Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du treize mars deux mille quatorze

Numéro 38350 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
Mme Astrid MAAS, premier conseiller;
Mme Monique FELTZ, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Josiane GLODEN d'Esch-sur-Alzette du 20 janvier 2012,

comparant par Maître Eyal GRUMBERG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

Mme A.), demeurant à F-(…),

intimée aux fins du prédit acte GLODEN,

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

LA COUR D'APPEL:

1. Le jugement du 2 décembre 2011

Par jugement du 2 décembre 2011, le tribunal du travail de Luxembourg a déclaré irrecevable la demande de Mme A.) tendant à l'indemnisation en raison d'un harcèlement moral, au motif que cette demande est à considérer comme demande nouvelle.

Il a déclaré abusif le licenciement du 27 septembre 2010 de Mme A.) par la société SOC1.), a réservé la demande d'indemnisation du chef de licenciement abusif, conformément aux conclusions des parties, et a fixé la date de la continuation des débats.

Le tribunal a retenu ce qui suit :

« *En cas de motif économique invoqué pour justifier un licenciement, la Cour d'appel exige donc que deux conditions soient réunies pour que l'existence d'une cause réelle et sérieuse du licenciement pour motif économique soit retenue. Les juges doivent vérifier en premier lieu, s'il existe effectivement une suppression ou une transformation d'emploi telle qu'annoncée dans la lettre de motivation. Ils doivent ensuite rechercher, si celle-ci résulte de la cause énoncée dans la lettre de motivation.*

Par ailleurs, il convient de souligner que bien que les juges se placent habituellement au jour du licenciement pour apprécier les droits du salarié licencié, le licenciement, prononcé en raison de difficultés économiques, est déclaré sans cause réelle et sérieuse, lorsque de telles difficultés existaient déjà au moment où le salarié a commencé à travailler auprès de l'employeur. En effet, d'après la jurisprudence, l'employeur qui connaissait la situation obérée de l'entreprise au moment de l'engagement du salarié a fait preuve de légèreté blâmable et celle-ci est retenue comme la véritable cause du licenciement, de sorte que celui est logiquement jugé sans cause réelle et sérieuse.

En l'espèce, il découle de la lettre de motivation reproduite dans la requête introductive d'instance que le licenciement de la requérante est un licenciement pour motif économique résultant d'une suppression de son poste de travail consécutive notamment à de très importantes pertes financières enregistrées les trois dernières années, c'est-à-dire 2008, 2009 et 2010.

Si l'existence des difficultés économiques, au moment du licenciement de la requérante, est documentée à suffisance par les pièces comptables de l'exercice 2010 versées au dossier, toujours est-il qu'il ressort d'autres pièces versées que des difficultés économiques existaient déjà en 2007 et surtout en 2008, dues à des investissements douteux, année pendant laquelle la requérante a commencé à travailler (perte totale d'un montant de 1.577.105,46 €).

Dès lors, en présence de ces difficultés financières, notamment celles enregistrées pour l'exercice 2008, le tribunal ne peut que constater que la défenderesse avait connaissance de la situation obérée au moment où elle a décidé d'engager la requérante.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que la cause alléguée, à savoir les difficultés financières de la défenderesse des années 2008, 2009 et 2010, n'est à l'évidence pas exacte. En effet, bien que les difficultés économiques existent et que l'on peut dire que la défenderesse est en situation de faillite virtuelle depuis 2008 et à la date du licenciement, celles-ci ne sauraient constituer, en l'espèce, la véritable cause du licenciement intervenu à l'égard de la requérante.

Dans ces conditions, la légèreté blâmable de la défenderesse doit être retenue comme véritable cause du licenciement.

En conséquence, le licenciement intervenu le 27 septembre 2010 pour motif économique est à déclarer abusif, celui-ci n'étant pas fondé sur une cause réelle telle qu'exigée par l'article L.124-5 (2) du Code du travail précité ».

2. La position de la société SOC1.)

Le 20 janvier 2012, la société SOC1.) a régulièrement formé appel contre ce jugement, qui lui a été notifié le 21 décembre 2011.

La société soutient qu'en raison des difficultés économiques qu'elle aurait connues et des difficultés conjoncturelles importantes auxquelles elle aurait dû faire face à partir de 2009, elle aurait procédé au licenciement de l'une des deux salariées le 29 avril 2009 et le 27 septembre 2010 elle aurait procédé au licenciement de Mme A.).

Les tâches administratives et pré-comptables de Mme A.) se seraient réduites de sorte que les fonctions pré-comptables de Mme A.) n'auraient plus été requises. Il aurait été décidé de confier la gestion de la société SOC1.) à un tiers.

La société SOC1.) conclut à ce que licenciement soit déclaré régulier. Subsidiairement, elle offre de prouver par l'audition de témoins les faits invoqués qui seraient de nature à justifier le licenciement.

3. La position de Mme A.)

Mme A.) conclut à la confirmation du jugement.

Elle soutient en premier lieu que la lettre de motivation du licenciement serait imprécise et que dès lors le licenciement serait abusif.

En second lieu, elle considère que les motifs invoqués ne correspondraient pas à la réalité et ne constitueraient pas des motifs réels et sérieux justifiant le licenciement.

Elle conteste les faits et moyens de la société A.) et soutient que le licenciement ne serait pas un licenciement économique.

Elle soutient que la société SOC1.) tenterait de masquer une légèreté blâmable. Elle relève que la société reconnaît que dès sa création elle subissait des pertes importantes. Il n'y aurait donc pas eu de situation nouvelle au moment du licenciement. Les pertes n'auraient pas empêché la société d'augmenter son salaire initial de 3.567,27- euros (cote 668,46) de 932,51-euros après environ une année de service.

Elle conteste que son licenciement ait été nécessaire pour sauver la société.

Mme A.) estime que « *l'employeur s'est ici rendu coupable d'une légèreté blâmable en embauchant la concluante tout en laissant la société accumuler des pertes considérables, ce comportement fautif étant la véritable cause du licenciement de la concluante.* »

Elle conclut à a confirmation du jugement qui a retenu que l'employeur qui connaissait la situation obérée de l'entreprise au moment de l'engagement du salarié fait preuve d'une légèreté blâmable et que celle-ci est à considérer comme véritable cause du licenciement et en a déduit le caractère abusif du licenciement.

Mme A.) soutient aussi que l'employeur exposerait tantôt que la restructuration aurait porté sur les fonctions de secrétariat tantôt qu'elle aurait porté sur celles de comptable. Ces contradictions démontreraient que l'argumentation n'est pas sérieuse.

De toute manière, la société ne pourrait pas être restructurée par la seule suppression du poste de Mme A.). Aucune autre mesure de réorganisation ne serait établie.

Malgré des pertes durant trois années, la société n'aurait pas pris des mesures pour y pallier. Elle se contenterait des fonds de la société mère.

Dans ces circonstances, la suppression d'un poste ne pourrait pas être considérée comme motif réel et sérieux du licenciement.

Mme A.) expose qu'en réalité le licenciement serait motivé par ses liens avec M. B.), ancien administrateur de la société SOC1.), qui l'aurait engagée et qui aurait quitté la société en raison d'un litige.

Le 10 mars 2010, à son retour d'un congé de maladie, elle aurait fait l'objet d'un interrogatoire traumatisant et dégradant de la part de M. C.), administrateur de la société, et du mandataire de la société.

L'interrogatoire aurait notamment porté sur ses liens avec M. B.), Maître R.), M. D.) et Mme E.) (la salariée licenciée en mai 2009). Il lui aurait été plus particulièrement demandé si elle touchait de l'argent ou des cadeaux de la part de M. B.), qui ferait l'objet de procédures pénales, ou si elle remettait une partie de son salaire à M. B.).

Il lui aurait été dit que des contacts avec M. B.) seraient dangereux, qu'elle pourrait être appelée à témoigner dans les procédures engagées contre M. B.) et qu'il serait indiqué qu'elle fasse, dès cet entretien, état de ce qu'elle aurait constaté.

M. C.) lui aurait fait comprendre qu'elle n'était plus désirée au sein de la société.

Mme A.) aurait aussi dû se rendre compte qu'à compter du 10 mars 2010, elle n'avait plus accès à son lieu de travail. Le code d'accès aurait été changé sans que le nouveau code ne lui soit communiqué. L'interdiction d'accès à son lieu de travail lui aurait été communiquée le 17 mars 2010 par la femme de ménage, suite à un appel au siège de la société.

Elle aurait été contrainte de travailler à son domicile à partir de ce jour jusqu'à son licenciement, malgré ses demandes nombreuses de pouvoir réintégrer son lieu de travail. Elle aurait de ce fait perdu son jour de congé hebdomadaire convenu et elle aurait été corvéable à merci, à tout moment. Cette modification des conditions de travail dénoterait la volonté de la société de la pousser à la démission. Elle conteste que son employeur l'ait « *dispensée* » de travailler au siège de la société.

Son employeur aurait eu un comportement qualifiable de harcèlement moral.

Etant donné qu'elle n'a pas démissionné, le motif économique aurait été inventé.

Mme A.) soutient enfin que depuis son licenciement, la société SOC1.) aurait embauché Mme F.) comme gouvernante, « *fonction qui ne semble guère indispensable à la survie de la partie appelante ni de nature à redresser la santé financière de cette dernière.* »

Les motifs du licenciement allégués seraient fallacieux et il ne s'agirait pas d'un licenciement économique.

4. Les explications en réponse de la société SOC1.)

La société SOC1.) conteste que le licenciement soit en réalité motivé par les faits allégués par Mme A.).

Elle soutient que, tout en sachant que sa salariée avait des liens cordiaux avec M. B.), elle aurait ignoré l'existence de liens d'amitié ou autres avec M. B.) et conteste que le licenciement soit justifié par de tels liens. M. B.) aurait démissionné en tant qu'administrateur le 24 février 2009 et la mésentente aurait existé antérieurement à cette démission. Mme A.) n'aurait cependant été licenciée que le 27 septembre 2010, soit un an et demi après la démission de son administrateur.

Elle affirme qu'ayant constaté un changement d'attitude de Mme A.), elle aurait procédé le 10 mars 2010 à un entretien avec sa salariée, qui était en congé de maladie entre le 27 février 2010 et le jour de l'entretien.

Lors de cet entretien, il n'aurait pas été demandé à Mme A.) si M. B.) lui avait demandé des services ou autre chose, si elle recevait de l'argent ou des cadeaux de sa part ou si elle lui remettait de l'argent.

La société reconnaît avoir demandé si Mme A.) avait des contacts avec M. B.), M. D.), Maître R.) et Mme E.). La réponse aurait été négative.

Cet entretien ne pourrait pas être considéré comme acte de harcèlement, il se serait agi d'un entretien normal entre employeur et salarié. Tout acte de harcèlement allégué est contesté.

Avant son licenciement, Mme A.) ne se serait pas plainte du comportement de l'employeur.

La société SOC1.) explique qu'en raison de la « *diminution conséquente, voire la suppression des tâches dévolues antérieurement à la dame A.)* » sa présence quotidienne au siège de la société n'aurait plus été nécessaire. La situation économique et conjoncturelle de la société aurait été à nouveau expliquée à Mme A.). La société SOC1.) aurait dispensé Mme A.) d'être présente au siège de la société. Mais il lui aurait été demandé de se tenir à disposition en cas de besoin et Mme A.) aurait touché son salaire pendant toute la période.

La société SOC1.) soutient qu'elle n'aurait embauché personne pour remplacer Mme A.).

Aucun élément du dossier ne permettant de retenir que la société SOC1.) aurait invoqué un faux prétexte, le licenciement serait à déclarer justifié et le jugement devrait être réformé.

5. La précision des motifs

Le 25 octobre 2010, le mandataire de la société SOC1.) a communiqué les motifs suivants :

« (…)

Madame,

Par la présente, je vous rappelle que je suis toujours le conseil de la société SOC1.) SA, établie et ayant son siège social à L-(…), inscrite au registre de commerce de Luxembourg sous le n°B… et représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions.

Suite à votre demande du 02 octobre 2010, ma mandante me charge de vous communiquer ci-contre les motifs gisant à la base de votre licenciement.

Sous réserve de tous moyens de nullité, respectivement d'irrecevabilité de la lettre du 02 octobre 2010, j'entends à titre préliminaire, apporter les précisions suivantes concernant les circonstances de l'engagement.

Les motifs qui ont obligé votre employeur à résilier votre contrat de travail avec préavis sont cumulativement les suivants et les précisions ci-avant exposées en font partie intégrante.

Les points sus décrits ne correspondent aucunement à un classement ni quantitatif, ni qualitatif, ni à un ordre de prépondérance aucun, des motifs invoqués qui sont les uns liés aux autres et donnent un tableau général indissociable.

Il est évident qu'il vous appartient de garder les chiffres et indications ci-après confidentiels.

Toute communication desdits chiffres et indications à de tierces personnes vous est formellement interdite.

Ma partie vous tiendra responsable pour tout préjudice qui pourrait accroître à la société SOC1.) SA suite à des indiscrétions de votre part.

Les motifs ayant amené votre employeur sont de deux ordres sans être indépendants l'un de l'autre :

- *Restructuration de la société*
- *Centralisation de la gestion du patrimoine par une seule et même entité*
- *Difficultés conjoncturelles*

En effet, votre employeur a supprimé votre poste alors que le traitement des tâches qui vous incombaient a été transféré en Suisse.

Vos activités consistaient en la gestion et l'exécution des tâches administratives d'une partie du patrimoine de votre employeur.

Vos tâches étaient notamment les suivantes, sans que cette liste ne corresponde à un classement ni quantitatif, ni qualitatif, ni à un ordre de prépondérance aucun :

- *Tâches de secrétariat*
- *Suivi des appels téléphoniques*
- *Suivi du courrier*
- *Préparations des documents comptables*
- *…*

L'une de vos tâches principale consistait notamment dans le transfert de courriers et des appels téléphoniques à votre employeur.

Cependant, la société SOC1.) SA a décidé que pour des questions de facilite de gestions et des raisons économiques, la gestion de l'intégralité de son patrimoine allait être centralisé entre les mains d'une seule et même entité.

Les avantages de la centralisation de ces affaires au sein d'une seule entité sont :

- *la facilité de gestion*
- *un gain de temps*
- *une meilleure gestion en raison d'une vue d'ensemble*
- *un coût financier plus faible*

Partant, il a été décidé que vos fonctions seront directement réalisées par la société SOC2.) à Genève.

Cependant, la restructuration de l'entreprise invoquée ci-dessus n'est pas la seule motivation à la décision de l'entreprise qui l'a amenée malheureusement à votre licenciement.

En effet, vous n'êtes pas sans savoir que les difficultés conjoncturelles générales que connaît actuellement le secteur économique, cumulé à un environnement concurrentiel croissant, ont eu pour effet une perte financière importante pour votre employeur.

Suite à la crise financière et boursière mondiale, la société SOC1.) SA a subi une perte de 1.577.105,46.- Euros en 2008.

Malheureusement, votre employeur pensait éviter de nouvelles pertes pour l'année 2009.

Cependant, au 30 septembre 2009, la société enregistre déjà une perte de 418.503,37 Euros.

Cette perte est bien supérieure au 31 décembre 2009.

La société enregistrera des pertes tout aussi considérables pour l'année comptable 2010.

Cette perte financière a déjà eu comme conséquence la suppression d'un poste en 2009. Votre employeur a décidé dans un premier temps de vous épargner.

Cependant, il en va de la pérennité de la société de limiter les moindres dépenses.

A titre indicatif, à la fin de l'exercice social de l'année 2007, la société avait déjà enregistré une perte de 330.201,71.- Euros, à la fin de l'exercice de l'année 2008 une porte de 1.577.105,46 Euros et au 31 septembre 2009 une perte de 418.503,17, de sorte qu'en une année, la société a dû faire face à une perte presque cinq fois plus importante que l'année précédente.

Ces pertes financières sont principalement dues d'une part, à la perte sur portefeuille-titres de 512.516,00.- Euros et à la perte sur des positions en USD de 341.995,00.- Euros et d'autre part à l'augmentation des taux d'intérêt et la chute des loyers en matière immobilière.

A ce jour, les fonds propres de la société SOC1.) SA sont négatifs et la situation au 31 décembre 2010 ne saurait s'améliorer davantage.

Il va sans dire que cette situation est inacceptable à moyen terme, voir à long terme.

De plus, en raison de la tendance récessionnaire dans le secteur économique, le travail à effectuer a réduit de façon considérable de sorte que votre maintien au sein de la société est devenu superfétatoire et onéreux.

Ainsi, au vu de la perte financière cumulée à une augmentation des charges, du coût salarial et de la diminution considérable de la masse de travail d'une part et en raison du fait, d'autre part, que la tendance récessionnaire dans le secteur économique risque de perdurer, le conseil d'administration a été amené à prendre une série de mesures de restructuration indispensables pour l'avenir parmi lesquelles figure suppression de votre poste et le transfert de vos fonctions afin de pouvoir assurer une continuité de l'activité.

Partant, en résumé, les raisons qui ont motivé la décision de restructuration et par conséquent, votre licenciement sont :

- *Facilite de gestion*
- *restructuration*
- *une perte financière par rapport à 2007 et 2008*
- *un exercice en perte au 31 décembre 2010 dû à une situation générale défavorable,*
- *une augmentation des charges salariales par rapport au chiffre d'affaires,*
- *la nécessité d'assurer à l'entreprise une continuité*

Partant, en raison du transfert de vos fonctions et de la conjoncture économique, votre contrat de travail n'avait plus lieu d'être, de sorte que votre employeur a décidé de le supprimer.

Veuillez agréer, Madame, l'expression de mes sentiments distingués.

(…) ».

La Cour constate que les motifs du licenciement, à savoir les difficultés économiques et les mesures de réorganisation à l'origine du licenciement, sont indiqués de manière précise.

Le moyen tiré d'une prétendue imprécision des motifs n'est donc pas justifié.

6. L'appréciation des motifs du licenciement

La société SOC1.) a été constituée le 21 juin 2007 avec un capital social de 1.000.000.- euros. Son objet social est la création, la gestion et le financement d'entreprises et de sociétés ayant pour objet toute activité, ainsi que la gestion et la mise en valeur de portefeuille.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 11 décembre 2007, Mme A.) a été embauchée à partir du 4 février 2008 par la société SOC1.). La durée du travail convenue était de 30 heures par semaine, soit 6 heures par jour, 5 jours par semaine. Elle est engagée comme employée administrative et comptable.

Au vu des très longs développements respectifs des parties décrivant les travaux prestés par Mme A.), la Cour retient qu'en fait elle exerçait tant des travaux administratifs que des travaux de comptabilité, à l'exclusion de travaux d'expert-comptable, et qu'elle exerçait les fonctions de secrétaire administrative et comptable prévues au contrat de travail.

Le salaire convenu était de 3.567,27- euros (cote 668,46- euros). Par avenant au contrat de travail, le salaire a été porté à partir du 1er février 2009 au montant de 4.499,80- euros (cote 685,17).

Suivant les bilans et les comptes de pertes et profits aux 31 décembre 2007, 31 décembre 2008 et 31 décembre 2009, les pertes de la société SOC1.) étaient de 330.201,71- euros, 1.577.105,46- euros et de 620.610,21- euros durant les exercices 2007, 2008 et 2009.

Durant les exercices 2008 et 2009, la société a perçu chaque fois le montant de 60.000.- euros à titre de loyers. Les produits provenant de valeurs mobilières et de créance de l'actif immobilisé étaient de 116.208,17- euros et 171.971,74- euros. Les intérêts et autres produits étaient de 88.676,69- euros et 7.083,58- euros.

Du 31 décembre 2008 au 31 décembre 2009, la dette envers les établissements de crédit a été réduite de 5.667.836,91- euros à 810.199,99- euros. Par contre, la dette envers les actionnaires a augmenté de 6.810.939,72- euros à 7.306.088,99- euros.

Durant l'exercice 2008, la société a subi une perte sur valeurs mobilières de 512.516,86- euros et 341.995,92- euros.

En 2008 et en 2009, les corrections de valeur sur les immobilisations corporelles constituent des charges de la société de 206.415,40- euros et 243.426,28- euros.

Les bilans et les comptes de pertes et profits de 2010 ne sont pas versés.

Suivant certificat du 11 novembre 2011 d'un expert-comptable, la perte de la société au 31 décembre 2010 « *sera supérieure à 600.000.- euros* », en raison des intérêts débiteurs, de l'amortissement de l'immeuble et aux salaires annuels.

Aucun élément du dossier ne permet de mettre en doute le caractère fiable de ces documents.

La Cour retient que la société SOC1.), qui déclare posséder un immeuble à Luxembourg, n'a pas d'activité engendrant des produits importants de 2007 à 2009.

Depuis sa création en 2007 jusqu'en 2010, la société subit des pertes importantes par rapport au capital social de 1.000.000.- euros. Au-delà du capital social, les actionnaires mettent à disposition de la société des fonds de près de sept fois le capital en 2008 et de plus de sept fois ce capital en 2009.

Il n'est pas contesté que le 29 avril 2009 la société a procédé au licenciement de l'une des deux salariées. Le 27 septembre 2010, elle a licencié la deuxième salariée, Mme A.).

Au vu de la situation de la société qui durant plus de trois années à compter de sa création subit des pertes très importantes, n'engendre pas de produits importants et bénéficie d'apports de fonds très importants des actionnaires, la suppression du poste de Mme A.) dans le but de réduire les charges constitue une mesure liée aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Même si la suppression d'une charge salariale annuelle de l'ordre de 60.000.- euros ne permet pas à la société de supprimer les pertes, elle permet de les limiter.

Il n'est pas établi que la société SOC1.) ait embauché une autre personne en remplacement de Mme A.).

Mme A.) conteste la réorganisation « *au vu du fait que l'administrateur et le commissaire aux comptes sont à chaque fois Monsieur G.)* ». Mme A.) ne précisant pas autrement ce cumul de fonctions et n'indiquant pas quelle société elle vise, ce moyen imprécis manque de pertinence.

Il est vrai que le coût exact de la décision de l'employeur de faire effectuer les travaux comptables, ou administratifs et pré-comptables, dont était chargée Mme A.) par une entreprise externe, gérant d'autres sociétés des actionnaires, et dans un deuxième temps à un autre bureau comptable à Luxembourg, n'est pas établi.

Cependant, aucun élément du dossier ne permet de conclure que la décision de supprimer le poste de secrétaire administrative et comptable et de confier tous les travaux de comptabilité à une entreprise externe constitue un abus du pouvoir du chef d'entreprise d'apprécier les nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise et de prendre les mesures de réorganisation qu'il considère comme appropriées.

En effet, les développements de Mme A.) qui soutient qu'elle aurait été licenciée en raison de ses liens avec M. B.), ancien administrateur de la société en litige avec celle-ci ne sont pas convaincants. La démission de M. B.) de ses fonctions d'administrateur, en février 2009, précède le licenciement du 27 septembre 2010 d'environ dix-neuf mois. Il n'est pas établi qu'au moment du licenciement l'employeur ait eu connaissance de liens entre Mme A.) et M. B.).

Des actes de harcèlement, contestés, ne sont pas établis.

La Cour relève que Mme A.) a fait des courriels pour obtenir la communication du nouveau code d'accès au lieu du travail et pour pouvoir y continuer son travail. Au vu de ces courriels et des réponses reçues, il est établi que Mme A.) s'est en fait trouvée exclue de son lieu de travail et que ce changement de code d'accès et l'impossibilité de continuer à travailler au lieu du siège n'ont pas fait l'objet d'une communication préalable par l'employeur.

Cette modification des conditions de travail n'a pas été notifiée conformément à la loi. La Cour constate que Mme A.) a travaillé de mars à septembre 2010 à son domicile. Il n'est pas contesté que le salaire convenu ait été payé durant cette période.

Même si le changement des conditions de travail en violation des prescriptions relatives à une telle modification et la décision d'empêcher Mme A.) d'accéder au lieu de travail, sans communication préalable, sont à considérer comme des actes anormaux de l'employeur, ils ne permettent pas de conclure que le licenciement intervenu six mois plus tard ne soit pas motivé par la situation économique invoquée.

Il n'est pas établi que la réorganisation pour des motifs économiques ne constitue qu'un prétexte fallacieux.

Enfin, la Cour ne peut pas faire droit aux conclusions de Mme A.) qui tend à la confirmation de la décision du tribunal du travail qui a retenu que l'employeur qui connaissait la situation obérée de l'entreprise au moment de l'engagement du salarié a fait preuve de légèreté blâmable et que celle-ci constitue la véritable cause du licenciement, et qui a constaté que malgré les difficultés financières « *notamment celles enregistrées pour l'exercice 2008* » et la connaissance de la situation obérée de la société, elle a néanmoins embauché Mme A.), que les difficultés financières de 2008, 2009 et 2010 ne peuvent pas être considérées comme la véritable cause du licenciement, et que la légèreté blâmable de la société est à retenir comme la véritable cause du licenciement.

En effet, la société SOC1.), créée le 21 juin 2007, qui a subi des pertes en 2007, n'a pas commis de faute en procédant à l'embauche de Mme A.) par contrat du 11 décembre 2007.

De toute manière, au moment de l'embauche, la société n'avait pas de difficultés financières « *notamment … pour l'exercice 2008* ».

L'augmentation du salaire de Mme A.) à partir de février 2009, malgré les pertes de 2008, ne constitue pas non plus une faute de la société.

La légèreté blâmable de la société SOC1.), telle que retenue par le tribunal du travail, n'est pas établie et ne peut pas être considérée comme la cause véritable du licenciement.

Au vu des développements qui précèdent, il n'est pas établi que les motifs du licenciement invoqués ne constituent pas la cause véritable du licenciement.

Les difficultés financières de la société ainsi que la suppression du poste et la réorganisation décidée constituent une cause réelle et sérieuse du licenciement de Mme A.).

L'appel de la société SOC1.) tendant à ce que le licenciement soit déclaré régulier est justifié.

7. L'indemnité de procédure

Il n'est pas établi qu'il soit inéquitable de laisser à charge de la société SOC1.) l'intégralité des sommes qu'elle a exposées qui ne sont pas comprises dans les dépens.

Sa demande en obtention d'une indemnité formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile n'est donc pas justifiée.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Monsieur Étienne SCHMIT, président de chambre,

déclare l'appel recevable et fondé,

réformant, déclare que le licenciement du 27 septembre 2010 est régulier,

rejette la demande de la société SOC1.) SA formée sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

condamne Mme A.) aux dépens.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par M. Étienne SCHMIT, président de chambre, en présence de M. Alain BERNARD, greffier.