**Exempt – appel en matière de droit du travail**

**Audience publique du onze octobre deux mille douze**

Numéro 37447 du rôle.

Composition:

Monique BETZ, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

**Entre:**

**A.**, secrétaire, demeurant à F-(…),

**appelante** aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg du 26 avril 2011,

**comparant par Maître Agathe SEKROUN**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**et:**

**1) B.**, avocat à la Cour, demeurant à L-(…),

**intimé** aux fins du prédit exploit ENGEL,

**comparant par Maître Shiva REISCH-MOTAHARI**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**2) C.**, avocat à la Cour, demeurant à L-(…),

**intimé** aux fins du prédit exploit ENGEL,

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

---

## LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 18 février 2010 A. a fait convoquer ses anciens employeurs Me B. et Me C. devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif son licenciement avec préavis du 29 avril 2009 et condamner à lui payer un dommage matériel de 8.385,24 €, un dommage moral de 2.500 €, la moitié de l'indemnité de départ de 1.225,85 € et un prorata du 13° mois de 817,23 €, la délivrance de son certificat de travail et de ses fiches de salaire des mois de mai, juin et juillet 2009 ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 €.

Par jugement du 25 mars 2011, le licenciement a été déclaré régulier et A. a été déboutée de ses demandes.

Par exploit du 26 avril 2011, celle-ci a régulièrement interjeté appel contre ce jugement, demandant, par réformation à la Cour, de déclarer le licenciement abusif et de condamner solidairement Me B. et Me C. à lui payer au total 10.885,24 € à titre d'indemnisation ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Me C. conclut à la confirmation du jugement et demande une indemnité de procédure de 1.000 € pour l'instance d'appel.

Me B. a interjeté appel incident en ce que la demande n'a pas été déclarée irrecevable à son égard. En ordre subsidiaire il conclut à la confirmation du jugement et réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel.

***Faits et antécédents de procédure***

Engagée suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 septembre 2002 par Me B. et Me C. en qualité de secrétaire, A. a été licenciée suivant lettre recommandée de Me C. du 29 avril 2009 avec un préavis de 4 mois débutant le 1ier mai 2009 et expirant le 31 août 2009.

Suite à sa demande des motifs adressée le 7 mai 2009 à Me C., celui-ci a justifié le licenciement par lettre du 5 juin 2009 par des considérations d'ordre structurel et conjoncturel. Il expose qu'à partir du 1ier janvier 2008, l'étude aurait changé de dénomination pour devenir l'étude B. C. D.. En raison de divergences d'opinion avec Me B., d'abord Me D. aurait quitté l'étude le 1ier mars 2009 ensuite lui-même en date du 1ier avril 2009. Ayant créé sa propre étude ce qui aurait occasionné d'importantes charges et dans l'incertitude quant au développement de sa nouvelle étude notamment en raison de la crise économique et financière, il aurait décidé, dans un souci de rationalisation, de procéder à une structuration différente de celle opérant sous B. C. D. et il aurait

notamment décidé de réduire l'effectif et de ne pas engager de personnel au poste de secrétariat.

A. a contesté les motifs par lettre du 24 juin 2009 en contestant d'abord leur précision. Elle estime ensuite que la mésentente entre co-employeurs ne saurait lui être préjudiciable et que ceux-ci seraient tenus solidairement à son encontre.

Le 7 mai 2009, A. a adressé une lettre à Me B. pour lui demander de lui confirmer qu'à la fin de son préavis le 31 août 2009, celui-ci poursuivrait son contrat de travail avec ses acquis, salaire et ancienneté. Me B. conteste avoir jamais reçu cette lettre.

Par contre celui-ci l'a informée par lettre du 15 mai 2009 que Me C. *« semblait »* avoir déménagé en date du 14 mai 2009 et l'a par conséquent invitée à se rendre à partir du 17 mai 2009 durant 50% de son temps de travail auprès de celui-ci et 50% auprès de lui-même.

Le 17 mai 2009 il a fait une déclaration au Centre Commun de la Sécurité Sociale l'affiliant au nom de l'étude B. & B. à raison de 20 heures par semaine.

Me B. n'a pas répondu à la lettre subséquente de A. du 22 mai 2009 lui demandant s'il entendait s'associer au licenciement opéré par Me C. et dans ce cas lui faire connaître les motifs du licenciement sinon de poursuivre son contrat de travail initial. Il soutient n'avoir jamais eu l'intention de la licencier et renvoie à sa propre lettre du 15 mai 2009 par laquelle il lui avait fait la proposition de la garder pour une tâche à mi-temps.

Le 13 juillet 2009, A. s'adresse une nouvelle fois à Me B. dans les termes suivants : « *Je reviens vers vous suite à mon courrier du 22 mai 2009 resté sans réponse. Dans la mesure où vous ne m'avez pas confirmé que vous poursuivez mon contrat de travail à temps plein tout en conservant mes acquis (à savoir ancienneté et salaire) je considère que mon contrat de travail est résilié dans sa totalité, mon dernier jour de travail sera le 31 août 2009 conformément à la lettre de licenciement du 29 avril 2009.* »

Il se dégage d'une lettre que A. a adressée le 5 août 2009 au Centre Commun de la Sécurité Sociale que celle-ci a presté son préavis à raison de 50 % pour Me C. et 50% pour Me B..

Dans la mesure où Me B. a demandé sa mise hors cause, il convient en premier lieu de toiser l'appel incident.

Me B. conclut, par réformation, à l'irrecevabilité de la demande pour autant que lui-même est concerné en donnant à considérer que le licenciement aurait été prononcé par Me C. seul. Il renvoie aux courriers de licenciement et de motivation qui ont été écrits et signés par Me C. seul ainsi qu'à ses propres courriers desquels se dégagerait sa volonté de garder A. pour une demi-tâche ce qu'elle aurait eu l'habitude de prester pour lui.

Suivant contrat d'association signé en 2002, Me B. et Me C. ont convenu d'exploiter en commun une étude d'avocats sous la dénomination B. & C. AVOCATS. Aux termes dudit contrat ils ont décidé de s'adjoindre les services d'un secrétariat administratif censé apporter ses ressources à l'ensemble des associés. Suivant contrat de travail du 23 septembre 2002 ils ont engagé à ces fins A.. Le contrat de travail les désigne tous les deux comme employeurs et la durée de travail normale convenue était de 40 heures sans spécifier la proportion qui serait consacrée à l'un ou l'autre des associés. Le salaire était payé par un compte collectif de l'étude.

Il en découle que A. accomplissait son travail indistinctement pour compte de Me B. et Me C. qui constituaient à son égard un seul et même employeur.

Au vu de ces éléments la Cour confirme les premiers juges en ce qu'il ont retenu que si les relations de travail d'un salarié avec plusieurs employeurs s'inscrivent dans le cadre d'un seul et même contrat de travail, les conséquences principales en sont que le salarié peut réclamer aux deux employeurs le paiement intégral de ses salaires et que le licenciement opéré par l'un vaut à l'égard de l'autre et que le salarié peut, à supposer qu'il s'agisse d'un licenciement abusif, réclamer dédommagement du préjudice subi contre les deux employeurs.

Ceci est d'autant plus vrai en l'espèce alors que A. disposait d'un contrat de travail à plein temps et que tout en affirmant n'avoir pas avoir été à l'origine du licenciement, Me B. ne lui a pas non plus offert de reprendre son contrat de travail à plein temps mais ne lui a proposé de la garder qu'à mi-temps.

L'appel incident est dès lors à rejeter.

***L'appel principal :***

***La précision des motifs***

Dans la mesure où Me C. a motivé le licenciement par son changement d'étude et le fait que la crise économique et financière aurait une conséquence sur l'importance et le nombre de dossiers à traiter et qu'il aurait dès lors décidé de procéder à une rationalisation des frais en ne recourant plus aux services d'un secrétariat de sorte que ce poste de travail aurait été supprimé, la Cour confirme les premiers juges en ce qu'ils ont retenu que Me C. avait décrit de façon suffisamment précise la restructuration de son avenir professionnel ainsi que l'incidence de cette réorganisation sur le poste de travail de A..

***Le caractère réel et sérieux des motifs***

Il est constant en cause que les associés de l'étude B. & C. se sont séparés au mois d'avril 2009 et que chacun exploite depuis lors sa propre étude.

Il est de principe que l'employeur est seul responsable du risque assumé et bénéficie à ce titre du pouvoir de direction et de contrôle et décide seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des

modalités techniques de son fonctionnement. Il est à ce titre autorisé à organiser son entreprise de manière rationnelle. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.

En l'espèce, Me C. qui s'est établi à son propre compte a décidé de ne plus employer de secrétaire. Ce choix qui lui appartient en sa qualité de chef d'entreprise et qui a pour but de minimiser les coûts d'exploitation de son étude nouvellement créée est légitime et ne saurait être critiqué.

Le seul contrôle auquel devra procéder le juge est celui de vérifier si la nouvelle étude n'emploie effectivement pas de secrétaire.

Tout en affirmant que Me C. aurait embauché une secrétaire postérieurement à son licenciement A. n'a pas prouvé ni même offert en preuve ses affirmations et elle n'a pas non plus été en mesure de contredire les explications de Me C. selon lesquelles la personne effectivement recrutée, mais plusieurs mois seulement après l'ouverture du cabinet E., était une assistante administrative et non pas une secrétaire, poste pour lequel elle-même n'aurait pas disposé des prérequis indispensables à savoir parler plusieurs langues et notamment de maîtriser couramment l'anglais.

En ce qui concerne Me B. il se dégage de même d'une attestation délivrée par le Centre Commun de la Sécurité Sociale que son étude n'occupe plus de personnel.

La suppression du poste invoqué à l'appui du licenciement est dès lors réelle et elle constitue un motif sérieux.

***<u>Le transfert d'entreprise</u>***

A. s'est encore emparée des dispositions des articles L. 127-1. et L.127-3. (1) du code du travail pour insister sur le maintien de ses droits résultant de son contrat de travail.

Comme l'ont encore correctement constaté les premiers juges il n'y a pas eu transfert d'entreprise en l'espèce aucun élément du dossier ne permettant de retenir qu'il y aurait eu transfert de l'activité de l'étude B. & C. vers une étude C. ou E. ni vers une étude B. & B., les deux études, faut-il le rappeler, n'occupant d'ailleurs plus de secrétaire.

Pour être complet, la Cour constate encore que le changement d'affiliation au Centre Commun de la Sécurité Sociale opéré par Me B. en date du 17 mai 2009 selon lequel A. était désormais affiliée raison de 20 heures auprès de son étude ne saurait être constitutif d'une modification substantielle du contrat de travail non opérée dans les conditions de l'article L.121-7. du code du travail en raison du fait que ce changement a été opéré postérieurement au licenciement et durant la période de préavis pendant laquelle A. a effectivement travaillé 50% pour Me C. et 50% pour Me B.. Il résulte d'autre part d'un certificat du Centre

Commun de la Sécurité Sociale que pendant la même époque elle continuait d'être affiliée auprès de l'étude B. & C..

Il y a partant lieu à confirmation du jugement entrepris.

***Les indemnités de procédure***

Eu égard à l'issue du litige, la demande de A. 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 des demandes de Me B. et de Me C. tendant aux mêmes fins ceux-ci restant en défaut de justifier de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile pour pouvoir en bénéficier.

**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 ;

***confirme*** le jugement du tribunal du travail de Luxembourg du 25 mars 2011 ;

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

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