

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 27/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-deux février deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00469 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Nadine TAPELLA
d'Esch-sur-Alzette du 11 mars 2022,

intimée sur appel incident,

comparant par Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg, qui a déposé son mandat,

et :

1) la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant
son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en
fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

appelante par incident,

comparant par Maître Yves WAGENER, 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 Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparant par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL :

Saisi le 24 mai 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis intervenu en date du 27 avril 2021 et à la condamnation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer de ce chef diverses indemnités, le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette a, par jugement contradictoire du 1^{er} février 2022, déclaré ledit licenciement justifié et, en conséquence, débouté la salariée de ses demandes en indemnisation, ainsi que l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ÉTAT »), mis en intervention, de sa demande en remboursement des indemnités de chômage versées.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance, après avoir retenu que « *les motifs économiques à la base du licenciement sont indiqués avec la précision requise, en ce que l'employeur, de manière circonstanciée, fait état d'une réorganisation de son entreprise et notamment de la suppression définitive du poste de travail de la requérante* », a constaté que « *la réorganisation au niveau de la comptabilité n'est pas contestée par PERSONNE1.)* » et considéré, en substance, que celle-ci « *n'apporte pas d'éléments permettant de conclure que les motifs économiques invoqués par*

l'employeur étaient fallacieux et que ce dernier a commis un abus de droit en la licenciant » et que la salariée « reste en défaut d'établir que le licenciement prononcé serait en réalité basé sur des motifs personnels ».

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 11 mars 2022.

L'appelante conteste formellement la réorganisation du service qui aurait entraîné la suppression de son poste.

Elle fait valoir qu'elle a travaillé avec le système « Odo » dès son embauche, postulé initialement au poste de « *accountant/bookkeeper* » (comptable), bien que l'employeur l'ait engagée en tant que « *financial controller* » (contrôleur financier), et qu'elle aurait donc parfaitement pu exercer les fonctions de comptable, ce qu'elle aurait été disposée à faire.

Il aurait donc été inutile d'engager d'autres salariés, ce d'autant plus que ce fait serait plutôt de nature à contredire le motif allégué.

Elle soutient qu'il n'existe aucune preuve que la supervision par une fiduciaire externe n'était au moment de son licenciement plus nécessaire.

Elle argue qu'il « *est de jurisprudence constante* », que l'employeur qui entend licencier un salarié pour motifs économiques doit proposer un autre poste à ce salarié, même éventuellement avec une rémunération inférieure.

Elle fait grief à l'intimée de ne pas avoir adapté ses tâches quotidiennes selon les besoins de la nouvelle organisation de la société ou de lui avoir proposé un autre poste, ce d'autant plus qu'elle ne se serait pas uniquement occupée du contrôle financier, mais également, entre autres, de la facturation, des demandes administratives, des démarches « *multiline* », et qu'elle aurait ouvert des comptes bancaires et établi le budget des travaux administratifs.

PERSONNE1.) souligne que la suppression de son poste de « *financial controller* » ne serait qu'un prétexte pour se débarrasser d'elle, alors que le licenciement serait en réalité lié à des motifs personnels.

Elle conclut partant à voir déclarer abusif son licenciement intervenu en date du 27 avril 2021 et réclame de ce chef la somme de 6.987,60 euros à titre d'indemnisation de son dommage matériel subi pendant une période de référence de six mois, ainsi que la somme de 10.000 euros à titre d'indemnisation de son dommage moral.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et de 3.500 pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme, conteste que le licenciement soit basé sur d'autres motifs que ceux exposés dans la lettre de licenciement.

Elle expose qu'à la suite de la création d'un groupe de sociétés et donc de son expansion, elle a décidé de revoir et de modifier l'ensemble de sa procédure comptable et de la tenue de ses comptes.

Auparavant, une société fiduciaire externe aurait été chargée d'enregistrer l'ensemble des opérations effectuées dans les livres de compte et l'appelante aurait eu uniquement pour mission de contrôler et de vérifier la tenue des livres de compte.

Ce procédé aurait été rentable en présence d'une seule société, mais il se serait avéré bien trop cher en présence d'un groupe de sociétés.

Dès lors, elle aurait pris la décision de confier le contrôle de la tenue des livres de comptes à des sociétés externes au Luxembourg et aux États-Unis, de sorte que le poste de l'appelante serait devenu redondant.

L'intimée fait valoir que le chef d'entreprise décide seul de son organisation interne et n'a aucune obligation de discuter une réorganisation avec ses salariés respectivement de reclasser un salarié dont le poste est supprimé en raison de la réorganisation effectuée.

Elle 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.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste le principe et les quantités des dommages matériels et moraux réclamés par la salariée.

Elle demande une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance – en interjetant appel incident du jugement déféré sur ce point – et de 4.000 euros 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, pour le cas où le jugement entrepris serait réformé quant au bien-fondé du licenciement, à la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui rembourser, suivant le dernier état de ses conclusions, la somme de 94.132,29 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées à l'appelante pendant la période de juillet 2021 à juin 2023, avec les intérêts légaux tels que de droit.

A titre subsidiaire, il demande la condamnation de l'intimée au remboursement des indemnités de chômage versées pendant la période de référence qui serait retenue.

Appréciation de la Cour

L'appel principal interjeté le 11 mars 2022 par PERSONNE1.) contre le jugement du 1^{er} février 2022, lui notifié le 3 février 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 à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Le bien-fondé du licenciement

Si le chef d'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 la 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.

PERSONNE1.) a été engagée comme « *financial controller* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) avec effet au 1^{er} juin 2020. Son contrat de travail précise que : « *The Employee's duties will include, but not be limited to those of Financial Controller without prejudice of later assignment to different functions* ».

Les devoirs et charges exactes de l'appelante ne se trouvent pas définis à la convention entre parties.

PERSONNE1.) a été licenciée en date du 27 avril 2021 avec préavis prenant fin le 30 juin 2021. Suivant fiche de salaire du mois de juin 2021, son salaire brut s'élevait à 5.823 euros.

Dans sa lettre de motivation du licenciement du 31 mai 2021, l'employeur affirme avoir vérifié si l'appelante aurait pu être affectée à un des nouveaux postes créés. Il arrive à la conclusion négative en considérant que le nouveau poste de « *accountant/bookkeeper* » requerrait des compétences et un savoir-faire moindre que celui de « *financial controller* » et qu'en vue d'une réduction des coûts, il aurait été décidé de remplacer cette fonction par des postes de comptables, situés à travers le monde (« *located in the various regions* »).

Il est constant en cause que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a engagé au Luxembourg (et non dans une autre région du monde) avec effet au 1^{er} avril 2021 un comptable avec un salaire brut mensuel de 6.667 euros et, avec effet au 1^{er} juin 2021, un « *cash specialist* », dont les devoirs exacts ne sont pas définis dans le contrat de travail, moyennant un salaire brut mensuel de 5.667 euros (pièces 11 et 12 de la farde de pièces versée par l'intimée).

Force est de constater que la description de l'offre de poste, publiée par l'intimée en date du 19 mars 2021, pour le poste de « *Senior Accounting & Corporate Officer* », est quasiment identique à celle du poste de

« Administrator & Bookkeeper » sur base de laquelle l'appelante a été engagée.

Il découle de ces constatations que l'appelante avait les compétences nécessaires pour exercer le poste de comptable pour lequel une nouvelle personne a été recrutée quelques semaines avant son renvoi, et ce de surcroît moyennant un salaire plus élevé.

Si au vu des attestations testimoniales de PERSONNE2.) et PERSONNE3.), une certaine restructuration au niveau de la tenue de la comptabilité est établie, une disparition de tâches et devoirs que l'appelante aurait pu accomplir, de par sa formation et son expérience, est contredite par les éléments du dossier ci-dessus relevés.

Même si, en principe, l'employeur n'est pas tenu de proposer au salarié objet d'un licenciement économique, concerné par la suppression de son poste, un autre poste de travail au sein de l'entreprise, il n'en demeure pas moins qu'il ne saurait être autorisé à affecter à un poste correspondant aux capacités du travailleur licencié, une nouvelle recrue rémunérée au même niveau ou, comme en l'occurrence, à un niveau plus élevé.

La Cour arrive dès lors à la conclusion que le congédiement de l'appelante n'est pas directement lié à la restructuration invoquée, laquelle ne constitue qu'un prétexte pour le justifier.

Dès lors, le licenciement du 27 avril 2021 est à déclarer abusif, par réformation du jugement déféré.

Quant à l'indemnisation

Abusivement licenciée, 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 de la salariée au moment du licenciement (52 ans), à la nature de l'emploi et au fait que l'appelante a entrepris des efforts conséquents, suivant pièces versées en cause, afin de trouver un nouvel emploi, 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 1^{er} juillet 2021 et le 1^{er} novembre 2021 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 5.823 = 23.292 euros (salaires théoriquement touchés auprès de l'intimée dont le montant n'est pas contesté)] – [18.750,01 euros (indemnités de chômage touchées pendant cette période)] = 4.541,99 euros.

Le préjudice matériel subi par PERSONNE1.) du chef de son licenciement s'élève partant, par réformation du jugement déferé, à 4.541,99 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 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.

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 27 avril 2021 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'inobservation 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. Cour de 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, soit à compter du 1^{er} juillet 2021.

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 18.750,01 euros.

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

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

Quant aux demandes en obtention d'indemnités de procédure

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas fondée, tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge d'PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de lui allouer, eu égard à l'issue du litige et aux soins qu'il a requis, une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et de 1.000 euros 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,

dit non fondé l'appel incident et en déboute,

dit l'appel principal partiellement fondé,

par réformation,

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé le 27 avril 2021 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel jusqu'à concurrence du montant de 4.541,99 euros,

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

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 9.541,99 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice – 24 mai 2022 – jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance,

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 à responsabilité limitée SOCIETE1.), à concurrence du montant de 18.750,01 euros,

condamne la société à responsabilité limitée 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 18.750,01 euros avec les intérêts légaux à partir du 4 janvier 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.000 euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, 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.