

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 5/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix-huit janvier deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00799 du rôle

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Marc WAGNER, conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Cathérine NILLES de Luxembourg du 15 juillet 2022,

comparant par Maître Jean-Philippe LAHORGUE, avocat à la Cour, demeurant à Sandweiler,

et :

1) 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 NILLES,

comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit NILLES,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 2 mars 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer son licenciement avec préavis, intervenu en date du 14 janvier 2020, abusif et à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 20 mai 2022, dit que ledit licenciement est régulier et justifié et débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes.

Le licenciement avec préavis n'ayant pas été considéré comme abusif, l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT), a été débouté de sa demande en condamnation de l'employeur à lui rembourser les indemnités de chômage versées au salarié pour la période de mars 2020 à décembre 2021.

Pour conclure au caractère régulier du congédiement, la juridiction du travail de première instance, après avoir retenu que les motifs invoqués ont été indiqués avec suffisamment de précision, a notamment considéré que *« PERSONNE1.) se contente de faire valoir que les motifs invoqués ne seraient ni réels ni sérieux sans toutefois faire valoir de contestations circonstanciées quant au motif économique invoqué »* et qu'*« il résulte du courrier électronique du 14 janvier 2020 sur la réorganisation des services SOCIETE1.) et des organigrammes des 15 novembre 2019 et 15 janvier 2020 versés en cause que le département et le poste de PERSONNE1.) ont été supprimés »*.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 15 juillet 2022.

L'appelant estime que les motifs du licenciement sont contradictoires, alors que l'employeur invoque à la fois des éléments économiques et des insuffisances professionnelles. Cette contradiction de motifs serait à assimiler à un défaut de motivation ayant pour conséquence de rendre le licenciement abusif.

Il affirme que le motif économique ne serait qu'un vil prétexte pour se débarrasser de lui.

Il affirme que le poste de « *Security Officer* » reprend les fonctions par lui exercées, qu'il a toujours donné satisfaction à son employeur et qu'il n'a jamais reçu d'avertissement.

Il rappelle que des faits trop anciens ne peuvent être invoqués pour justifier un licenciement.

En conséquence, PERSONNE1.) demande à la Cour, par réformation du jugement déféré, de déclarer son licenciement abusif. Il réclame la somme de 51.900 euros du chef de préjudice matériel, faisant valoir que, malgré les efforts déployés, il n'aurait retrouvé un nouvel emploi qu'en date du 13 janvier 2023, ainsi que la somme de 17.300 euros du chef de préjudice moral. Il sollicite encore une indemnité de procédure de 1.000 euros et le remboursement des frais d'avocat exposés à hauteur de 3.000 euros.

La société anonyme SOCIETE1.), qui ne conteste pas la recevabilité de l'appel, conclut à la confirmation du jugement de première instance dans toute sa teneur.

Elle considère que les motifs du licenciement ont été exposés de manière exhaustive dans la lettre de motivation et relève que la jurisprudence a admis, à d'itératives reprises, la possibilité de cumuler des motifs économiques et personnels.

Elle est d'avis que la réalité de la réorganisation opérée est rapportée à suffisance par les pièces versées en cause, notamment par les organigrammes établis avant et après la réorganisation.

Elle conteste que le poste de « *Service Manager* » occupé par l'appelant corresponde au poste de « *Security Officer* ».

L'intimée souligne qu'il appartient au chef d'entreprise de faire le choix des personnes touchées par les mesures de réorganisation et que l'appelant n'a pas rapporté la preuve qu'il aurait été victime d'un abus de droit à cet égard.

Elle fait valoir que l'insuffisance professionnelle doit être constatée sur une certaine durée afin de justifier un licenciement, de sorte qu'elle ne pouvait se contenter de lister des faits s'étant déroulés entre trente et soixante jours avant le renvoi.

Elle affirme que cette insuffisance du salarié a rendu une réaffectation interne impossible.

Quant aux prétentions indemnitaires de l'appelant, la partie intimée sollicite le rejet de la demande en réparation du préjudice matériel, à défaut pour la partie appelante de justifier qu'elle aurait cherché à minimiser son préjudice, les recherches d'emploi effectuées étant manifestement insuffisantes. Elle considère que l'absence de démarches suffisantes afin de retrouver un nouveau poste devrait se refléter dans la fixation du préjudice moral.

Elle sollicite finalement une indemnité de procédure de 1.000 pour l'instance d'appel.

L'ÉTAT demande acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et conclut à voir condamner l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser la somme de 91.204,83 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées à l'appelant pendant la période de mars 2020 à décembre 2021, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

Appréciation de la Cour

L'appel interjeté le 15 juillet 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 20 mai 2022, lui notifié le 7 juin 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délai et forme de la loi.

Par contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 12 décembre 2017, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de « *Service Manager* », à compter du 1^{er} janvier 2018.

Par courrier recommandé du 14 janvier 2020, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis.

Suite à la demande du salarié, les motifs du renvoi ont été communiqués par courrier daté du 3 mars 2020.

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. Il est renvoyé à cet égard à la motivation exhaustive des juges de première instance. Il a considéré, à juste titre, que l'employeur peut invoquer à la fois des motifs d'ordre économique et des raisons liées à l'aptitude du salarié.

La motivation du congédiement n'est pas *ipso facto* contradictoire et à ce titre imprécise.

Si la motivation devient certes imprécise lorsqu'elle ne permet pas au salarié de déterminer si l'employeur a entendu le licencié en raison de motifs économiques et/ou de motifs personnels ou seulement en raison de la combinaison des motifs des deux ordres, il résulte en l'occurrence clairement de la lettre de motivation du 3 mars 2020 que le licenciement est justifié par une réorganisation de l'entreprise, ayant comme conséquence la suppression du département dans lequel l'appelant travaillait et partant la suppression de son poste. Le manque d'expérience du salarié dans le domaine des relations commerciales, ses capacités professionnelles non satisfaisantes et ses difficultés de communication n'ont été invoqués que pour expliquer qu'aucune reconversion professionnelle n'a été envisagée.

Le courrier du 3 mars 2020 répond par ailleurs aux exigences légales de précision.

Il s'ensuit que 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 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.

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.

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.

D'après la description de poste établie par la société anonyme SOCIETE1.) (pièce n°25 de M^e Reuter), la tâche principale d'un « *Service Manager* » est « *de fournir le service informatique approprié et fiable aux clients externes de SOCIETE1.)* » et a comme responsabilités de « *coordonner les actions nécessaires pour satisfaire aux mieux les besoins du client pour un service informatique* », de « *surveiller le respect des normes de sécurité et de conformité* », de « *respecter les meilleures pratiques du génie logiciel, en association avec le Responsable de programme* », de « *prévoir tout problème pouvant subvenir avec ses services* » et de « *collaborer, pour un service donné, avec l'équipe informatique affectée à chaque service* ». Une formation de master en informatique, ingénierie ou équivalent respectivement une licence dans ces domaines avec une expérience est exigée pour occuper ce poste.

Dans une note de service datée du 14 janvier 2020, adressée à tous les employés (pièce n°2 de M^e Reuter), la société anonyme SOCIETE1.), après avoir invoqué les investissements des deux dernières années et ses effets bénéfiques, fait état d'un « *changement d'orientation et de priorité vers le marché et ses parties prenantes externes* » pour présenter « *une nouvelle organisation plus simple* » mise en place dans le but d'atteindre l'objectif fixé,

axé sur la clientèle. Il y est indiqué que l'actuel « *Delivery Department* » est supprimé, sans cependant qu'il y soit mentionné que les services et tâches exécutés par ce département ne sont plus assurés à l'avenir. Au contraire, il y est précisé que toutes les responsabilités techniques, à l'exception de la sécurité et des services professionnels, seront assurées par le service informatique.

L'intimée, dans la lettre de motivation, qui reprend en large partie les termes de la note de service précitée, expose que « *la structure de la société était principalement orientée sur le développement des produits* », mais qu'elle aurait pris « *le parti de privilégier l'aspect purement commercial plutôt que le développement de nouveaux projets* ».

S'il résulte de la note de service et des organigrammes versés en cause que le département dans lequel l'appelant travaillait a été supprimé, il ne peut cependant être déduit de cette réorganisation que les charges et fonctions de PERSONNE1.) aient également été supprimées, au vu des tâches ci-dessus décrites, ce d'autant moins que ladite note précise que dans la perspective du futur développement de la société anonyme SOCIETE1.), plusieurs personnes seront engagées dans les semaines et mois à venir, dont deux « *software engineers* », un « *delivery manager* » et un « *IT Security Officer* ».

A défaut d'autres éléments versés au dossier, il n'est partant pas établi que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement ait entraîné la suppression des fonctions et charges du salarié licencié et qu'en conséquence le licenciement soit directement lié à la réorganisation.

Les motifs personnels n'ont été invoqués que pour justifier le défaut de toute reconversion de l'appelant à un autre poste. En principe, l'employeur n'a pas l'obligation de justifier le choix du salarié licencié parmi des emplois de même nature.

En l'occurrence, les mauvaises performances récurrentes et les difficultés de communication dont l'intimée fait état, seraient de nature à justifier que le choix du salarié concerné par la suppression du poste soit tombé sur PERSONNE1.).

Indépendamment du fait que les motifs liés à l'aptitude du salarié ne peuvent entrer en jeu que dans l'hypothèse où la preuve de la suppression invoquée a été rapportée au préalable, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, lesdits motifs ne sont pas établis à suffisance de droit par les pièces versées en cause.

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement du 14 janvier 2020 est à déclarer abusif, par réformation du jugement déféré.

Quant à l'indemnisation

Abusivement licencié, PERSONNE1.) a droit, en application de l'article L.124-12, paragraphe (1), du Code du travail, à la réparation des préjudices matériel et moral subis suite au licenciement, à la double condition, que les préjudices allégués soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

Préjudice matériel

Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules sont indemnisées les pertes subies pendant une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, dite période de référence.

En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Eu égard à l'âge du salarié au moment du licenciement (38 ans), à la nature de l'emploi, à la situation difficile sur le marché du travail à cette époque due à la pandémie sanitaire du Covid-19 et au fait que le travailleur a commencé des recherches d'emploi, suivant pièces versées en cause, pratiquement dès son congédiement, il y a lieu de fixer la période de référence à quatre mois à partir de la fin du préavis.

La perte de revenus subie par PERSONNE1.) entre le 15 mars 2020 et le 14 juillet 2020 s'élève à la différence entre le montant de son ancien salaire mensuel brut et les indemnités de chômage touchées, le montant alloué à titre de réparation ne pouvant dépasser le préjudice réellement subi.

Cette perte est dès lors à évaluer comme suit :

[4 x 8.650 euros (salaires théoriquement touchés auprès de l'intimée dont le montant n'est pas contesté)] – [21.679,03 euros (indemnités de chômage touchées pendant cette période)] = 12.920,97 euros.

Le préjudice matériel subi par PERSONNE1.) du chef de son licenciement s'élève partant, par réformation du jugement déféré, à 12.920,97 euros.

Préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci dans la mesure où il est confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Un lien entre les troubles psychiatriques dont fait état l'appelant, qui d'après les certificats médicaux n'ont commencé qu'en novembre 2020, et le licenciement laisse d'être établi.

Compte tenu des éléments du dossier, la Cour évalue le préjudice moral *ex aequo et bono* au montant de 5.000 euros.

Le jugement entrepris est dès lors à réformer en ce sens.

Quant au recours de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG

Dans la mesure où le licenciement du 14 janvier 2020 est à déclarer abusif, il y a lieu d'examiner le bien-fondé du recours de l'ÉTAT sur base de l'article L.521-4, paragraphe (5), du Code de travail, contre l'employeur.

L'article L. 521-4 du Code du travail dispose en son paragraphe (5) que : « *Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. Il en est de même du jugement ou de l'arrêt condamnant l'employeur au versement des salaires, ou indemnités en*

cas d'observation de la période de préavis ou en cas de rupture anticipée du contrat conclu à durée déterminée.

Le montant des indemnités de chômage que l'employeur est condamné à rembourser au Fonds pour l'emploi est porté en déduction des salaires ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au salarié en application du jugement ou de l'arrêt. Les indemnités de chômage attribuées au salarié sur la base de l'autorisation lui accordée conformément aux dispositions des paragraphes (2) et (3) demeurent acquises au salarié dans les cas visés au présent paragraphe. »

Par cette disposition légale, le législateur a, entendu éviter le cumul entre les indemnités de chômage constitutives d'un salaire de remplacement et les indemnités que ce dernier perçoit de la part de son ancien employeur.

Il en suit, d'une part, qu'en cas de licenciement déclaré abusif, comme en l'occurrence, le recours de l'ÉTAT ne peut porter sur l'indemnité allouée au titre de préjudice moral, qui est un préjudice à caractère personnel et, d'autre part, que l'assiette de l'ÉTAT a pour limites la période pour laquelle l'employeur a été condamné au paiement de l'indemnité de préavis et/ou de l'indemnité pour réparation du préjudice matériel, et cela dans la mesure seulement où, pendant cette même période, le salarié a touché des indemnités de chômage (cf. Cassation, 7 février 2019, arrêt numéro 25/19).

En l'occurrence, des indemnités de chômage ont été versées à PERSONNE1.) à compter de la fin de son préavis, à compter du 15 mars 2020.

Au vu de la période de référence fixée ci-avant et du relevé retraçant l'historique de l'indemnisation du salarié versé en cause, le recours de l'ÉTAT est fondé pour le montant de 21.679,03 euros.

Les intérêts sur cette somme sont à allouer à compter de la demande en justice.

Par réformation du jugement déféré, la société anonyme SOCIETE1.) est à condamner au remboursement de ce montant.

Quant aux demandes accessoires

Les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Ainsi, la circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Il y a dès lors lieu d'analyser en premier lieu si la société anonyme SOCIETE1.) a commis une faute.

Le droit de résister en justice aux prétentions émises à son encontre constitue pour tout justiciable un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager sa responsabilité qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Restant en défaut d'établir dans le chef de la société anonyme SOCIETE1.) une faute dans le sens prédécrit, le jugement déféré est à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation des frais d'avocat.

La société anonyme SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel n'est pas fondée.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer, par réformation de la décision entreprise, une indemnité de procédure de 1.000 euros.

PAR CES MOTIFS :

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

déclare l'appel recevable,

le dit partiellement fondé,

par réformation,

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé le 14 janvier 2020 par la société anonyme SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel jusqu'à concurrence du montant de 12.920,97 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral jusqu'à concurrence du montant de 5.000 euros,

partant, condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 17.920,97 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 2 mars 2021 – jusqu'à solde,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros,

dit fondé le recours de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour autant qu'il est dirigé contre la société anonyme SOCIETE1.), à concurrence du montant de 21.679,03 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 21.679,03 euros avec les intérêts légaux à partir du 29 avril 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation du chef de frais d'avocat,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.

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.

