Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-deux octobre deux mille quinze

Numéro 41595 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 B-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Frank SCHAAL de Luxembourg du 28 août 2014,

comparant par Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

la société anonyme SOC1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son conseil d'administration,

intimée aux fins du prédit acte SCHAAL,

comparant par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que Mme le conseiller Monique FELTZ, chargée de faire rapport, tienne seule l'audience pour entendre les plaidoiries. Elle a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral.

Le conseiller rapporteur a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

Par requête déposée le 26 août 2013, A.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOC1.), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour y voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 14 février 2013. Elle réclame le paiement d'un montant de 78.673,50 € à titre de dommage matériel et de 52.449 € à titre de dommage moral pour le préjudice subi suite au licenciement, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.500 €.

Par jugement du 6 juin 2014, le tribunal du travail a donné acte à la société anonyme SOC1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 €, a déclaré le licenciement avec préavis du 14 février 2013 régulier et justifié, a déclaré non fondée la demande de A.) en indemnisation des préjudices matériel et moral, a débouté les parties de leurs demandes en obtention d'une indemnité de procédure et a condamné A.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Par exploit d'huissier de justice du 28 août 2014, A.) a régulièrement interjeté appel contre ce jugement lui notifié le 9 juillet 2014.

L'appelante demande, par réformation, à la Cour de déclarer que les motifs invoqués n'ont pas été indiqués avec la précision requise, qu'ils ne sont ni réels ni sérieux, de sorte que le licenciement serait abusif. Elle sollicite un montant de 51.821,15 € à titre de préjudice matériel et un montant de 52.449 € à titre de préjudice moral, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel.

La société anonyme SOC1.) demande en ordre principal la confirmation du jugement entrepris. En ordre subsidiaire, elle offre de prouver les motifs invoqués par l'audition de témoins. Elle conteste l'existence d'un préjudice matériel et moral dans le chef de l'appelante. En ordre plus subsidiaire, elle sollicite la réduction des montants réclamés. En tout état de cause, elle conclut au rejet de la demande de la salariée en obtention d'indemnités de procédure. Elle interjette appel incident et réclame une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance. Elle sollicite en outre une indemnité de procédure de 2.500 € pour l'instance d'appel.

La régularité du licenciement

Suivant contrat de travail signé le 30 juin 1997, A.) a été aux services de la société anonyme SOC2.) (LUXEMBOURG) depuis le 1er juillet 1997 en qualité d'administrateur. Le 22 février 2001, la société anonyme SOC2.) (LUXEMBOURG) a changé sa dénomination en société à responsabilité limitée

SOC3.) (EUROPE). Le 25 mars 2005, la société à responsabilité limitée SOC3.) (EUROPE) a changé sa dénomination en société à responsabilité limitée SOC4.) (EUROPE). Suite à un transfert intragroupe, la salariée fut employée par la société anonyme SOC1.) à partir du 1er janvier 2010 en qualité de *Transaction Processing Specialist*. Par courrier du 4 février 2013, A.) fut convoquée à l'entretien préalable conformément aux dispositions de l'article L. 124-2 du code du travail. Par lettre du 14 février 2013, la salariée fut licenciée avec un préavis de douze mois prenant cours le 15 février 2013 pour se terminer le 14 février 2014. Suite à la demande de la salariée, l'employeur lui a fait parvenir en date du 4 avril 2013 les motifs du licenciement, lettre qui est entièrement transcrite dans la requête introductive d'instance.

Le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation remplirait les critères de précision requis ; que les motifs invoqués seraient fondés sur les nécessités de fonctionnement de la société anonyme SOC1.) et constitueraient des motifs économiques ; qu'il s'agirait non pas de difficultés économiques, mais d'une mesure de réorganisation structurelle décidée au niveau du groupe SOC1.,2.,3.,4.); que la société anonyme SOC1.) aurait déjà informé en 2009 la Commission de Surveillance du Secteur Financier de son intention de délocaliser une partie de ses activités sur les trente-six mois à venir vers l'Inde et les Philippines ; que l'exécution de ce projet au niveau de SOC1.) aurait été décidée en janvier 2013, partant antérieurement à la décision de licenciement, même si le projet de délocalisation des activités de traitement SOC4.) a finalement été arrêté. L'employeur n'aurait pas abusé de ses pouvoirs de réorganisation dans le but de pouvoir licencier la salariée, de sorte que la résiliation du contrat de travail de A.) aurait reposé sur une cause réelle et sérieuse liée aux nécessités de fonctionnement de la société anonyme SOC1.).

A.) soutient que la lettre de motivation du 4 avril 2013 ne répond pas au critère légal de précision. L'employeur y aurait mentionné des postes que la salariée n'aurait jamais occupés. Ainsi elle n'aurait pas fait partie de la SOC5.) à proprement parler, de sorte qu'elle n'aurait pas pu être directement affectée par cette délocalisation. Elle aurait appartenu à l'équipe CC depuis sept ans, équipe qui aurait été rattachée sans être confondue à la SOC5.) pendant son congé parental au début de l'année 2012. Ce serait encore à tort que le tribunal du travail aurait retenu que « *suite à un processus de sélection détaillé dans la lettre de motivation, l'intimée a décidé de procéder à la suppression du poste de travail de la requérante* », la lettre de motivation ne décrivant en rien le processus de sélection adopté par l'employeur. D'après la salariée, le licenciement ne reposerait dès lors pas exclusivement sur des motifs économiques, mais serait également lié à l'aptitude de la salariée et à ses compétences. Au vu de ce comportement contradictoire de l'employeur, le tribunal du travail aurait dû conclure à l'imprécision des motifs invoqués. Faute par l'employeur d'indiquer la procédure de sélection interne ayant mené au licenciement de A.), le licenciement serait dépourvu de caractère réel. Le fait que le projet de délocalisation a été annulé prouverait à suffisance que le motif invoqué n'était jamais la véritable raison du licenciement de l'appelante. La proposition de réintégration faite par l'employeur en date du 16 août 2013 renforcerait la position de l'appelante, serait vexatoire et prouverait la mauvaise foi de l'employeur. Le refus de cette proposition de réintégration ne saurait

préjudicier à la salariée qui aurait perdu toute confiance en son employeur et qui n'aurait pas souhaité réintégrer l'entreprise au risque d'être licenciée une nouvelle fois quelques mois plus tard. Le licenciement serait en conséquence abusif pour absence de caractère sérieux.

La société anonyme SOC1.) demande en ordre principal la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a retenu que la lettre de motivation du 4 avril 2013 satisfait aux critères de précision requis et que les motifs invoqués sont réels et sérieux et justifient un licenciement avec préavis. En ordre subsidiaire, elle offre de prouver par l'audition de témoins les motifs invoqués à l'appui du licenciement, ainsi que le fait qu'en date du 18 juillet 2013 elle aurait été informée par le groupe de contrôle (steering group) que le programme concernant la stratégie de délocalisation de l'agence de transfert luxembourgeois ne serait pas poursuivi et que le projet de migration des transactions de SOC4.) aurait dû être arrêté. Par courrier de son mandataire du 16 août 2013, elle aurait informé la salariée que le projet de délocalisation ayant entraîné son licenciement avait été annulé et elle lui aurait fait parvenir une proposition de réintégration, valable jusqu'au 26 août 2013. Cette proposition n'aurait pas été acceptée par l'appelante.

L'employeur soutient qu'il résulterait clairement de la lettre de motivation que les motifs du licenciement tiendraient essentiellement à une mesure de restructuration et de rationalisation décidée en 2011 par le groupe SOC1., 2, 3., 4.), consistant dans la délocalisation des activités de traitement vers la nouvelle plateforme de transfert à Bangalore en Inde, et ce dans un but d'optimisation du traitement des transactions. La lettre exposerait que la délocalisation des activités de traitement du Luxembourg vers l'Inde aurait reçu le feu vert début 2013 et que l'équipe qui avait été affectée par cette délocalisation était la « SOC5.) », c'est-à-dire l'équipe dont A.) faisait partie. Il résulterait de l'organigramme versé en cause que la CC était également concernée par le transfert, la CC et la SOC5.) Dealing Team constituant une même équipe. Un processus de sélection interne aurait été effectué pour déterminer les quatre salariés qui devaient être licenciés pour des raisons économiques, dont l'appelante, pour laquelle aucun autre poste correspondant à son profil n'était disponible au sein de la Banque. Il s'agirait d'un licenciement de nature économique et non d'un licenciement fondé sur l'aptitude de l'appelante et l'information sur les détails du processus de sélection aurait été purement facultative et superflue. Les motifs exposés dans la lettre de motivation auraient été indiqués avec suffisamment de précision. Ils seraient réels et sérieux, alors que la décision d'achever le projet de délocalisation aurait été prise en janvier 2013.

<u>La précision des motifs</u>

La Cour renvoie pour le détail à la lettre de motivation entièrement transcrite dans la requête introductive d'instance qui est annexée au jugement dont appel.

En expliquant que le licenciement est basé sur des motifs purement économiques ; que A.), après avoir travaillé depuis 1997 dans différents départements, a occupé en dernier lieu une position dans le département de

SOC5.) ; qu'en 2011 SOC1.,2.,3.,4.) a commencé à délocaliser les activités de traitement des transactions de Luxembourg vers la nouvelle plateforme de transfert à Bangalore en Inde ; que la délocalisation des activités de traitement du Luxembourg vers l'Inde a reçu le feu vert début 2013 ; que l'équipe qui est affectée par cette délocalisation est la SOC5.), dont fait partie A.) ainsi que 13 autres employés et en précisant le choix ayant déterminé l'employeur à licencier l'appelante, la société anonyme SOC1.) a exposé les motifs du licenciement 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.

Les premiers juges sont dès lors à confirmer en ce qu'ils ont déclaré les motifs suffisamment précis.

Le caractère réel et sérieux des motifs

S'il est vrai que le chef de l'entreprise 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, qu'il 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, il importe de constater qu'en l'espèce, si l'employeur produit un projet de délocalisation des activités de traitement du Luxembourg vers l'Inde et s'il résulte des documents versés en cause que l'appelante faisait partie du personnel du département concerné, l'employeur reste cependant en défaut de rapporter la preuve qu'au moment du licenciement en date du 14 février 2013, une décision concrète de délocalisation dudit département avait été prise en accord avec les autorités concernées et qu'un planning concret avait été élaboré renseignant les dates précises pour la réalisation du projet. Ainsi l'employeur n'indique pas la suite qui aurait été réservée par la Commission de Surveillance du Secteur Financier au Mémorandum lui envoyé le 3 juin 2009 en vue de lui soumettre sa demande pour la délocalisation de certaines de ses activités. L'offre de preuve de la société anonyme SOC1.) tendant à établir les motifs gisant à la base du licenciement est à écarter vu qu'elle n'apporte aucune précision quant à ces éléments.

A défaut de preuve de l'existence, au moment du licenciement de l'appelante en date du 14 février 2013, d'une telle décision et d'un planning concret pour la mise en œuvre du projet de délocalisation, la Cour retient que l'employeur a agi avec une légèreté blâmable en procédant à la résiliation du contrat de travail de A.).

Il en suit que le licenciement de A.) en date du 14 février 2013 n'est pas basé sur des motifs réels et sérieux, de sorte que, par réformation du jugement de première instance, il est à déclarer abusif.

L'indemnisation

A.) réclame un montant de 51.821,15 € à titre de préjudice matériel et un montant de 52.449 € à titre de préjudice moral. Elle demande à la Cour de fixer la période de référence à 18 mois à partir de la fin du délai de préavis, soit du 15 février 2014 au 15 août 2015, et ce au vu de l'ancienneté de services de 16 ans et du fait qu'elle n'a pas été dispensée de travailler pendant la période de préavis de douze mois. Elle explique qu'elle est tombée enceinte en mai 2013, que le délai de préavis a pris fin le 14 février 2014, qu'elle était en congé de maternité jusqu'au 10 avril 2014 et qu'elle n'a pas pu bénéficier du congé parental. Pendant son congé de maternité, elle aurait été dispensée de tout travail et n'aurait dès lors pas eu à effectuer une quelconque recherche d'emploi. Elle aurait été inscrite comme demandeuse d'emploi en Belgique à partir du 11 avril 2014. Elle aurait décidé de changer d'orientation professionnelle et actuellement elle suivrait une formation de CAP pour devenir enseignante, formation qui a commencé en septembre 2014 et qui se terminera fin décembre 2015.

La société anonyme SOC1.) conteste l'existence d'un préjudice matériel et moral en relation causale avec une faute commise par l'employeur et souligne que A.) n'a pas accepté la proposition de réintégration faite par l'employeur une fois le projet de délocalisation abandonné. En ordre subsidiaire, elle conclut au rejet de la demande, au motif que A.) n'aurait fait aucune démarche pour retrouver un nouvel emploi. A titre plus subsidiaire, les montants réclamés seraient à réduire à de plus justes proportions.

Il appartient à l'appelante d'établir qu'elle a subi un préjudice matériel par suite du congédiement abusif. Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale avec le licenciement doivent normalement être pris en considération pour fixer le dommage matériel. Il existe à charge du salarié licencié abusivement une obligation de modérer le dommage.

La Cour donne à considérer que si la salariée avait accepté la proposition de réintégration de son employeur lui faite durant la période de préavis, elle n'aurait subi aucun dommage matériel. Elle aurait pu bénéficier du congé parental, quitte à démissionner à la fin dudit congé pour se réorienter professionnellement. Ainsi, dans les circonstances de l'espèce, le dommage matériel allégué par A.) ne peut être mis en relation causale avec le licenciement, la salariée n'ayant établi aucun motif valable pour refuser la proposition de réintégration faite par son employeur.

La demande de A.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel n'est partant pas fondée.

L'appelante, licenciée abusivement, a néanmoins subi un dommage moral, le licenciement ayant porté atteinte à sa dignité et l'ayant placée dans une situation d'insécurité quant à son avenir professionnel jusqu'au jour de la proposition de réintégration lui faite par son employeur.

La Cour fixe le dommage moral subi par A.) en relation avec le licenciement abusif à 5.000 € et fixe le départ des intérêts au taux légal sur cette somme à la date du jour du dépôt de la requête devant le tribunal du travail.

Les indemnités de procédure

L'appelante sollicite une indemnité de procédure de 3.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel, alors que l'employeur réclame sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile un montant de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel.

Eu égard à l'issue du litige, il est inéquitable de laisser à la charge exclusive de A.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a exposés pour obtenir partiellement gain de cause. En tenant compte de l'envergure de l'affaire, il convient de lui allouer une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel.

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 la première instance et pour l'instance d'appel est à rejeter. L'appel incident n'est dès lors pas fondé.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel principal partiellement fondé ;

dit non fondé l'appel incident ;

réformant partiellement:

déclare le licenciement avec préavis du 14 février 20133 abusif ;

déclare la demande de A.) en obtention de dommages et intérêts pour le préjudice moral fondée pour le montant de 5.000 € ;

condamne la société anonyme SOC1.) à payer à A.) la somme de 5.000 € avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la société anonyme SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance et de 2.500 € pour l'instance d'appel ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOC1.) basée sur l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOC1.) à tous les frais et dépens des deux instances.

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.