Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du dix juillet deux mille quatorze

Numéro 40168 du rôle.

Composition:

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

Entre:

Mme A.), demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 9 juillet 2013,

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

et:

1) la société en commandite simple SOC1.)., établie et ayant son siège social à L-(…),

intimée aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par Maître Victor ELVINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte CALVO,

comparant par Maître Elisabeth ALEX, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

LA COUR D'APPEL:

Par requête déposée le 26 avril 2012, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société en commandite simple SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 5 septembre 2011. Elle réclame le paiement d'un montant de 37.551,36 € à titre de dommage matériel et 18.775,68 € à titre de dommage moral pour le préjudice subi suite au licenciement, un montant de 11.452,97 € à titre de gratification pour les années 2008, 2009, 2010, 2011 et 2012, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.000 €.

Par la même requête, A.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi et demande à lui voir déclarer commun le jugement.

Par jugement du 14 juin 2013, le tribunal du travail a déclaré régulier le licenciement pour motif économique intervenu le 5 septembre 2011, a débouté A.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts, a déclaré sa demande en paiement du chef de primes pour les années 2008 à 2012 irrecevable pour la période antérieure au 26 avril 2009 et recevable mais non fondée pour la période postérieure au 26 avril 2009 et a débouté A.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure. Le même jugement a déclaré non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par exploit d'huissier de justice du 9 juillet 2013, A.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement. Elle demande, par réformation, à voir déclarer le licenciement abusif, soutenant que le motif économique invoqué dans la lettre de motivation ne serait pas indiqué avec la précision requise. A titre subsidiaire ce motif ne serait ni réel ni sérieux de nature à justifier le licenciement. L'appelante demande à se voir allouer un montant de 3.326,11 € du chef de préjudice matériel, ainsi qu'un montant de 18.775,68 € du chef de préjudice moral, équivalant à six mois de salaire.

Concernant la demande en paiement de gratification, A.) précise que son appel se limite au volet ayant rejeté sa demande pour les années 2009 à 2012. Elle conclut à la réformation du jugement entrepris et sollicite de ce chef un montant de 9.997,12 €.

Elle réclame une indemnité de procédure de 1.000 € tant pour la première instance que pour l'instance d'appel.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, interjette appel incident et demande la condamnation, en ordre principal, de la société en commandite simple SOC1.) et, en ordre subsidiaire, de A.) au paiement du montant de 2.788,60 € à titre de remboursement des indemnités de chômage.

La régularité du licenciement

A.) fait exposer qu'elle a été aux services de la société en commandite simple SOC1.)depuis le 19 mai 1980. Elle exerçait la fonction de déléguée commerciale au sein de la branche « vente de produits d'entretien ». Elle fut licenciée par courrier recommandé du 5 septembre 2011 avec un préavis de six mois expirant le 14 mars 2012 pour motif économique, l'employeur arguant principalement le fait que les résultats de la branche « vente de produits d'entretien » auraient baissé de l'année 2009 à l'année 2011 et justifiant subsidiairement le choix de licencier la salariée par le fait d'une évolution négative du résultat généré par son travail. L'appelante estime que seul le moyen invoqué en ordre principal serait à considérer comme motif économique, le motif allégué en ordre subsidiaire ne pouvant être pris en considération pour apprécier la réalité et le sérieux du motif invoqué, l'employeur n'ayant pas à justifier son choix de licencier telle personne plutôt que telle autre, cette prérogative découlant de son pouvoir de direction et d'organisation. Comme le motif économique invoqué en ordre principal est imprécis au sens de l'article L. 124-5 (2) du code du travail, le licenciement serait à déclarer abusif.

A titre subsidiaire, le motif économique ne serait ni réel ni sérieux, faute par l'employeur de produire des documents comptables certifiés par un expert-comptable.

A cela s'ajoute, dans le cadre de la motivation subsidiaire invoquée par l'employeur dans son courrier du 5 octobre 20011, que l'appelante affirme n'avoir pas exercé de façon continue sur la période 2009 à 2011 la fonction de déléguée commerciale. Elle aurait, sur ordre de son employeur, remplacé ses collègues de travail se trouvant en congé de maladie ou de récréation. Ainsi elle aurait été affectée à compter du mois de janvier 2009 au service des commandes des produits d'entretien qui est exclusivement un travail de bureau, ce qui aurait nécessairement eu un impact sur le chiffre d'affaires réalisé. La salariée conteste encore les divers frais mensuels lui imputés hormis les salaires, tels les frais de voiture, de téléphonie et les chèques-repas.

Concernant l'évolution du chiffre d'affaires, l'appelante souligne que la branche « produits d'entretien » ne subissait aucune difficulté économique et était même en progression sur la période de 2009 à 2012, de sorte que le motif invoqué à l'appui du licenciement ne serait ni réel ni sérieux et le licenciement serait à déclarer abusif.

L'employeur explique disposer de deux domaines principaux, à savoir la vente en gros de produits pharmaceutiques et la vente en gros de produits d'entretien. A.) était engagée comme déléguée commerciale de son équipe de vente de produits d'entretien. Au fil des dernières années l'activité de vente de produits

d'entretien aurait été déficitaire et les charges salariales auraient été trop élevées par rapport au résultat obtenu, de sorte que la situation économique désastreuse de la branche « produits d'entretien » l'aurait obligé à prendre des mesures de réorganisation afin de réduire les charges et les frais de fonctionnement. Dans ce contexte, l'intimée aurait décidé de supprimer un poste de délégué commercial, en l'occurrence celui de A.). La lettre de motivation préciserait à suffisance et chiffres à l'appui la situation économique objective du département « produits d'entretien », situation qui aurait été désastreuse au vu du recul du chiffre d'affaires et au vu des frais et charges de l'entreprise. Elle souligne que tous les chiffres s'appuient sur des documents comptables officiels déposés au registre de commerce et des sociétés en conformité avec les règles légales. En présence de ce motif économique, l'employeur aurait le libre choix des personnes touchées par les mesures de réorganisation sans avoir à justifier ce choix. Quant aux frais mensuels contestés par la salariée, dans le cadre de la motivation subsidiaire invoquée par l'employeur, celui-ci indique qu'il a payé mensuellement à l'appelante un montant de 30 € pour frais de téléphone.

En ordre subsidiaire, le licenciement serait justifié par des motifs économiques et par les mauvais rendements de A.) qui aurait réalisé le plus faible chiffre d'affaires durant quatre années consécutives, chiffre d'affaires qui aurait diminué d'année en année.

La société en commandite simple SOC1.) formule une offre de preuve afin d'établir le motif économique invoqué à l'appui du licenciement.

L'employeur conteste les montants réclamés par l'appelante en leur principe et en leur quantum et sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 €.

La société en commandite simple SOC1.) a mentionné que A.) fait partie, ensemble avec trois autres salariés, de l'équipe de vente des produits d'entretien. Elle a indiqué comme motif de licenciement avec préavis de A.) la suppression du poste de travail de la salariée suite au caractère déficitaire de l'activité de vente des produits d'entretien et au coût trop élevé des charges salariales par rapport au résultat obtenu. Elle retrace l'évolution du chiffre d'affaires et des frais communs relatifs aux années 2009, 2010 et jusqu'au mois d'août 2011. Elle fait valoir que la situation économique de l'entreprise aurait rendue nécessaire le recours à des mesures de réorganisation afin de réduire les charges et frais de fonctionnement de l'entreprise, sorte qu'elle aurait pris la décision de supprimer un poste de délégué commercial de son équipe de vente. En ordre subsidiaire, mais sans reconnaissance d'une quelconque obligation de justifier son choix, elle fait valoir que l'évolution négative du résultat généré par le travail de A.) aurait porté son choix sur l'appelante.

Les motifs exposés ont dès lors été indiqués avec suffisamment de précision pour que A.) puisse en apprécier la portée et prouver le cas échéant la fausseté et les juridictions du travail puissent vérifier que le motif invoqué dans la lettre s'identifie avec celui invoqué en cours de procédure.

C'est en conséquence à bon droit que le tribunal du travail a déclaré que la société en commandite simple SOC1.) a indiqué le motif du licenciement avec la précision requise.

Si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé par l'exploitation de l'entreprise, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc 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. 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. Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée 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 son salarié.

Le motif de licenciement lié aux « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est pas à comprendre en ce sens que l'employeur doive attendre que sa situation financière devienne catastrophique avant de pouvoir agir, une gestion saine de l'entreprise commandant à ce qu'il soit intervenu par des mesures appropriées au fur et à mesure de l'évolution de la situation. Il doit ainsi être permis à l'employeur d'anticiper les difficultés économiques majeures. Le terme de « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est d'autre part pas non plus à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l 'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause.

En l'espèce, l'employeur se base sur des tableaux annexés au courrier de motivation du 5 octobre 2011 et reprenant l'activité des ventes des produits d'entretien. Il résulte de ces tableaux, tel que l'a retenu le tribunal du travail, que sur les trois années consécutives, 2009, 2010 et août 2011, l'activité était déficitaire et que les pertes enregistrées et dues aux charges salariales élevées dépassaient le bénéfice brut dégagé. S'il est vrai que les tableaux en question constituent des pièces unilatérales, il n'a pas été contesté que ces pièces constituent des documents comptables officiels qui ont été déposés au registre de commerce et des sociétés en conformité avec les règles légales. A cela s'ajoute que les chiffres avancés par la société en commandite simple SOC1.) dans le tableau comparatif de l'activité du département des produits d'entretien pour les années en question ne sont énervés par aucun élément du dossier. Ces tableaux témoignent des résultats déficitaires pour les années 2009, 2010 et jusqu'au mois d'août 2011 du département de la vente de produits d'entretien, à savoir – 127.736,06 € pour l'année 2009, - 117.784,91 € pour l'année 2010 et - 63.695,59 € pour les mois de janvier à août 2011. L'employeur était en conséquence autorisé à prendre les mesures de réorganisation nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de son entreprise. Si A.) a

remplacé Madame B.) pendant son congé de maladie du 29 avril 2009 au 27 juillet 2009 au service des commandes « produits d'entretien et de nettoyage » et qu'en 2010 elle a sporadiquement assuré le service de Monsieur C.) le jeudi après-midi, il ne résulte pas des éléments du dossier qu'en 2011 elle n'ait pas pu se consacrer à plein temps à son emploi de déléguée commerciale. A cela s'ajoute que la suppression effective de son poste de déléguée commerciale n'est pas contestée par la salariée.

Il suit de ce qui précède que le motif de licenciement invoqué est non seulement établi en cause, mais encore réel et sérieux, de sorte que le jugement entrepris en ce qu'il a déclaré le licenciement régulier et la demande en dommages et intérêts de A.) non fondée est à confirmer.

La demande en paiement des gratifications pour les années 2009 à 2012

A.) fait plaider que le paiement systématique pendant 24 ans d'une gratification égale à un mois de salaire aurait « annihilé son caractère bénévole pour se transformer en droit acquis à caractère obligatoire ». L'employeur n'aurait pas pu cesser unilatéralement le paiement d'une telle gratification, mais aurait dû utiliser la procédure de la modification substantielle d'une clause du contrat de travail prévue à l'article L.121-7 du code de travail.

D'après l'intimée, le paiement d'une gratification était entièrement à la discrétion de l'employeur, alors que les parties avaient prévu à l'article 4 du contrat de travail que :

« *La gratification ne constitue en aucun cas un droit acquis pour l'employé, l'ouvrier. Elle est purement facultative de la part de l'employeur sans aucune obligation de justification, de sorte qu'elle peut même être supprimée*. »

Comme le contrat signé entre parties prévoit expressément le caractère discrétionnaire du paiement de la gratification, le non-paiement par l'employeur de cette gratification ne saurait constituer une modification substantielle d'une clause essentielle du contrat de travail.

C'est à juste titre que le tribunal du travail a débouté A.) de sa demande en obtention d'une gratification, alors que les parties avaient convenu dans le contrat de travail que la gratification devait rester bénévole et que la salariée avait par sa signature du contrat marqué son accord sur ce qu'elle ne pouvait tirer un droit du paiement régulier d'une gratification.

Il s'ensuit que l'appel visant ce chef de la demande est à son tour à rejeter.

Le recours de l'Etat

Au vu de la décision à intervenir quant à la régularité du licenciement, le jugement du 14 juin 2013 est à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande de l'Etat, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en remboursement des indemnités de chômage payées à A.).

Les indemnités de procédure

Comme A.) succombe dans son appel et est condamnée aux frais et dépens, le jugement entrepris l'ayant déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à confirmer et sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est à rejeter.

La partie intimée ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel est également à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de Madame Monique FELTZ, conseiller,

reçoit l'appel,

le dit non fondé;

partant confirme le jugement entrepris ;

dit non fondées les demandes de A.) et de la société en commandite simple SOC1.) basées sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne A.) à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonne la distraction au profit de Maître Victor ELVINGER, avocat constitué.

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.