Arrêt N° 02/17 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du douze janvier deux mille dix-sept

Numéro 42503 du rôle.

Composition:

M. Étienne SCHMIT, président de chambre;
M. Serge THILL, premier conseiller;
Mme Danielle SCHWEITZER, conseiller;
M. Alain BERNARD, greffier.

Entre:

Mme A.), demeurant à D-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg du 19 juin 2015,

comparaissant par Maître Alex ENGEL, 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 CALVO,

comparaissant par Maître Mario DI STEFANO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le président de chambre Étienne SCHMIT, chargé de faire rapport, tienne seul l'audience pour entendre les plaidoiries.

Le magistrat rapporteur a indiqué la composition de la Cour et a fait son rapport oral. Il a rendu compte de l'audience à la Cour dans son délibéré.

1. La procédure

Par jugement du 30 avril 2015, le tribunal du travail de Luxembourg a dit que, le 28 octobre 2013, la société SOC1.) a substantiellement modifié des clauses essentielles du contrat de travail de Mme A.) en défaveur de celle-ci, que la démission avec effet au 15 janvier 2014 de Mme A.), en raison du refus de la modification, constitue un licenciement, a déclaré ce licenciement régulier et justifié et a rejeté la demande d'indemnisation des préjudices matériel et moral.

Par acte d'huissier de justice du 19 juin 2015, Mme A.) a régulièrement formé appel contre ce jugement, qui lui a été notifié le 13 mai 2015.

2. Les motifs de la modification

Par courrier du 28 octobre 2013, l'employeur a informé la salariée de ce qu'il réduisait la rémunération annuelle brute de 87.227,42 euros (7.268,96 euros par mois) au montant de 51.000 euros (4.250 euros par mois). Par courrier du 4 novembre 2013, l'employeur a précisé que la modification prendra effet le 15 janvier 2014.

A la demande de la salariée, l'employeur lui a fait connaître les motifs de la modification de la rémunération par courrier du 20 novembre 2013, qui a la teneur suivante :

« *Sehr geehrte Frau A.),*

mit Ihrem Schreiben vom 05.11.2013, welches uns am 11.11.2013 zugegangen ist, bitten Sie uns um die Mitteilung der Gründe. die zur Änderung der arbeitsvertraglichen Regelung im Hinblick auf Ihr Gehalt gemäß unserem Schreiben vom 28.10.2013 / 04.11.2013 geführt haben. Dem folgend erläutern wir Ihnen nachstehend die Gründe, die uns zu dieser Entscheidung bewogen haben.

Die Gründe, welche uns gezwungen haben, das arbeitsvertraglich vereinbarte Gehalt in Höhe von derzeit EUR 87.227,42 brutto p.a. (entspricht EUR 7.268,96 brutto monatlich) mit Wirkung zum 15. Januar 2014 auf EUR 51.000,00 brutto p.a. (entspricht EUR 4.250,00 brutto monatlich) zu reduzieren, sind dem Umstand geschuldet, dass Ihr Aufgaben- bzw. Verantwortungsgebiet aufgrund der Neuausrichtung im Bereich Marketing und Kommunikation verkleinert wurde und Sie Ihre wöchentliche Arbeitszeit von zuletzt 32 Wochenstunden auf noch 24 Wochenstunden reduziert haben.

Im Detail:

1.) Veränderung des Aufgaben- und Verantwortungsgebietes:

Gemäß der arbeitsvertraglichen Regelungen nach dem Arbeitsvertrag vom 10.02.2010 nebst den hierzu geschlossenen Nachträgen vom 01.02.2011, 18.10.2011 und vom 17.04.2013 sind Sie bei der Gesellschaft als Mitarbeiterin im Bereich Marketing und Kommunikation angestellt.

Ihr vormaliger Aufgaben- und Verantwortungsbereich in der Abteilung Marketing und Kommunikation stellte sich so dar, dass Sie gemeinsam mit der Unterzeichnerin für die Steuerung und die Strategie der Marke „GG.)“ im weitesten Sinne verantwortlich waren. Dies betraf die Bereiche des Branding, der Produktpolitik, der Presse und PR, der Events, des Research, der CD und CI sowie der Marken und Muster. Darüber hinaus oblag Ihnen in diesen Bereichen eine Leitungsfunktion sowie die Personalverantwortung für insgesamt fünf Mitarbeiter.

Mithin bestand der Ihnen übertragene Verantwortungsbereich bisher aus einer Leitungsfunktion, einschließlich der Personalverantwortung, sowie aus der Verantwortung für die Gesamtstrategie im Bereich Marketing und Kommunikation, letztere gemeinsam mit der Unterzeichnerin.

Im Laufe der Zeit hat sich der Bereich Marketing und Kommunikation der Gesellschaft erweitert und es werden nicht nur die Marke „GG.) ", sondern darüber hinaus auch weitere Marken Dritter, so etwa die im Eigentum der CC.) stehenden Marken „BB.)“ bzw. „DD) " als externer Dienstleister betreut und deren Marketingaktivitäten koordiniert bzw. unterstützt. Auch in diesem Zusammenhang hatten Sie seinerzeit eine Leitungsfunktion dergestalt inne, als Sie die Strategie und Konzeption im Hinblick auf die Marken der CC.) teilweise in eigener Verantwortung und teilweise gemeinsam mit der Unterzeichnerin verantwortet haben. Die Zuständigkeit innerhalb der Gesellschaft für die Marke „GG.) " ist zu dieser Zeit weitestgehend auf die Mitarbeiterin Frau B.) übergegangen.

Aufgaben im Zusammenhang mit der Marke „MM.)", welche ebenso von der Gesellschaft betreut bzw. aufgebaut wird, wurden von Ihnen nur in Einzelfällen bearbeitet.

Im Zuge der Ihnen gleichfalls bekannten Veränderungen im Bereich Marketing und Kommunikation, haben sich die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten erheblich verlagert, was in der Konsequenz zu einer erheblichen Reduzierung Ihres Aufgabengebietes sowie zum Wegfall ihrer bisherigen Verantwortungs- bzw. Leitungsfunktionen geführt hat.

Die Gesamtleitung und Verantwortung für die Marke „GG.)“ liegt nach wie vor bei der Unterzeichnerin, wobei die in diesem Bereich anfallenden Aufgaben auch weiterhin von Frau B.) als Markenverantwortliche erledigt werden. Frau B.) steuert bis auf die Türkei auch direkt die Aktivitäten in den verschiedenen

Ländern. Insoweit sind Sie als Country Manager für die Türkei zuständig. Eine Leitungsfunktion obliegt Ihnen in diesem Bereich nicht.

Die größte Veränderung hat die Markenbetreuung der CC.) erfahren, welche Sie bisher in einer Leitungsfunktion neben der Unterzeichnerin bearbeitet haben. So wurde insbesondere der Prozess bei der Betreuung der Marken der CC.) den geänderten Anforderungen angepasst. Hintergrund dessen ist vorwiegend der Wechsel in der Geschäftsführung der CC.), welcher in der Folge dazu führte, dass wesentliche Entscheidungen, insbesondere strategische Entscheidungen für diese Marken, nunmehr ausschließlich von der CC.) bzw. von der Geschäftsführung der CC.) und nicht mehr von der Gesellschaft, d.h. insbesondere von Ihnen oder der Unterzeichnerin, getroffen werden.

Ihre aktuelle Tätigkeit stellt sich somit derart dar, dass Sie als Mitarbeiterin des Marketing-Teams neben den übrigen Mitarbeiterinnen lediglich noch für bestimmte Marken und Länder verantwortlich sind. In ihrer Funktion als Country Manager üben Sie eine Schnittstellenfunktion zwischen Marketing und Kommunikation, den Marketingverantwortlichen der jeweiligen Länder und der jeweiligen Gesellschaften aus. Verantwortungs- und Leitungsfunktion sowie Entscheidungsbefugnisse sind nicht damit verbunden. Wie bereits ausgeführt, liegt die Gesamtverantwortung im Bereich Marketing und Kommunikation ausschließlich noch bei der Unterzeichnerin.

Sie bearbeiten als Country Manager die Marken „BB.)" und „DD.)" für die Länder „Türkei“ und „Australien", wobei die Markenverantwortung für die vorgenannten Marken bei Frau C.) liegt. Ferner bearbeiten Sie als Country Manager die Marke „MM.) " für die Länder „Türkei", „Australien", „Lateinamerika", „Kanada" und „Karibik", wobei die Markenverantwortung für diese Marke bei der Unterzeichnerin und Frau D.) liegt. Schließlich bearbeiten Sie als Country Manager die Marke „GG.)“ für die Türkei. Hier ist die Markenverantwortung der Mitarbeiterin Frau B.) übertragen worden.

Der vorstehenden Veränderung, insbesondere der Reduzierung Ihres Aufgaben- und Verantwortungsgebietes, hat die Gesellschaft durch die Anpassung Ihres Gehaltes zum 15.01.2014 Rechnung getragen.

2.) Reduzierung der Wochenarbeitszeit von 32 auf 24 Wochenstunden:

Was die Entwicklung der Wochenarbeitszeit angeht, so stellt diese sich wie folgt dar. Ihre Wochenarbeitszeit betrug ursprünglich 32 Wochenstunden bei einer Vergütung von zuletzt EUR 113.467,50 brutto p.a. (entspricht EUR 9.455,63 brutto monatlich).

Nach dem Inhalt der zuletzt mit Ihnen geschlossenen Vereinbarung vom 17.04.2013 wurde das Arbeitsverhältnis nach einer kurzzeitigen Unterbrechung (01.06.2013 bis 14.07.2013) am 15.07.2013 mit einer reduzierten Wochenarbeitszeit von nur noch 24 Wochenstunden wieder aufgenommen. Zudem wurde bereits in dieser Vereinbarung dem Grunde nach festgehalten, dass das Gehalt der reduzierten Stundenanzahl entsprechend angepasst wird.

Bereits vor dem Hintergrund der von Ihnen ab dem 15.07.2013 geleisteten Wochenarbeitszeit von nur noch 24 Wochenstunden und damit einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit um etwa 25%, ergibt sich naturgemäß und konform der getroffenen Vereinbarung auch eine Reduzierung des Gehaltes in Höhe von mindestens 25%. Ausgehend von Ihrer bisherigen Vergütung (EUR 113.467,50 brutto p.a.) wäre hier eine Vergütung von noch etwa EUR 87.227,42 brutto p.a. angemessen, wobei diese Vergütung nur dann zu zahlen wäre, wenn Ihr Aufgaben- und Verantwortungsbereich im Übrigen unverändert geblieben wäre. Dass dies vorliegend gerade nicht der Fall ist, haben wir Ihnen unter vorstehender Ziffer 1.) ausführlich erläutert.

Vor dem Hintergrund vorstehender Ausführungen bleibt mithin festzuhalten, dass Sie aktuell weder in einer Leitungsfunktion oder in einer Position mit Personalverantwortung tätig sind. Ferner obliegt Ihnen nicht die Verantwortung für die Gesamtstrategie im Bereich Marketing und Kommunikation. Diese Aufgaben werden einzig und vollumfänglich durch die Unterzeichnerin in alleiniger Verantwortung wahrgenommen.

Im Ergebnis arbeiten Sie somit nicht mehr in einer den Bereich Marketing und Kommunikation umfassenden Verantwortungsposition. Auch beschränkt sich Ihr Aufgabengebiet betreffend die Marken auf operative Aktivitäten in einzelnen Ländern, wobei die Gesamtverantwortung für die Marken jeweils den vorgenannten Mitarbeiterinnen übertragen wurde. Insbesondere der Wegfall der Leistungs- und Verantwortungsfunktion im Bereich Marketing und Kommunikation wurde von uns zum Anlass genommen, Ihre Vergütung entsprechend zu reduzieren und den aktuell und künftig von Ihnen bearbeiteten Aufgabenfeldern anzupassen.

Aus unternehmenspolitischer Sicht sowie unter Berücksichtigung des allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatzes ist es nicht gerechtfertigt, ihre Vergütung trotz der erheblichen Verringerung Ihres Aufgabengebietes und nicht zuletzt trotz des Wegfalls der Leitungsfunktion sowie trotz der Verringerung der Wochenarbeitszeit von 32 Wochenstunden auf 24 Wochenstunden, in unveränderter Höhe auch künftig zu zahlen.

Aus den vorgenannten Gründen hat sich die Gesellschaft entschlossen, die bestehende dahingehend arbeitsvertragliche Regelung mit Wirkung zum 15.01.2014 dahingehen zu ändern, dass Ihnen mit vorgenanntem Stichtag eine Vergütung von EUR 51.000,00 brutto p.a. (entspricht EUR 4.250,00 brutto monatlich) bei 24 Wochenstunden gezahlt wird.

Mit freundlichen Grüßen.

SOC1.) S.A. ».

3. La précision des motifs

Le tribunal du travail a conclu ses développements relatifs à la précision des motifs en retenant que l'employeur « *a dès lors indiqué le motif de la*

modification substantielle avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation de cette modification, de sorte que le moyen relatif à l'indication imprécise de ce motif dans cette lettre doit être rejeté. » (Page 9 du jugement, dernier alinéa)

La salariée critique le jugement en ce qu'il aurait « *omis de se prononcer sur la précision de la motivation* ». (Acte d'appel, point III A)

Au vu de la rédaction expresse du jugement, cette critique est sans fondement.

La salariée soutient aussi que la lettre de motivation ne serait pas suffisamment précise « *sur un point fondamental, à savoir celui de l'ampleur de la réduction de salaire* ».

Elle considère que les mesures de restructuration n'auraient pas été indiquées avec la précision requise. La date précise ou la période des changements ne seraient pas mentionnées, de sorte que la justification de la réduction du salaire au moment précis choisi par l'employeur ne pourrait pas être appréciée.

Aucune donnée chiffrée relative au chiffre d'affaires, aux coûts, aux bénéfices, permettant de comprendre la réduction du salaire et sa réduction au montant précis de 51.000 euros ne serait fournie.

A défaut de précision des motifs, le licenciement serait à déclarer abusif.

L'employeur considère que les motifs de la modification de la rémunération ont été indiqués avec précision et conclut à la confirmation du jugement.

La Cour retient qu'en cas de modification d'une condition essentielle du contrat de travail, l'employeur est tenu, en cas de demande du salarié, d'indiquer les motifs de la modification avec précision, de manière à permettre au salarié de connaître les motifs de la modification et d'arrêter en connaissance de cause sa position face à la modification, et aux juridictions d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs de la modification et si la résiliation du contrat de travail résultant du refus de la modification donne lieu à un recours du chef de licenciement abusif.

Dans sa lettre de motivation, l'employeur indique qu'au moment de la réduction du salaire, le 28 octobre 2013, la salariée avait cessé sa fonction dirigeante avec une responsabilité à l'égard de cinq collaborateurs dans le cadre du marketing et de la communication de la marque GG.). Précédemment, elle avait exercé ensemble avec une signataire de la lettre de motivation (Mme E.), suivant l'offre de preuve) la responsabilité dans la direction et la stratégie de cette marque. La salariée exerçait maintenant la fonction de responsable pays pour la Turquie (country manager), sans fonction dirigeante.

Au moment de la réduction du salaire, la salariée avait aussi cessé ses fonctions de direction et de stratégie concernant les marques « *BB.)* » et « *28 DD.)*» de la société CC.), ces fonctions n'étant plus du ressort de l'employeur par décision de CC.). En ce qui concerne ces deux marques, elle n'avait plus

qu'une fonction de responsable pays (country manager) pour la Turquie et l'Australie.

Au moment litigieux, concernant la marque MM.), la salariée exerce encore la fonction de responsable pays pour la Turquie, l'Australie, l'Amérique latine, le Canada et la région des Caraïbes. Pour cette marque, la responsabilité générale incombe à Mme E.) et Mme D.).

L'employeur explique aussi qu'à partir du 15 juillet 2013, les parties ont convenu d'une réduction du temps de travail de 32 à 24 heures par semaine. Compte tenu de la diminution de 25% de la durée du travail, la rémunération brute a été réduite de 113.467,50 à 87.227,42 euros.

La Cour observe que le premier et le deuxième montant correspondent à des cotes d'application différentes de l'échelle mobile des rémunérations.

L'employeur ajoute que cette rémunération réduite à 87.227,42 euros n'est justifiée que si les attributions et les responsabilités restent inchangées. Au moment de la réduction litigieuse de la rémunération à 51.000 euros (4.250 euros pour une tâche hebdomadaire de 24 heures), la salariée ne se trouvait ni dans une position dirigeante ni ne dirigeait du personnel, et n'avait aucune responsabilité dans la stratégie marketing et communication. Ses tâches étaient limitées à des activités opérationnelles concernant les marques.

La rémunération est réduite au vu des fonctions effectivement exercées en octobre 2013.

La lettre de motivation indique donc les fonctions exercées en octobre 2013 et les attributions et responsabilités antérieures ayant pris fin, changements qui, aux yeux de l'employeur, justifient la diminution de la rémunération.

La nature des faits invoqués et les périodes et dates concernées sont indiquées avec la précision requise par la loi.

L'employeur n'avait pas l'obligation de motiver en plus son appréciation de la rémunération allouée pour les fonctions exercées, ni en comparaison de celle allouée pour les fonctions et responsabilités antérieures ni au vu de la situation financière de l'entreprise.

L'appel n'est pas justifié en ce qu'il critique la décision relative à la précision des motifs.

4. La réalité des motifs

La salariée critique le jugement en ce qu'il a admis que les motifs du licenciement étaient prouvés, qu'elle ne contestait pas la réalité des mesures de restructuration et la modification de ses tâches et responsabilités et soutient que le tribunal n'aurait pas vérifié le bien fondé des motifs invoqués « *en rapport avec la nécessité et la réalité des prétendues mesures de restructuration décrites …* »

Elle conclut à la réformation et à ce que le licenciement soit déclaré abusif.

L'employeur conclut à la confirmation du jugement.

Il soutient qu'au vu de ses propres demandes d'emploi, la salariée reconnaîtrait la réalité des changements de la structure interne de l'entreprise.

L'employeur offre aussi de prouver les faits qu'il invoque par l'audition d'un témoin.

Avant tout progrès en cause, la Cour considère approprié d'entendre les parties.

PAR CES MOTIFS:

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

déclare l'appel recevable,

dit que la lettre de motivation du 20 novembre 2013 indique les motifs de la réduction de la rémunération avec la précision requise par la loi,

rejette l'appel de Mme A.) en ce qu'il est basé sur une prétendue imprécision des motifs,

ordonne la comparution des parties,

fixe la comparution des parties au **jeudi 2 mars 2017 à 14 h 15** en la **salle numéro CR.4.28**, 4e étage, dans les locaux de la Cour supérieure de justice à Luxembourg, Cité Judiciaire, Bâtiment CR, Plateau du Saint Esprit à L-2080 Luxembourg,

charge Monsieur le président de chambre Étienne SCHMIT de procéder à la comparution,

dit qu'en cas d'empêchement du magistrat commis, il sera procédé à son remplacement par ordonnance du président de chambre,

réserve les 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.