

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

**Arrêt N° 127/23 - III – TRAV**

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

**Audience publique du neuf novembre deux mille vingt-trois.**

**Numéro CAL-2022-00373 du rôle**

Composition:

Alain THORN, président de chambre,  
Anne-Françoise GREMLING, conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Kelly FERREIRA SIMOES, en remplacement de l'huissier de justice Carlos CALVO de Luxembourg, du 31 mars 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.,** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

appelante par incident,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

### **LA COUR D'APPEL:**

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 21 février 2023.

Saisi le 19 janvier 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à la condamnation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer, suivant décompte actualisé versé lors des plaidoiries en première instance, les sommes de 30.251,02 et 23.400 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral subis du chef de son licenciement avec préavis intervenu en date du 25 août 2020 pour motifs économiques et qualifié d'abusif par la requérante, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 10 mars 2022, déclaré ledit licenciement fondé et, en conséquence, débouté la salariée de ses demandes en indemnisation.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir retenu que la lettre de motivation suffit aux conditions de précision légales, a constaté que l'employeur a établi les raisons économiques à la base du licenciement, ainsi que les mesures de restructuration ayant mené à la suppression du poste de PERSONNE1.). Elle a considéré qu'il ne lui appartient pas de se prononcer sur la question de savoir si le choix des méthodes de restructuration entreprises a été judicieux. Les affirmations de la salariée selon lesquelles l'employeur aurait procédé au remplacement de salariés expérimentés par des jeunes, recrutés afin de profiter au mieux des aides étatiques à la presse, ont été rejetées comme non établies.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 31 mars 2022.

L'appelante reprend ses moyens exposés en première instance.

Elle estime en premier lieu que, faute d'avoir précisé la conséquence de la restructuration sur le poste réellement occupé par elle, c'est-à-dire celui de « journaliste-rédacteur », la lettre de motivation du 28 septembre 2020 ne remplirait pas le critère légal de précision.

Elle conteste avoir travaillé exclusivement ou principalement pour le ressort économique du journal et affirme avoir rédigé des articles sur tous les sujets de presque tous les ressorts que proposait le quotidien. Elle conteste encore que le ressort économique ait quasiment cessé d'exister.

Dès lors que la lettre de motivation invoquerait uniquement comme motif du licenciement la redondance de son poste pour le ressort économique et faute d'avoir précisé la conséquence de la restructuration sur le poste réellement occupé par elle, le courrier du 28 septembre 2020 ne remplirait pas les conditions de précision légales.

Elle soutient que les motifs y énoncés ne sont pas de nature à justifier un licenciement, pour n'être ni réels, ni sérieux.

Elle considère que son renvoi repose sur des motifs d'économie d'argent. Elle fait plaider que la partie intimée a essayé de se défaire des journalistes les plus coûteux en les remplaçant par des journalistes débutants « moins chers » afin de profiter dans de plus grandes proportions du nouveau régime étatique d'aides à la presse, instauré par la (nouvelle) loi du 30 juillet 2021 relative à un régime d'aides en faveur du journalisme professionnel.

Afin d'établir ces affirmations, l'appelante demande qu'il soit enjoint à l'intimée de verser les contrats de travail des six salariés nouvellement embauchés, sinon une fiche de salaire du mois de janvier 2021 de chacun de ces salariés.

PERSONNE1.) conteste que l'exigence de compétences spéciales pour la publication d'articles sous forme audio-visuelle ait nécessité l'engagement des six journalistes pendant sa propre période de préavis. Elle affirme que les nouvelles recrues ne font rien d'autre que le travail habituel d'un journaliste, de sorte qu'il serait faux d'invoquer une « véritable restructuration » ainsi qu'une « dégradation des activités ». Les six journalistes licenciés en 2020 auraient en réalité été remplacés par six jeunes journalistes faisant exactement le même travail à bas salaires.

Elle soutient avoir eu de l'expérience en matière de publications digitales et toutes les qualifications pour contribuer au nouveau format digital du journal, de sorte qu'elle aurait parfaitement pu exercer les tâches accomplies par les journalistes nouvellement engagés.

En conséquence, elle considère que la partie intimée n'a pas véritablement procédé à une restructuration et que la suppression de son poste serait fallacieuse.

Elle conclut dès lors à voir déclarer son licenciement intervenu en date du 25 août 2020 comme abusif et réclame, aux termes de ses dernières conclusions, la somme de 32.796,43 euros du chef de préjudice matériel, la somme de 1.388,96 euros du chef de perte des allocations familiales, ainsi que la somme de 23.400 euros du chef de préjudice moral.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 3.000 euros pour la première instance et de 5.000 pour l'instance d'appel.

La société anonyme SOCIETE1.), en se référant à la motivation des juges de première instance, soutient que la lettre de motivation remplit le critère de précision requis, dans la mesure où elle permet à l'appelante de cerner la nature et la portée des motifs invoqués à la base de la résiliation du contrat de travail.

L'employeur considère ensuite que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est justifié pour reposer sur des motifs réels et sérieux.

Le contrat de travail de l'appelante aurait été résilié du fait de la suppression définitive de son poste de travail à la suite d'une baisse significative du chiffre d'affaires de la société ayant rendu nécessaire une transformation du concept du SOCIETE1.), avec l'abandon de la version papier quotidienne et le lancement d'un média en ligne, et corrélativement une réorganisation de l'entreprise.

Cette restructuration aurait été rendue nécessaire par une diminution du nombre de lecteurs abonnés et une baisse significative de publications d'avis officiels et de publicités parues dans le journal. La crise liée à la Covid-19 aurait encore aggravé la situation.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, la version papier quotidienne du SOCIETE1.) aurait définitivement été abandonnée pour passer à un format digital exigeant, outre des articles, des contenus multimédias audio et vidéo.

Dans ce contexte, il aurait été décidé de ne plus avoir une rubrique économique quotidienne mais de publier ponctuellement des articles sur divers thèmes économiques. Contrairement aux dires de l'appelante, la majorité absolue de ses articles traiteraient de sujets économiques. Les tâches de celle-ci auraient été reprises intégralement par une autre journaliste.

Elle affirme que les journalistes nouvellement recrutés depuis la décision de restructuration n'exercent pas les anciennes fonctions de l'appelante, mais relèvent d'un domaine d'activité (Web et multimédia) entièrement différent de l'ancien domaine d'activité de PERSONNE1.).

A titre subsidiaire, l'intimée offre de prouver les faits repris dans la lettre de motifs par l'audition de témoins.

Elle nie tout lien entre le licenciement en cause et le régime d'aides en faveur du journalisme professionnel tel qu'instauré par la loi du 30 juillet 2021.

Elle sollicite le débouté de la demande en production forcée de pièces au motif qu'il ne lui appartient pas de pallier la carence de la partie adverse en matière de preuve et que les conditions encadrant la production forcée de pièces ne sont pas réunies.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières de l'appelante, l'intimée invoque l'irrecevabilité de la demande ayant trait à une indemnisation du chef de perte d'allocations familiales pour constituer une demande nouvelle en instance d'appel et conteste les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dans leur principe et dans leur quanta.

La société anonyme SOCIETE1.) conclut en conséquence à la confirmation du jugement de première instance en ce qu'il a déclaré le licenciement en cause justifié et débouté la salariée de ses revendications.

Elle sollicite, par réformation du jugement déferé, une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel principal interjeté le 31 mars 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 10 mars 2022, lui notifié le 18 mars 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Il en est de même de l'appel incident de la société anonyme SOCIETE1.).

### La précision des motifs du licenciement

Le tribunal du travail a rappelé correctement les principes régissant l'exigence de précision des motifs d'un licenciement pour motifs économiques. Il a considéré par de justes motifs que la Cour adopte, que dans la lettre de motivation du congédiement du 28 septembre 2020, aussi bien les raisons de la restructuration de l'entreprise, que les mesures de restructuration prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi de la salariée licenciée ont été indiquées à suffisance de droit.

Il est renvoyé à cet égard à la motivation exhaustive des juges de première instance.

En affirmant dans ce contexte qu'elle n'aurait pas principalement travaillé pour le ressort économique et que la lettre de motifs invoquerait uniquement la suppression de ce ressort et en contestant que celui-ci ait quasiment cessé d'exister, l'appelante opère en fait un mélange entre précision et réalité des motifs.

Dans la mesure où l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse dans la lettre de motivation est suffisamment précis pour permettre à la salariée de les identifier et au juge d'exercer son contrôle, le moyen relatif à l'imprécision des motifs a été rejeté à juste titre.

### Le bien-fondé du licenciement

Si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé, 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 se substituer au chef d'entreprise dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient leurs répercussions au sur 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 résultent, 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.

Comme l'a rappelé à bon droit la juridiction de première instance, la cause du licenciement est réelle et sérieuse dès lors qu'il est prouvé que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement a réellement eu lieu, qu'elle a entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement est directement lié à la restructuration et ne constitue pas un simple prétexte.

En l'occurrence, la situation économique tendue de la partie intimée, telle que décrite dans la lettre de motivation ressort notamment des documents comptables versés en cause et n'est pas mise en doute par l'appelante.

Par ailleurs, un employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise d'une manière plus rationnelle. Il est également en droit de licencier si sa situation financière est saine, dans le seul but d'augmenter la rentabilité de son entreprise, la loi n'exigeant pas l'existence de difficultés économiques pour justifier un licenciement.

Il est constant en cause que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, la version papier du SOCIETE1.) a été abandonnée et que ce journal n'existe plus que sous un format digital.

Il découle encore des attestations testimoniales versées en cause émanant de PERSONNE2.), rédactrice en chef depuis décembre 2020, de PERSONNE3.), ancien directeur et rédacteur en chef, ainsi que de PERSONNE4.), directeur des SOCIETE1.), que le ressort économique n'existe plus depuis ce changement sous sa forme classique et que les sujets économiques, traités de manière moins structurée, ont été repris par une journaliste déjà affectée à ce ressort.

Par ailleurs, si l'appelante affirme avoir rédigé « *sur tous les sujets de presque tous les ressorts* », il découle néanmoins de la liste établie par la salariée elle-même (pièce n°16 de M<sup>e</sup> Adam) qu'elle ne traitait que rarement d'autres matières. En effet, celle-ci ne mentionne que 25 sujets traités pendant l'année 2020 ne présentant pas un caractère économique.

La Cour considère dès lors, à l'instar du tribunal du travail, que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement est établie et qu'elle a entraîné la suppression du poste de l'appelante.

Comme précisé ci-dessus, il n'appartient pas aux juridictions de se prononcer sur l'opportunité des mesures de restructuration, quelles que soient leurs conséquences sur l'emploi, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de droit.

L'appelante estime que le motif économique invoqué n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire d'elle.

Elle fait plaider que l'intimée aurait procédé au remplacement de journalistes expérimentés par de jeunes recrutés à un salaire nettement inférieur afin de profiter au mieux des nouvelles aides étatiques à la presse.

Un lien entre le licenciement de l'appelante du 25 août 2020 et le nouveau régime d'aides en faveur de la presse, institué par la loi du 30 juillet 2021 relative à un régime d'aides en faveur du journalisme professionnel, entrée en vigueur le 15 août 2021, n'est pas établi. Il est relevé sous ce rapport que le licenciement litigieux est intervenu à peu près un an avant l'entrée en vigueur de ladite loi et il paraît peu probable que l'employeur ait spéculé sur la mise en place d'une disposition particulière d'un projet de loi dont le vote n'était pas acquis.

L'affirmation de PERSONNE1.) que les personnes recrutées pendant son préavis feraient exactement le même travail que les journalistes licenciés reste à l'état de pure allégation. Elles sont encore contredites par les pièces versées en cause, et notamment les extraits des nouveaux contrats de travail et les exemples d'articles publiés par les nouveaux salariés.

Il se dégage en effet de l'examen de ces pièces que ceux-ci ont été engagés dans le cadre du développement du concept digital du journal nécessitant des connaissances dans les domaines « format digital et applications multimédia » et qu'ils publient également des articles sous format audio ou audio-visuel.

La demande tendant à enjoindre à l'intimée de verser des pièces documentant leurs salaires est, eu égard aux développements qui précèdent, sans pertinence.

Dès lors, à défaut pour l'appelante d'établir le caractère fallacieux de son renvoi, respectivement que son congédiement n'aurait été qu'un prétexte ou aurait été décidé avec une légèreté blâmable, le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a déclaré justifié le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) et en ce qu'il l'a en conséquence débouté de ses demandes en indemnisation.

PERSONNE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

La société anonyme SOCIETE1.) n'ayant pas établi l'iniquité requise par la loi, le jugement déferé est à confirmer en ce qu'il a rejeté la demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Sur base du même motif, la demande de la partie intimée en allocation d'une telle indemnité est également à rejeter pour l'instance d'appel.

### **PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

déclare les appels principal et incident recevables,

les dit non fondés et en déboute,

partant, confirme le jugement déferé,

dit non fondées les demandes des parties en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société en commandite simple KLEYR GRASSO, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.

