

**Arrêt N° 78/19 - III – TRAV**

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du treize juin deux mille dix-neuf.

Numéro CAL-2019-00129 du rôle

Composition:

Ria LUTZ, présidente de chambre,  
Marie-Laure MEYER, premier conseiller,  
Carole KERSCHEN, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société à responsabilité limitée S1 s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-  
(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Patrick MULLER de  
Diekirch du 25 janvier 2019,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Joël MARQUES DOS SANTOS, avocat à la Cour à  
Luxembourg,

et :

**A**, demeurant à L-(...),

intimée aux fins du susdit exploit MULLER,

appelante par incident,

comparant par Maître Marc FEYEREISEN, avocat à la Cour à Luxembourg.

## LA COUR D'APPEL:

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 mai 2019.

Où le magistrat de la mise en état en son rapport oral à l'audience.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Diekirch le 31 octobre 2016, A a régulièrement fait convoquer devant le tribunal du travail de Diekirch, son ancien employeur, la société à responsabilité limitée S1, pour lui réclamer, suite à son licenciement avec préavis qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants :

- dommages-intérêts pour préjudice matériel	7.500,00 €
- dommages-intérêts pour préjudice moral	2.500,00 €
- heures supplémentaires prestées pendant la période d'octobre 2013 à août 2016 (35 mois x 4 semaines x 20 heures x 11,1154 € x 1,40)	43.572,37 €
- travail pendant 40 dimanches (25 + 40 + 25 x 8 heures x 11,1254 €)	8.003,09 €
- travail pendant 8 jours fériés au cours de l'année 2014 et 2 jours en 2015 et 5 jours fériés en 2016	<u>1.333,85 €</u>
TOTAL :	62.909,31 €.

Ce montant total avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Par même requête, elle a sollicité la mise en intervention de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

### Les faits

Au service de la société S1 en qualité de serveuse depuis le 15 décembre 2011, A a été licenciée avec le préavis légal par lettre recommandée du 29 juin 2016 dans les termes suivants :

« Madame A,

*Par la présente, nous sommes au regret de vous informer que nous résilions votre contrat de travail conclu le 15 décembre 2011 avec le préavis légal.*

*Conformément à l'article L.124-3(2) du Code du travail, votre préavis est de 2 mois et commence le 1<sup>er</sup> juillet 2016 pour terminer le 31 août 2016.*

*Veillez agréer, Madame A, l'expression de mes sentiments très distingués. »*

Par courrier recommandé du 7 juillet 2016, A a demandé les motifs de son licenciement qui lui ont été communiqués par courrier recommandé du 4 août 2016 dans les termes suivants :

*« Concerne : votre demande de motifs du 7 juillet 2016*

*Nous accusons bonne réception de votre lettre du 7 juillet 2016 demandant les motifs de votre licenciement.*

*Malheureusement, c'est pour des raisons économiques que nous avons dû résilier votre contrat de travail. En ce moment, nous connaissons une grande baisse de clientèle et ne pouvons plus supporter autant de charges salariales.*

*Veillez agréer, Madame A, l'expression de mes sentiments très distingués. »*

La salariée a contesté tant la précision que la réalité et le sérieux du motif invoqué pour conclure au caractère abusif du licenciement.

La société S1 sàrl a, quant à elle, conclut à l'irrecevabilité de la requête en raison de son libellé obscur.

Elle a encore soulevé la prescription de la demande en paiement d'arriérés de salaire sur base de l'article L.221-2 du code du travail.

Concernant le fond, elle a soutenu que la lettre de motivation était précise et que le motif économique invoqué était réel et suffisamment sérieux pour justifier le licenciement.

Par un jugement rendu contradictoirement en date du 10 décembre 2018, le tribunal du travail a :

- reçu la demande en la forme ;
- donné acte à A de ce qu'elle renonce à la remise des fiches de salaire des mois de juillet 2016 à août 2016 ;
- déclaré l'action en paiement des heures supplémentaires, de la majoration des heures travaillées le dimanche et des jours fériés prescrite pour la période antérieure au 31 octobre 2013;
- déclaré le licenciement avec préavis du 29 juin 2016 abusif;
- déclaré fondée la demande en indemnisation du préjudice matériel à hauteur de 1.922 € ;

- déclaré fondée la demande en indemnisation du préjudice moral à hauteur de 750 € ;
- partant condamné la société à responsabilité limitée S1 à payer à A la somme de (1.922 + 750) 2.672 € avec les intérêts légaux à partir du 31 octobre 2016 jusqu'à solde ;
- déclaré non fondées la demande en paiement de la majoration des heures travaillées le dimanche et en paiement des jours fériés,
- quant à la demande en paiement des heures supplémentaires, admis, avant tout autre progrès en cause, A à prouver par l'audition de trois témoins les faits suivants :

*« à partir du 01 mai 2012 A a travaillé régulièrement à la demande de S1 sàrl du mardi au dimanche inclus à partir de 8.30 heures jusqu'à 15 heures et puis de nouveau à partir de 19.00 heures jusqu'à 22.30 heures, ce qui fait 10 heures par journée de travail et 60 heures par semaine de travail ».*

Pour statuer comme il l'a fait, le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation ne répondait pas à la précision requise par l'article L.124-5 (2) du code du travail.

La société S1 sàrl a régulièrement relevé appel limité du susdit jugement lui notifié le 20 décembre 2018, par exploit d'huissier du 25 janvier 2019.

La partie appelante conclut, par réformation, principalement, à voir déclarer la requête introductive d'instance nulle du chef de libellé obscur ; subsidiairement, à voir dire que le licenciement intervenu est régulier, de sorte qu'aucune demande en indemnisation n'est fondée ; plus subsidiairement encore, réformer le jugement rendu le 10 décembre 2018 par le tribunal du travail de Diekirch en ce qu'il a retenu un préjudice matériel et moral à concurrence de 1.922 euros brut et 750 euros, alors que les demandes y afférentes n'étaient en rien documentées et n'était partant pas fondées, partant la décharger de toutes les condamnations intervenues à son encontre, condamner finalement la partie intimée au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du NCPC à hauteur de 1.000 euros pour l'instance d'appel et de 1.000 euros pour la première instance, alors qu'il serait manifestement inéquitable de laisser à la charge de la partie appelante les frais non compris dans les dépens, eu égard à l'attitude de la partie adverse.

Elle maintient son moyen tiré du libellé obscur de la requête introductive d'instance et soutient que la lettre de motivation serait suffisamment précise dans la mesure où il y serait indiqué un motif économique tiré d'une baisse de clientèle nécessitant une baisse des coûts salariaux.

L'employeur indique encore avoir expliqué en portugais et oralement à la salariée, qui ne parlerait que très peu français, les raisons de son licenciement.

Il conteste tout préjudice matériel dans le chef de son ex-salariée qui ne serait justifié par aucune pièce.

L'intimée relève appel incident de la décision lui ayant alloué des dommages et intérêts pour le préjudice matériel sur base d'une période de référence de seulement un mois et demande à la Cour de la fixer à six mois et de lui accorder pour le préjudice moral subi un montant de 2.000 euros.

Pour le surplus, elle conclut à la confirmation du jugement a quo.

### **Quant à la recevabilité de la requête**

Par adoption des motifs du tribunal du travail qui a fait une application correcte de l'article 145 alinéa 1<sup>er</sup> du NCPC et du principe jurisprudentiel selon lequel :

*« ..... la description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés. Il n'est toutefois pas requis de qualifier juridiquement les circonstances de fait », le jugement est à confirmer en ce qu'il a décidé, pour conclure à la recevabilité de la requête, que :*

*« En l'occurrence, la description des faits ainsi que les revendications ont été énoncées avec une clarté suffisante pour que la partie défenderesse n'ait pu se méprendre sur le sens et la portée de l'action introduite contre elle. »*

### **Quant au licenciement**

L'appelante fait grief au tribunal du travail d'avoir considéré que sa lettre de motivation n'était pas précise.

Elle fait valoir que la partie intimée a été licenciée par elle alors qu'elle a dû faire face à une réalité économique parfaitement connue par la partie intimée.

En effet, la baisse de clientèle était telle qu'elle ne pouvait plus supporter les coûts et a décidé de réduire sa masse salariale en la licenciant.

Elle soutient qu'il est de jurisprudence que l'employeur peut décider librement des mesures à prendre pour sauvegarder les intérêts de son entreprise et dispose dans ce

cadre de moyens d'actions divers et variés, dont notamment la réduction des coûts salariaux.

En effet, l'employeur jouit du pouvoir de décider de l'opportunité d'une réorganisation de son entreprise et des moyens pour y parvenir.

Eu égard à la situation financière plutôt délicate, l'employeur n'a eu d'autre alternative pour assurer la pérennisation de son restaurant que de licencier.

Les juges de première instance ont partant erronément conclu à l'imprécision de la lettre de motivation, celle-ci reprenant très clairement les motifs ayant conduit à la mesure litigieuse.

L'appelante fait encore valoir que l'exigence posée par la loi vise à permettre à un salarié de savoir quels sont les motifs gisant à la base de la mesure intervenue et le cas échéant, de déterminer si les motifs sont contestables ou non.

Qu'en l'espèce, la lettre de motivation précise que l'employeur accuse une baisse de clientèle et qu'il ne peut plus supporter tant de charges salariales.

Que la partie intimée connaissait parfaitement la situation financière du restaurant et avait été, elle-même, témoin de la baisse de fréquentation de l'établissement.

L'appelante précise à cet égard que tant la partie intimée qu'elle-même sont d'origine portugaise et maîtrisent davantage cette langue que le français, de sorte que dans le suivi du licenciement, M. B, le gérant de l'appelante, a indiqué, dans leur langue maternelle, les raisons de la mesure en indiquant que si les chiffres repartaient à la hausse, elle serait certainement réembauchée.

Elle en conclut que la lettre portant communication des motifs était partant suffisamment précise pour permettre à la salariée de connaître les raisons de son licenciement et la réalité de ceux-ci, à plus forte raison alors que les motifs avaient été également indiqués oralement.

Partant, les motifs ayant été communiqués à la salariée, les dispositions de l'article L.124-5 (2) du code du travail ont été observées, de sorte que le licenciement ne pouvait de facto être déclaré abusif.

Or, c'est à bon droit, par application des principes jurisprudentiels de l'article L.124-5 du code du travail, que le tribunal du travail a décidé qu'*« Il y a lieu de constater que la formulation vague et générale utilisée par l'employeur ne répond pas au critère de précision exigé par l'article L.124-5. (2) du Code du travail, alors qu'elle ne permet pas à la salariée d'apprécier le caractère réel et sérieux des*

*motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de la fausseté et de leur inanité.*

*L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motivation, le licenciement avec préavis intervenu en date du 29 juin 2016 est à déclarer abusif. »*

La Cour relève encore que la motivation d'un licenciement avec préavis doit être communiquée par écrit et non pas oralement au salarié, non seulement pour permettre à ce dernier, mais également aux juridictions du travail, d'en connaître la nature et la portée.

Le jugement est partant à confirmer sur ce point.

### **Quant à l'indemnisation**

Si le salarié abusivement licencié est en droit d'être indemnisé des préjudices tant matériel que moral subis, encore faut-il que ces préjudices soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Or, la salariée, qui relève appel incident des décisions concernant les montants lui alloués par le tribunal du travail en réparation de ses préjudices subis, ne verse pas la moindre pièce sur les efforts faits par elle pour trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi et donc pour minimiser ses préjudices.

Le seul fait de s'inscrire au chômage, comme en l'espèce, même si elle implique de la part du chômeur de multiples contraintes, ne le dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour chercher un emploi afin de lui permettre de réduire dans la mesure du possible la période chômée et par voie de conséquence son dommage, une simple attitude passive ne suffisant pas à cet égard.

C'est partant de façon correcte que le tribunal du travail a pris en compte pour le calcul du préjudice matériel de A, une période de référence d'un mois et fixé le préjudice matériel au montant de 1.922 euros.

Concernant le préjudice moral subi par A et au vu de l'âge de la salariée au moment du licenciement (55 ans), des circonstances de ce licenciement, la Cour estime qu'il est indemnisé de façon plus adéquate par un montant de 1.500 euros.

L'appel incident est partant partiellement fondé.

A demande, par réformation du jugement a quo, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

Au vu de l'issue du litige, il ne paraît pas inéquitable de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

Chaque partie réclame une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Pour le même motif, il y a lieu d'allouer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel.

La partie qui succombe et est condamnée aux frais et dépens, ne peut, par contre, se prévaloir des dispositions de l'article 240 du NCPC, de sorte que la demande afférente de la société à responsabilité limitée S1 est à rejeter.

#### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

déclare les appels principal et incident recevables,

dit l'appel principal non fondé,

dit l'appel incident partiellement fondé,

#### **réformant :**

- fixe le préjudice moral de A à 1.500 euros,
- partant condamne la société à responsabilité limitée S1 à payer à A de ce chef un montant de 1.500 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde,
- condamne la société à responsabilité limitée S1 à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance,

confirme pour le surplus le jugement entrepris,

condamne la société à responsabilité limitée S1 à payer à A une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

rejette la demande de la société à responsabilité limitée S1 sur base de l'article 240 du NCPC,

condamne la société à responsabilité limitée S1 aux frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de Maître Marc FEYEREISEN qui la demande affirmant en avoir fait l'avance.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame la présidente de chambre Ria LUTZ, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.