Arrêt N° 38/17 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du vingt-trois mars deux mille dix-sept

Numéro 42855 du rôle.

Composition:

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

Entre:

Mme A.), demeurant à L-(…),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 12 août 2015,

comparaissant par Maître Dieter GROZINGER DE ROSNAY, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1.) la société à responsabilité limitée SOC1.) S.A.R.L., établie et ayant son siège social à L-(…), représentée par son gérant,

intimée aux fins du prédit acte BIEL,

comparaissant par CLIFFORD CHANCE, une société en commandite simple, établie à L-1330 Luxembourg, 10, boulevard G.-D. Charlotte, représentée par son gérant la société à responsabilité limitée **CLIFFORD CHANCE GP**, elle-même représentée par son gérant **Maître Albert MORO**, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2.) l'ÉTAT 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 BIEL,

comparaissant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Les avocats ont marqué leur accord à ce que M. le premier conseiller Serge THILL, 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.

Par jugement rendu en date du 11 juin 2015 par le tribunal du travail de Luxembourg, le licenciement avec préavis de A.) a été déclaré justifié et la salariée a été déboutée de ses demandes en obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral et en paiement d'un solde d'indemnité de départ et d'un bonus pour les années 2010, 2011 et 2012. Les requêtes en délivrance d'une attestation patronale rectifiée et de justificatifs et extraits de compte annuels détaillés de l'assurance de groupe SOC2.) ont également été rejetées. La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ci-après l'Etat, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, tendant au remboursement des indemnités de chômage versées à A.) a été déclarée non fondée. L'employeur, la s. à r. l. SOC1.), a toutefois été condamné à payer un montant de 150,14.- € à titre d'indemnité pour congé non pris et une somme de 903,42.- € du chef de frais professionnels.

Par exploit du 12 août 2015, A.) a régulièrement interjeté appel de la décision en question, qui lui avait été notifiée le 6 juillet 2015. Dans son acte d'appel elle demande que le licenciement dont elle a fait l'objet soit déclaré abusif et que son ancien employeur soit condamné à lui payer des dommages-intérêts de 13.885,37.- € pour préjudice matériel et de 18.000.- € pour préjudice moral. La salariée requiert encore l'allocation d'un montant total de 18.204,84.- € à titre de bonus, d'un solde d'indemnité de départ de 1.158,05.- € et d'une indemnité pour congé non pris de 4.022,04.- €. Finalement, elle entend obtenir la délivrance d'une nouvelle attestation patronale, la rectification des données salariales communiquées à SOC2.) et une indemnité de procédure de 1.500.- € pour chaque instance. Le 3 octobre 2016, A.) a en outre réitéré sa demande en obtention de justificatifs et extraits de compte annuels détaillés de l'assurance de groupe SOC2.).

Par conclusions du 2 décembre 2015, l'Etat a, pour autant que de besoin, interjeté appel incident et demandé la condamnation de SOC1.) à lui payer le montant de 52.812,22.- € avec les intérêts judiciaires.

Par conclusions du 30 novembre 2016, SOC1.) a, elle aussi, interjeté appel incident. Elle sollicite la décharge des condamnations prononcées à son encontre et demande pour le surplus la confirmation du jugement attaqué.

1. Le caractère justifié du licenciement

Il est constant en cause que par contrat conclu en date du 25 novembre 2003, SOC1.) avait engagé A.) en qualité de « sales and marketing manager ».

Dans un courrier électronique du 14 mai 2012, le président du groupe SOC1.), dont l'intimée fait partie, annonce que dans le souci d'uniformiser la présentation de SOC1.) et de ses produits à travers le monde, de fidéliser la clientèle et de développer les parts de marché, les activités de marketing seront regroupées au siège principal aux Etats-Unis. Parallèlement les fonctions de « marketing management » existant au sein des différentes entités locales seront supprimées.

Par lettre du 13 juin 2012 le contrat de travail de l'appelante est résilié avec un préavis de 4 mois, expirant le 14 octobre 2012 à minuit, préavis durant lequel la salariée est dispensée de travailler. Sur demande de A.), SOC1.) précise que le licenciement est motivé par la suppression de son poste consécutivement à la décision de réorganisation prise au niveau de l'administration centrale.

A l'appui de son appel la salariée fait valoir que le motif invoqué ne correspondrait pas à la réalité.

L'article L. 124-11 (1) al. 1er du code du travail dit qu'est abusif et constitue un acte socialement et économiquement anormal, le licenciement qui est contraire à la loi ou qui n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

En raison du fait que 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.

Dans l'appréciation du caractère justifié du licenciement, le terme de « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est pas à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société, mais il inclut 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 que des difficultés économiques majeures existent et que la survie de l'entreprise soit en cause.

En l'occurrence une décision de réorganisation devant avoir des répercussions sur le personnel de SOC1.) a été prise par le président du groupe et annoncée au mois de mai 2012.

Les changements envisagés ont été dûment motivés, SOC1.) n'avait pas la possibilité de s'y soustraire et la Cour n'a aucune raison d'admettre qu'ils ne servaient qu'à écarter A.) de son poste.

La réorganisation devant être effective au plus tard à la fin du troisième trimestre de l'année 2012, c'est à tort que l'appelante estime que son licenciement était prématuré.

Contrairement à ce qui est soutenu par A.), il ne saurait pas non plus être exigé que la mesure prise par l'employeur intervienne, s'impose ou soit appelée à produire ses effets non seulement au sein de l'entité directement concernée, mais à l'échelle du groupe tout entier.

Par ailleurs il n'est pas établi, et même pas soutenu, que l'exécution de l'intégralité ou d'une partie des attributions de A.), dont la nature exacte n'est de toute façon pas connue, une description de ses tâches n'ayant pas été fournie, ait été confiée à une personne nouvellement recrutée après son départ de l'entreprise.

Dans les conditions données la Cour retient que le caractère justifié du licenciement résulte à suffisance de droit des éléments soumis à son appréciation, et plus particulièrement du contenu de la lettre du président du groupe du 14 mai 2012, de sorte que c'est à bon droit que la salariée a été déboutée de ses demandes en obtention de dommages-intérêts.

2. Le bonus

Suivant renseignements fournis en cause SOC1.) appliquait un système de bonus annuel, composé de trois parties et calculé sur le salaire (3 x 5% en 2010 et 3 x 4% en 2011 et 2012).

La première de ces parties (part A) dépendait de l'évolution du chiffre d'affaires (2010) et du résultat net (2011 et 2012), la seconde (part B) de la présence du salarié dans l'entreprise et la troisième (part C) de ses performances.

A.) réclame 8.622,65.- € pour l'exercice 2010, un solde de 4.340,49.- € pour l'exercice 2011 et un solde de 5.241,70.- € pour l'exercice 2012. Elle reconnaît avoir reçu 3.822,90.- € en 2011 et 2.530,84.- € en 2012.

Ses calculs sont contestés par SOC1.).

Le décompte produit à l'appui des revendications de la salariée se limite à faire état de forfaits de 15% pour 2010 et de chaque fois 12% pour 2011 et 2012.

De manière générale l'appelante n'établit pas que les conditions pour l'attribution de la première partie du bonus étaient données.

En rapport avec l'exercice 2010 elle ne produit aucune fiche de salaire.

Pour les exercices 2011 et 2012 le décompte qu'elle a dressé ne précise pas à quel titre les différents montants ont été touchés et sont réclamés.

Dans les conditions données il n'est pas établi que les prétentions de A.) soient justifiées. Comme l'appelante ne formule pas non plus une offre de preuve afin d'en établir le bien-fondé, la décision de première instance est également à confirmer en ce que ce volet de la demande a été déclaré non fondé.

3. Le solde d'indemnité de départ

L'article L. 124-7 (3) du code du travail prévoit que :

« *L'indemnité* [de départ] *est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.*

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés ».

A l'occasion de son licenciement A.) a touché une indemnité de départ de 4.912.- €.

Pour justifier le supplément de 1.158,05.- € qu'elle réclame, elle raisonne sur base du salaire touché entre octobre 2011 et septembre 2012.

La période des douze derniers mois précédant immédiatement celui de la notification de la résiliation, s'étend de juin 2011 à mai 2012.

L'appelante ne versant pas les fiches de salaire de juin, juillet et août 2011, il n'est pas possible de vérifier le bien-fondé de ses prétentions.

Son recours est partant également à rejeter en tant qu'il a trait à l'indemnité de départ.

4. L'indemnité pour congé non pris

Les parties s'accordent pour dire que 5,5 jours de congé avaient été reportés sur l'année 2012.

SOC1.) reconnaît par ailleurs que sur une période de douze mois, A.) avait droit à 27 jours de congé payé, soit 2,25 jours par mois. Pour la période de janvier à septembre 2012 inclus, elle pouvait dès lors prétendre à 9 x 2,25 = 20,25 jours de congé.

En échange du 1er janvier 2012, qui tombait un dimanche, un jour de congé compensatoire lui revenait.

Le total s'élevait dès lors à 5,5 + 20,25 + 1 = 26,75 jours, à arrondir à 27 jours en vertu de l'article L. 233-7 al. 2, 2ème phrase du code du travail suivant laquelle les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers.

Enfin, un congé-formation de 20 jours, à prendre entre le 5 décembre 2011 et le 31 octobre 2012, avait été accordé à l'appelante.

A.) déclare avoir pris le jour de compensation le 5 janvier 2012. Elle affirme avoir fait usage de son congé-formation en date des 6, 13, 20 et 27 janvier 2012, du 10 février 2012, des 2, 9, 16, 23 et 30 mars 2012, du 27 avril 2012, des 3, 4, 11, 18 et 25 mai 2012 et du 8 juin 2012.

Parmi les jours de congé-formation dont la salariée fait état, les 27 janvier, 9 mars, 3 et 25 mai 2012 sont contestés par SOC1.) au motif que l'attestation de participation aux cours délivrée par la Chambre des salariés ne les mentionnerait pas.

Aux termes de l'article L. 234-61 al. 6 et 7 du code du travail le nombre total de jours de congé-formation auquel peut prétendre le bénéficiaire est fonction du nombre d'heures investies dans la formation et ce nombre est soit défini par l'organisme de formation, soit déterminé sur base des horaires de cours des écoles et instituts de formation.

En l'absence de documents autres que l'attestation de la Chambre des salariés, produits par A.), les contestations de SOC1.) sont à déclarer justifiées et les 27 janvier, 9 mars, 3 et 25 mai 2012 ne sont pas à considérer comme jours de congé-formation, mais comme jours de congé-récréation.

Il résulte d'autre part d'un relevé dressé par SOC1.), dont les énonciations n'ont pas été mises en doute par l'appelante, que cette dernière avait bénéficié de jours de congé en date des 5, 6, 10, 11, 12, 13 et 16 avril 2012.

Sur le total de 27 jours, 12 jours ont donc été pris par la salariée. Le solde à indemniser s'élève ainsi à 15 x 8 = 120 heures.

A.) demande paiement de 128 heures à un taux horaire de 30,47.- €, qui est avancé sans autre explication.

Suivant fiche de salaire du mois de septembre 2012, son salaire horaire était de 29,96.- €. L'indemnité pour 120 heures de congé non pris est partant de

3.595,20.- €. Sur cette somme 2.726,02.- € ont été réglés en octobre et novembre 2012, de sorte qu'il subsiste un solde de 869,18.- €.

L'appel principal de A.) est fondé dans cette mesure, tandis que l'appel incident de SOC1.) ayant trait à ce volet de la demande n'est pas justifié.

5. Les frais professionnels

L'intimée ne conteste pas le caractère professionnel des dépenses dont l'appelante fait état, mais soutient qu'elle aurait été en droit d'en refuser le remboursement en raison du fait que les demandes afférentes auraient été présentées tardivement et n'auraient pas été accompagnées de pièces justificatives. A cet effet elle se prévaut des instructions d'établissement figurant sur les fiches de demande de remboursement mises à la disposition de ses salariés.

L'inobservation de ces instructions, dont le caractère contraignant laisse de toute façon d'être établi, n'étant assortie d'aucune sanction, et les différentes demandes portant des dates de soumission dont il ressort qu'elles ont été portées à la connaissance de SOC1.) avant l'écoulement des exercices respectifs auxquels elles se rapportaient, l'argumentation de l'intimée est à rejeter.

Le montant alloué en première instance n'étant pas contesté en tant que tel, l'appel incident en rapport avec la condamnation au remboursement des frais professionnels n'est pas fondé non plus.

6. L'attestation patronale

A.) demande la délivrance d'une attestation patronale tenant compte des condamnations à intervenir dans le cadre du litige opposant les parties.

SOC1.) fait valoir que celle qui a été délivrée serait conforme aux exigences légales.

L'attestation à l'attention de l'agence pour le développement de l'emploi versée en cause, comprend une rubrique relative au « *congé dû non encore pris à la fin du contrat de travail* ».

Les indications que l'intimée y a fournies ne correspondant pas à ce que la Cour a retenu sub 4 du présent arrêt, l'appel de A.) est à déclarer fondé à ce sujet.

7. L'assurance de groupe SOC2.)

En rapport avec cette assurance A.) requiert qu'il soit enjoint à SOC1.) « *de procéder à la rectification des données salariales communiquées à la compagnie SOC2.), alors que le montant de l'année 2012 est erroné et que pour l'année 2011 l'appelante n'a même pas été intégrée au plan* » et « *de communiquer à la requérante tous justificatifs ou extraits de comptes annuels*

détaillés qui lui permettront de vérifier si la partie intimée sub 1) a payé les primes et cotisations jusqu'au terme du préavis ».

Ces demandes n'étant, contrairement à ce qui est affirmé sans autre précision par l'intimée, pas obscures, elles sont recevables.

L'article 4 e) du règlement du régime complémentaire de pension dont l'appelante bénéficie, dit que la prime patronale est calculée en pourcentage de la rémunération annuelle telle que définie à l'article 1 du règlement et que son montant est fixé à 4% de cette rémunération. L'article 1 g) de ce règlement précise que par rémunération annuelle R, il faut entendre la rémunération annuelle fixe calculée sur base de 12 fois la rémunération mensuelle du mois de janvier en ce compris la prime de ménage, mais à l'exclusion de toute autre prime ou gratification.

En ce qui concerne l'exercice 2011, aucune des pièces produites en cause ne permet de retenir qu'un quelconque salaire ait été déclaré, voire que des cotisations aient été calculées, réclamées ou versées.

A propos de l'année en question, l'appelante est dès lors en droit d'exiger que les données indispensables au calcul des cotisations soient communiquées à SOC2.) et que SOC1.) justifie du paiement des primes dues.

Pour l'exercice 2012, A.) a été déclarée avec un salaire annuel de 57.513,84.- € et des primes s'élevant à un total de 1.150,28 + 294,18 = 1.444,46.- € sont devenues exigibles.

Le salaire mensuel brut de l'appelante s'étant, avantage en nature compris, élevé à 5.272,58.- € en janvier 2012, et les relations de travail n'ayant duré que jusqu'au 14 octobre 2012, il y avait lieu à prise en compte d'une rémunération totale de 10,5 x 5.272,58 = 55.362,09.- €. La base de calcul de 57.513,84.- € communiquée par l'intimée, n'est dès lors pas lésionnaire des droits de A.), de sorte qu'elle n'est pas à rectifier.

SOC1.) ne documentant toutefois le paiement des primes qu'à concurrence de 1.150,28.- €, un justificatif du versement du surplus de 294,18.- € peut être exigé par l'appelante.

Cette dernière demande que le redressement des données salariales soit ordonné sous peine d'astreinte.

Afin de garantir que l'intimée exécute la condamnation à prononcer, il convient de l'assortir d'une astreinte de 50.- € par jour de retard, dont le plafond est à limiter à 2.500.- €.

8. L'appel incident de l'Etat

La demande de l'Etat n'ayant été formulée que pour le cas où la Cour retiendrait que le licenciement de A.) n'était pas justifié, il n'y a pas lieu de l'examiner.

9. Les indemnités de procédure et les frais

A.) ayant dû agir en justice pour avoir satisfaction, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elle a dû exposer tant en première instance, qu'en instance d'appel. La Cour fixe à 1.000.- € pour chacune des deux instances, le montant qu'il convient de lui allouer sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que son appel et sa requête sont justifiés dans cette mesure.

Au vu du sort réservé à la demande, c'est à juste titre que les juges de première instance ont partagé les frais et les ont mis à charge de A.) à concurrence de trois quarts et à charge de SOC1.) à concurrence d'un quart. La même solution est à retenir à propos des dépens de l'instance d'appel.

Aucun avocat n'ayant été constitué devant le tribunal du travail, il n'y a pas lieu d'ordonner la distraction des frais de première instance.

PAR CES MOTIFS:

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport de M. Serge THILL, premier conseiller,

dit les appels principal et incidents recevables,

dit l'appel incident de la s. à r. l. SOC1.) non fondé,

dit l'appel principal de A.) partiellement fondé,

réformant

condamne la s. à r. l. SOC1.) à payer à A.) un montant de 869,18.- € à titre d'indemnité pour congé non pris, cette somme avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice - 4 juillet 2013 - jusqu'à solde,

condamne la s. à r. l. SOC1.) à remettre à A.) une attestation patronale tenant compte du fait qu'elle avait droit à une indemnité pour 15 jours de congé non pris,

condamne la s. à r. l. SOC1.) à renseigner SOC2.) (LUXEMBOURG) S.A. au plus tard à l'expiration du troisième mois à partir de la signification du présent arrêt, sur le montant de la rémunération annuelle fixe, avantage en nature compris, de A.) au cours de l'année 2011 et d'en justifier auprès de l'appelante, le tout sous peine d'une astreinte de 50.- € par jour de retard,

dit que cette astreinte sera plafonnée à 2.500.- €,

condamne la s. à r. l. SOC1.) en outre à justifier auprès de A.) du paiement des cotisations dues pour l'exercice 2011 et du paiement du montant de 294,18.- € représentant le solde dû pour l'année 2012,

condamne la s. à r. l. SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.000.- € pour la première instance,

confirme le jugement du 11 juin 2015 pour le surplus,

dit qu'il n'y a pas lieu d'examiner l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

condamne la s. à r. l. SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 1.000.- € pour l'instance d'appel,

fait masse des dépens de l'instance d'appel, les impose pour trois quarts à A.) et pour un quart à la s. à r. l. SOC1.) et en ordonne la distraction au profit de Maîtres Georges PIERRET, Dieter GROZINGER DE ROSNAY et de la société en commandite simple CLIFFORD CHANCE, avocats constitués.

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.