Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du seize mai deux mille treize

Numéro 38347 du rôle.

Composition:

Romain LUDOVICY, président de chambre;
Astrid MAAS, premier conseiller;
Roger LINDEN, premier conseiller;
Alain BERNARD, greffier;

Entre:

A.), demeurant à F-(…),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Yves TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 24 février 2012,

comparant par Maître Luc MAJERUS, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

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 TAPELLA,

comparant par Maître Elisabeth MACHADO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par jugement du 6 janvier 2012, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, qui avait été saisi par la salariée A.) d'une demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 23 février 2010 prononcé par son employeur, la société à responsabilité limitée SOC1.), et se voir allouer des dommages-intérêts, a retenu que le licenciement était régulier, rejeté les demandes de la salariée, dit irrecevable sa demande tendant à voir constater que ledit licenciement était entaché d'une irrégularité formelle et condamné la requérante aux frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, la juridiction du premier degré a retenu que l'employeur avait satisfait aux conditions de précision légale de la lettre de motivation dès lors qu'il invoquait la suppression d'un poste de travail au service comptabilité occupé jusque-là par la salariée, suppression qui constituait un motif réel et sérieux de licenciement. La demande de la salariée en paiement d'un mois de salaire pour licenciement irrégulier a été déclarée irrecevable dès lors que la salariée n'avait pas agi en nullité contre le licenciement lui notifié durant le congé parental et que le Code du travail ne prévoit pas à titre de sanction d'un licenciement opéré dans de telles conditions le paiement d'un montant équivalant à un mois de salaire.

Par exploit d'huissier du 24 février 2012, A.) a régulièrement relevé appel du jugement du 6 janvier 2012 et elle conclut, par réformation, à voir déclarer abusif le licenciement et se voir allouer à titre de dommages-intérêts la somme de 18.000 € et subsidiairement un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement. Elle réclame une indemnité de procédure de 1.000 € pour chaque instance.

Elle fait valoir que la société disposait d'un service comptabilité qui était toujours composé de deux et non pas, tel que retenu à tort par le tribunal du travail, de trois personnes, et qu'elle a été licenciée alors que les deux autres salariés occupés dans ledit service ont été maintenus dans leurs fonctions, à savoir Monsieur B.), qui l'a remplacée durant le congé de maternité et qui a été embauché le 1er octobre 2008 et la salariée C.) qui a été embauchée le 1er février 2009, l'appelante ayant quant à elle été embauchée au mois de février 2008.

La société intimée conclut à la confirmation du jugement et réclame une indemnité de procédure de 2.000 €.

Elle justifie la suppression de poste par le fait d'avoir fait l'objet le 16 septembre 2009 d'une saisie conservatoire rendant indisponibles les fonds se trouvant sur trois comptes bancaires, y compris le fonds de roulement, et par la perte le 18 septembre 2009 de son client le plus important qui représentait 30 % de son chiffre d'affaires.

Discussion

Le tribunal du travail est à approuver par adoption de la motivation du jugement attaqué en ce qu'il a retenu que la lettre de licenciement, entièrement retranscrite dans la motivation du jugement à laquelle la Cour renvoie, répondait aux critères de précision légaux.

Il est établi que la société a rencontré des difficultés au mois de septembre 2009, dès lors qu'elle a fait l'objet d'une saisie conservatoire rendant indisponible l'intégralité des avoirs se trouvant sur trois de ses comptes bancaires et qu'elle a dû enregistrer au même moment la perte d'un client qui, selon elle, représentait 30 % de son chiffre d'affaires.

Peu importe, ainsi que le fait valoir l'appelante, de rechercher les causes de ladite saisie et de la perte du client – les éléments d'information soumis à la Cour ne permettent d'ailleurs pas d'établir un lien quelconque entre ces deux événements – dès lors qu'il n'appartient pas aux juridictions d'apprécier le comportement antérieur de l'employeur qui a éventuellement conduit aux difficultés économiques qu'il rencontre, mais de rechercher l'attitude adoptée par les responsables de la société pour y faire face. L'argument de l'appelante qui soutient que le salarié ne devrait pas pâtir d'une mauvaise gestion de l'entreprise, à la supposer établie, est dès lors à écarter.

La nécessité de procéder à la suppression d'un poste de travail au sein du service comptabilité qui avait pour objet d'une part de réduire les coûts de fonctionnement en raison de la réduction de l'activité de la société due aux deux événements relatés ci-dessus n'est pas remise en cause par l'appelante et résulte par ailleurs des pièces versées par l'intimée.

La Cour note par ailleurs que les difficultés dont question ci-dessus datent du mois de septembre 2009 et que le licenciement n'a été prononcé qu'au mois de février 2010. Le fait que l'appelante se trouvait en congé parental au mois de septembre 2009 et que l'employeur n'avait dès lors pas à supporter la charge d'un troisième salarié peut expliquer qu'il n'a pas, à cette période, envisagé de procéder à la suppression d'un des trois postes de travail au service de la comptabilité.

Au moment de la résiliation du contrat de travail (février 2010), le service de la comptabilité était assuré par deux employés, à savoir Monsieur B.), qui avait été embauché le 1er octobre 2008 pour remplacer l'appelante qui s'apprêtait à aller en congé de maternité et Madame C.) qui a été embauchée le 1er février 2009.

A.) a été embauchée au mois de février 2008, elle a travaillé jusqu'au mois de novembre 2008, date à laquelle elle s'est retrouvée en congé de maladie, puis en congé de maternité, et enfin en congé parental du 29 août 2009 au 28 février 2010. (conclusions Maître Luc Majerus du 28 septembre 2012)

Elle disposait au moment du licenciement d'une ancienneté de deux années, mais son expérience professionnelle au sein de l'entreprise se limitait à quelque dix mois.

L'antériorité de son entrée en fonctions au sein de SOC1.) ne lui donnait pas le droit, ainsi que le soutient l'appelante, d'être « épargnée » par la réduction du personnel décidée par l'employeur. S'il est certes vrai, ainsi qu'elle le fait valoir, que le service comptabilité n'a toujours compté que deux salariés, le fait qu'elle se trouvait en congé parental et son prochain retour obligeaient l'employeur de décider si à terme le service devait être occupé par trois ou par deux salariés.

Il a été retenu ci-devant que la réduction du personnel se justifiait au regard des événements non prévisibles du mois de septembre 2009.

L'employeur n'a pas à justifier des raisons qui l'ont amené à supprimer le poste d'un salarié plutôt que celui d'un autre.

Les développements qu'il a consacrés tant dans la lettre de motivation du licenciement que dans ses conclusions aux raisons qui l'ont amené à porter son choix sur la salariée sont, pour superfétatoires qu'ils soient, convaincants, dès lors que si l'appelante avait certes l'ancienneté la plus importante dans la société au moment de la résiliation du contrat de travail, elle avait des trois salariés affectés au service comptabilité cependant l'expérience professionnelle la plus faible du fait des congés successifs qu'elle a pris, de sorte que l'employeur a préféré ne pas se séparer d'un des deux autres salariés qui depuis une année étaient habitués à travailler ensemble, ces derniers maîtrisant par ailleurs, contrairement à l'appelante qui sur ce point ne contredit pas les affirmations de l'intimée, la langue italienne dont la connaissance constituait un atout non négligeable en raison des relations commerciales poussées de l'employeur avec des clients italiens.

Aucun élément du dossier ne laisse présumer que l'employeur ait commis un abus de droit en décidant de licencier l'appelante.

Le licenciement est partant, par confirmation de la décision déférée, à déclarer régulier.

La sanction de la nullité attachée à tout licenciement d'un salarié qui se trouve en congé parental est une nullité relative en ce que ce salarié doit, aux termes de l'article L.234-48. (3) du Code du travail, la faire constater par le président de la juridiction du travail. La salariée n'ayant pas saisi le président du tribunal du travail aux fins de voir constater ladite nullité ne saurait conclure subsidiairement, pour le cas où le licenciement était déclaré régulier comme reposant sur une cause réelle et sérieuse, à se voir allouer du chef « d'irrégularité formelle » dudit licenciement l'équivalent d'un mois de salaire, dès lors que le licenciement critiqué n'a pas été déclaré nul et que la sanction que la salariée veut voir implicitement appliquer par analogie avec les articles L.124-2.(4) et L.124-12.(3) du Code du travail n'est pas prévue par la loi.

Le jugement dont appel est partant encore à confirmer de ce chef.

L'appelante n'a pas droit à une indemnité de procédure pour la première instance étant donné que ses demandes ont à bon droit été rejetées par le tribunal du travail.

Eu égard au sort réservé à son appel et aux dépens, elle n'a pas droit non plus à une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

La société n'a pas droit à une indemnité de procédure faute par elle d'établir l'iniquité dont question à 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 du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette du 6 janvier 2012,

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

condamne A.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Elisabeth Machado, avocat constitué, qui en fait la demande.