

Licenciement “économique” suppression de poste “ licenciement abusif (oui)



Mr. David Giabbani

Partner

david.giabbani@etudegiabbani.lu

Il est exact que l'employeur, qui décide seul de la politique économique de son entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement sans que le juge ne saurait se substituer à lui, est en droit de supprimer un poste de travail devenu superflu pour réduire les frais. Toutefois, le salarié licencié peut établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

En l'espèce, il est établi que le motif économique invoqué par l'actuelle intimée n'était pas réel et sérieux. Les développements de la société S1 AG au sujet d'une augmentation du volume des tâches administratives confiées à A l'ayant amené à supprimer son poste (le 25 août 2016) n'emportent pas la conviction de la Cour au regard du fait que l'employeur était, nonobstant l'accroissement du volume des tâches administratives, d'accord dès le 3 mai 2016 (date de l'envoi de l'avenant du contrat de travail à A) et encore le 27 juillet 2016 lors de la signature de l'avenant, à réduire le temps de travail hebdomadaire de sa salariée de 40 heures à 32 heures.

Par ailleurs, la publication de l'annonce par S3 AG (cf. pièce n°8 de Me ...) à peine deux semaines après le licenciement de A en vue de la recherche d'une nouvelle salariée contredit tant la nécessité de la suppression de son poste que l'affirmation de l'employeur (cf. page 4 de la lettre de motivation) qu'il n'avait aucun poste à proposer à A. Les événements d'ordre économique invoqués comme motifs de licenciement n'ont pas pu survenir de façon aussi imprévue et brusque que le suggère l'intimée. Celle-ci se contredit d'ailleurs à ce sujet alors qu'elle affirme (cf. conclusions du 31 mai 2018) que la charge de travail, confiée à sa secrétaire a considérablement augmenté depuis le rachat de nombreuses salles de fitness depuis le mois de mai 2015, tout en acceptant de réduire le temps de travail de sa secrétaire, pour supprimer ce poste quelques jours plus tard en faisant valoir une surcharge de travail.

La chronologie des faits démontre le caractère abusif du licenciement.

Le jugement entrepris est donc à confirmer sur ce point et l'appel incident n'est pas fondé. (C.S.J., III, 11/10/2018, CAL-2018-00226) fff