la Cour de dire, par réformation, que le licenciement est régulier et de la décharger de l'ensemble des condamnations prononcées à son encontre, formulant à toutes fins utiles une offre de preuve par témoins et réclamant une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

T.) conclut à la confirmation pure et simple du jugement entrepris et demande une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel, formulant elle-aussi une offre de preuve par témoins.

L'Etat, agissant ès-qualités demande le remboursement de 19.329,76 € du chef d'indemnités de chômage.

Engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 11 octobre 1999 en qualité de femme de charge par la société SOC.1.), T.) a été licenciée par lettre recommandée du 24 octobre 2008 avec un préavis de quatre mois expirant le 28 février 2009.

En réponse à la demande des motifs de la salariée du 3 novembre 2008, la société SOC.1.) a justifié le licenciement par des considérations économiques.

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de motivation du 28 novembre 2008 annexée au jugement du 16 novembre 2010.

Il s'en dégage que la résiliation du contrat de travail a été décidée dans le cadre d'une mesure de restructuration, la société SOC.1.) voulant réduire les coûts d'exploitation par l'externalisation de l'activité de nettoyage jusqu'alors assumée par quatre femmes de charge. Cette externalisation lui permettrait non seulement de réduire le coût de l'activité de nettoyage proprement dite tel le paiement des salaires, le coût lié à l'incapacité de travail et au congé des femmes de charge ainsi que les frais facturés par la fiduciaire pour l'établissement des fiches de salaire mais aussi de décharger les deux secrétaires de direction, qui jusqu'ici se seraient occupées durant 10 respectivement 5 heures par mois des tâches administratives en relation avec les femmes de charge et qui pourraient ainsi se consacrer à d'autres tâches en relation avec l'objet social proprement dit de la société. Il en serait de même des responsables du département technique et du service intérieur qui ne seraient plus amenés à donner les consignes nécessaires et superviser le travail des femmes de charge ce qui leur aurait pris 15 respectivement 5 heures par mois qu'ils pourraient désormais consacrer à d'autres tâches.

Dans la lettre de motivation la société SOC.1.) a estimé l'économie résultant de cette restructuration à 2.000 € par mois.

Tout en retenant que la décision de licencier un salarié dans le but de réduire les coûts d'exploitation était en principe légitime, les premiers juges ont néanmoins déclaré abusif le licenciement en considérant que pour qu'il en soit ainsi il faudrait que l'entreprise de l'employeur se trouverait dans une situation économique rendant nécessaire la mesure de restructuration envisagée.

La Cour ne saurait suivre ce raisonnement.

Si le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction et il décide seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré et il n'appartient pas aux juridictions du travail 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. Le chef d'entreprise doit dès lors pouvoir opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sauf au salarié licencié d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de lui.

Contrairement à l'opinion des premiers juges, la Cour considère qu'il n'est pas nécessaire que le chef d'entreprise justifie en outre d'une exploitation déficitaire, mais il suffit que la suppression du poste soit réelle, le chef d'entreprise pouvant légitimement prendre des mesures pour rationaliser l'exploitation en comprimant les frais et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes. (Cour 22 juin 2000, n° 231919 du rôle X.) / Y.))

Il suit des développements qui précèdent que la cause du licenciement est réelle et sérieuse dès lors qu'il est établi que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement a réellement eu lieu, qu'elle a entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement est directement lié à la restructuration et ne constitue pas un simple prétexte.

Le 13 octobre 2008, la société SOC.1.) a signé avec la société à responsabilité limitée SOC.2.) un contrat de prestations de services aux termes duquel les travaux de nettoyage de ses locaux sis à Luxembourg ont été confiés avec effet au 1ier janvier 2009 à la société SOC.2.).

Le 24 octobre 2008 la société SOC.1.) a licencié T.) ensemble avec les trois autres femmes de charge travaillant pour la banque.

Les factures versées à la Cour prouvent qu'à partir du mois de janvier 2009 les travaux de nettoyage y compris le lavage des vitres des bâtiments occupés par la société SOC.1.) ont été effectués par la société SOC.2.).

C'est à tort que T.) conteste la suppression de poste au motif que les quatre femmes de charge se seraient vu offrir au moment de leur licenciement et dans le but d'éviter tout litige futur une proposition transactionnelle consistant à se faire embaucher par la société SOC.2.), offre que les trois autres femmes de charge auraient acceptée de sorte que celles-ci continueraient d'effectuer les mêmes travaux de nettoyage dans les mêmes locaux et sous les mêmes conditions que lorsqu'elles étaient employées par la société SOC.1.), offre qu'elle-même aurait refusée parce que le salaire proposé était moins élevé et que son ancienneté n'était pas prise en considération.

Le fait que les travaux de nettoyage sont ou non exécutés par les mêmes personnes et dans les mêmes conditions qu'au temps où elles étaient aux services de la société SOC.1.) n'est en effet d'aucune pertinence dans l'appréciation de la question de savoir s'il y a eu suppression de poste ou non dans la mesure où ces personnes n'ont plus aucune relation contractuelle de travail avec la société SOC.1.).

Le seul élément qu'il faut vérifier pour apprécier s'il y a eu suppression de poste ou non c'est de rechercher si postérieurement au licenciement des quatre femmes de charge dont T.), la société SOC.1.) a continué d'employer ou a engagé des salariées aux seuls fins de nettoyage de ses locaux ce qui n'est pas le cas.

Il y a dès lors lieu à rejet pour manque de pertinence de l'offre de preuve de T.).

C'est encore à tort que T.) soutient que la société SOC.1.) resterait en défaut de justifier de la prétendue économie du fait de l'externalisation des travaux de nettoyage.

Il ne suffit en effet pas de comparer exclusivement le total des salaires mensuels des quatre femmes de charge, 5.284,92 € au mois d'octobre 2008,

avec le coût mensuel du contrat de nettoyage, 14.657,19 € au mois de janvier 2009, mais il faut tenir compte de l'ensemble des frais auxquels la société SOC.1.) devait faire face en sa qualité d'employeur parmi lesquels il faut compter le 13ième mois, la prime de conjoncture, la prime de congé, les frais facturés par la fiduciaire pour le calcul des salaires, les frais exposés par la nécessité de recourir aux services de sociétés intérim pour pourvoir à l'absence des femmes de charges pour cause d'incapacité de travail ou congé ainsi que du coût des produits de nettoyage.

Il se dégage en outre des déclarations de la société SOC.1.), non autrement contestées à cet égard, que les femmes de charge ne faisaient pas le lavage des vitres pour lequel l'employeur devait avoir recours à une firme SOC.3.) ce qui a encore entraîné des frais supplémentaires.

Il résulte d'autre part des attestations de témoignage versées en cause qu'une partie du temps de travail des deux secrétaires, F.) et N.), et des deux personnes affectées au service technique, P.) et J.), était absorbée par des tâches administratives concernant exclusivement les femmes de charge tel l'établissement des plans de nettoyage, les instructions à donner, la concertation des jours de congé, la gestion du temps de travail, la préparation des données pour l'établissement des fiches de salaire, l'organisation de remplaçantes pour les périodes de congé ou de maladie, l'organisation, la répartition, la surveillance et le contrôle des travaux de nettoyage, les tentatives de conciliation entre les femmes de charge de la banque et celles de la société SOC.3.), le traitement de réclamations de salariés suite à des travaux de nettoyage insatisfaisants etc…soit autant de temps de travail « *perdu* » pour l'exécution du travail proprement dit de ces personnes.

En faisant le total de tous ces frais engendrés par l'équipe de nettoyage on arrive à un montant mensuel moyen de 16.717,77 € tandis que la société SOC.2.) s'occupe maintenant du tout, y compris du lavage des fenêtres, pour un coût mensuel moyen de 14.657,19 € de sorte qu'il y a une économie mensuelle moyenne de 2.060,58 €.

Les motifs invoqués par la société SOC.1.) étant d'ores et déjà établis par les pièces et les attestations versées en cause, son offre de preuve par témoins s'avère superfétatoire.

Il y a partant lieu, par réformation du jugement entrepris, de déclarer le licenciement régulier et de rejeter les demandes en indemnisation de T.).

<u>Le recours de l'Etat</u>

Dans la mesure où le licenciement est déclaré régulier, il y a encore lieu à réformation du jugement en ce que la société SOC.1.) a été condamnée au paiement entre les mains de l'Etat agissant ès qualités de la somme de 12.898,08 € du chef d'indemnités de chômage versées à T.) les conditions d'application de l'article L.521-4. (5) du code du travail n'étant pas remplies.

La demande de l'Etat n'est pas non plus fondée en ce qu'elle tend à réclamer le remboursement des indemnités de chômage à T.), l'article L.521-4. (6) ne visant que l'hypothèse d'un licenciement avec effet immédiat pour faute grave déclaré régulier.

Les indemnités de procédure

Au vu de l'issue de l'affaire, la demande de T.) en 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 en est de même de la demande tendant aux mêmes fins de la société SOC.1.) celle-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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 fondé ;

réformant le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 16 novembre 2010 :

déclare régulier le licenciement avec préavis du 24 octobre 2008 et décharge la société anonyme SOC.1.) de toutes les condamnations prononcées à son encontre dans le jugement du 16 novembre 2010 ;

dit non fondé le recours de l'Etat du Grand duché de Luxembourg agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et décharge la société anonyme SOC.1.) du remboursement entre les mains de l'Etat agissant ès-qualités de la somme de 12.898,08 € ;

dit encore non fondé le recours de l'Etat du Grand duché de Luxembourg agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi pour autant qu'il est dirigé contre T.) ;

rejette les demandes formulées de part et d'autre en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne T.) aux frais et dépens des deux instances avec distraction au profit de Maître André MARC, avocat constitué, sur ses affirmations de droit ;

déclare l'arrêt commun à l'Etat du Grand duché de Luxembourg agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.