

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 92/24 - III – TRAV**

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

**Audience publique du vingt juin deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2023-00905 du rôle**

Composition:

Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller, président,  
Martine DISIVISCOUR, premier conseiller,  
Marc WAGNER, conseiller,  
Isabelle HIPPERT, greffier.

Entre :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 8 août 2023,

comparant par Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1) **PERSONNE1.**), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimée aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Marc WAGNER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) **L'ETAT 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 GEIGER,

comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

Vu l'ordonnance de clôture de l'instruction du 30 janvier 2024.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 31 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre dire que le licenciement avec préavis intervenu à l'égard de la requérante était abusif et pour s'y entendre condamner à payer à cette dernière les montants respectifs de 50.000 euros et de 25.000 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation de ses dommages matériel et moral.

A titre subsidiaire, la requérante a sollicité la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 10.174,95 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnisation du chef de licenciement irrégulier en la forme.

La requérante a, en outre, conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer, du chef d'heures supplémentaires, le montant de 74.972,55 euros + p.m., outre les intérêts légaux, sous réserve de tout autre montant à déterminer en cours d'instance par voie d'expertise ou de consultation et, à toutes fins utiles, pour autant que de besoin et avant tout autre progrès en cause, à verser aux débats les fiches de pointage journalières pour la période du 1<sup>er</sup> octobre 2019 jusqu'au 15 mai 2022, sous peine d'astreinte.

La requérante a encore demandé à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les montants, en principal, de 86.841,08 euros + p.m., à titre

d'arriérés de salaire, de 3.473,41 euros + p.m., du chef de pertes de prime de directeur, de 6.743,29 euros + p.m., du chef de *congés* non rémunérés intégralement, et de 22.278,30 euros, du chef du non-paiement des 13<sup>ème</sup> mois.

PERSONNE1.) a finalement réclamé une indemnité de procédure de 5.000 euros, la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de représentant du Fonds pour l'emploi, ci-après l'ETAT, pour lui voir déclarer le jugement commun.

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) a exposé avoir été engagée en tant que « *directrice communication* » (cadre supérieure) par la société défenderesse par contrat de travail à durée indéterminée du 29 octobre 2014, ayant pris effet au 15 janvier 2015 et avoir été licenciée avec un préavis de quatre mois par courrier du 13 mai 2022.

Sur demande formulée par PERSONNE1.) le 30 mai 2022, la société SOCIETE1.) a fourni les motifs à la base du licenciement par courrier daté au 30 juin 2022, libellé comme suit :

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 15 juillet 2022.

La requérante a soutenu que la lettre de motivation du licenciement lui est parvenue moyennant courriel du 6 juillet 2022, soit en dehors du délai légal et dans une forme autre que celle requise par les dispositions du Code du travail, de sorte que le licenciement serait abusif.

A titre subsidiaire, elle a fait valoir que le licenciement était abusif en raison de l'imprécision du libellé de la lettre de motifs.

A l'audience des plaidoiries de première instance, la société SOCIETE1.) a soulevé *in limine litis* l'exception de libellé obscur quant à la demande de PERSONNE1.) portant sur les congés.

Quant au fond, elle a soutenu avoir valablement posté, endéans le délai légal d'un mois, sa lettre de motifs le 30 juin 2022, mais que le courrier lui était revenu avec la mention « *pas de boîte à ce nom* ».

Elle a demandé à voir déclarer le licenciement de PERSONNE1.) justifié et régulier.

Les parties ont limité les débats à la régularité et au bien-fondé du licenciement avec préavis, prononcé le 13 mai 2022.

Par jugement du 3 juillet 2023, le tribunal du travail, statuant contradictoirement, a dit abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) en date du 13 mai 2022 à l'encontre de PERSONNE1.) et a réservé le surplus.

Pour statuer ainsi, après avoir constaté que la société SOCIETE1.) avait déposé auprès de *POST Courrier* la lettre recommandée de motifs à destination de PERSONNE1.), à l'adresse correcte de cette dernière, en date du 30 juin 2022 et que ce courrier lui avait été retourné par *POST Courrier* avec la mention « *pas de boîte à ce nom* », la juridiction du premier degré a retenu que le défaut de remise du courrier recommandé du 30 juin 2022 à PERSONNE1.) était dû, soit à un dysfonctionnement postal, soit à un dysfonctionnement imputable à la demanderesse elle-même, mais non imputable à l'employeur.

Elle en a déduit qu'il n'y avait pas eu violation des dispositions de l'article L. 124-5, paragraphe (2), du Code du travail.

La juridiction de première instance a déclaré abusif le licenciement pour manque de précision de la lettre de motifs.

De ce jugement, qui lui a été notifié le 7 juillet 2023, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel par acte d'huissier du 8 août 2023.

Demandant acte qu'elle fait appel sous réserve « *de plaider l'exception du libellé obscur dans le cadre d'éventuels futurs débats relatifs aux demandes pécuniaires de la partie intimée tant en première instance qu'en instance d'appel* » et qu'elle « *conteste tout ce qu'elle ne reconnaît pas expressément* », la société SOCIETE1.) demande à la Cour de déclarer justifié le licenciement avec préavis, intervenu le 13 mai 2022 à l'encontre de PERSONNE1.), par réformation du jugement entrepris, et de renvoyer le litige devant le tribunal du travail en prosécution de cause.

L'appelante critique le jugement entrepris en ce qu'il a retenu que la lettre de motivation n'était pas suffisamment précise.

Elle soutient que la lettre des motifs énonce clairement le contexte, la méthode de facturation de la société SOCIETE1.) à ses clients, le fait que cette facturation est censée générer les liquidités nécessaires au paiement des salaires de la société SOCIETE1.), l'impact de la Covid 19 sur cette facturation, en l'occurrence le manque de liquidités destinées au paiement des salaires, ainsi que la mesure prise, en l'occurrence le licenciement de l'intimée.

L'appelante souligne que l'employeur est maître de son entreprise et qu'il n'appartient pas aux juridictions du travail d'apprécier l'opportunité d'une mesure de réorganisation.

L'appelante fait ensuite valoir que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement résulte des pièces versées en cause.

A titre subsidiaire, elle demande qu'il soit fait droit à l'offre de preuve (pièce 4 de la partie appelante), qui reprend le contenu de la lettre de motivation et indique comme témoin PERSONNE2.), CEO de la société SOCIETE1.).

L'appelante réclame enfin une indemnité de procédure de 4.000 euros et la condamnation de l'intimée aux frais et dépens des deux instances.

L'intimée conclut à la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement du 13 mai 2022.

Elle considère que c'est à juste titre que le tribunal du travail a retenu que la lettre de motifs du licenciement n'était pas suffisamment précise.

A titre subsidiaire, elle demande à voir déclarer le licenciement abusif en raison du caractère ni réel, ni sérieux du motif économique, invoqué par l'employeur.

L'intimée demande à voir déclarer irrecevable, sinon infondée l'offre de preuve de l'appelante, en ce qu'elle n'est pas libellée dans l'acte d'appel, qu'elle n'est ni pertinente, ni concluante et que le témoin proposé est partie en cause, en tant que CEO de la société appelante .

L'intimée demande le rejet de la demande de l'appelante en obtention d'une indemnité de procédure et réclame, à son tour, une indemnité de procédure de 5.000 euros, ainsi que la condamnation de l'appelante aux frais et dépens des deux instances.

L'ETAT demande acte qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et que, dans la mesure où le tribunal du travail a réservé ses droits, il n'a pas de revendications à faire valoir au stade actuel du dossier.

L'appelante demande le rejet de la demande de l'intimée en obtention d'une indemnité de procédure.

### **Appréciation de la Cour**

Aux termes de l'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail, « *l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée [de demande de motifs], le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux* » et qu'« *à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.* »

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement doit indiquer les raisons de la restructuration de l'entreprise, les mesures de restructuration prises par l'employeur, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié, pour permettre tant au salarié qu'au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs allégués.

Si, tel que le rappelle la partie appelante, il n'appartient pas au juge de contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation prise en vertu de son pouvoir de direction par l'employeur, il n'en reste pas moins que le constat de l'absence de nécessité de contraintes économiques relève du pouvoir d'appréciation des juges de fond sur l'existence d'un motif économique fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise au sens de l'article L.124-5, paragraphe (2) du Code du travail (cf. Cass. 12 mars 2009, arrêt n° 16 / 09, n° 2611 du registre).

Comme l'a relevé de façon pertinente la juridiction du premier degré, la lettre de motifs du licenciement indique que la société SOCIETE1.) a pour objet la fourniture de services aux « *sociétés contrôlées par les membres de la famille de Monsieur PERSONNE3.)* », mais ne nomme pas lesdites sociétés, à l'exception de « *la société SOCIETE2.) sàrl* », ni ne fournit de renseignements sur la structure de celles-ci.

Il n'est pas non plus précisé lesquelles de ces sociétés, qui, dès le début des restrictions en lien avec l'épidémie, étaient censées « *absorber plus de coûts via la production bouchère, la salaison et les restaurants* », sont à considérer

comme les « *clients principaux* », visés dans le graphique intitulé « *évolution de la masse salariale par rapport au CHIDA des clients principaux* ».

La lettre de motifs fait ensuite état d'une perte d'entrée de liquidités dans le chef de la société SOCIETE2.) s.à.r.l., tout en présentant un graphique intitulé « *liquidités* », qui fait apparaître des chiffres plus élevés pour les années 2020 (379.195,00) et 2021 (380.678,00) que pour l'année 2019 (219.098,00).

C'est encore à bon escient que le tribunal du travail a souligné que la lettre de motifs ne permettait pas de retracer en quoi « *le cashflow* » de la société SOCIETE2.) s.à r.l. avait impacté les capacités de la société SOCIETE1.) quant au paiement des salaires.

Il convient, en outre, de noter que l'évocation de « *l'engagement de sociétés externes* » pour la gestion de la communication, du marketing et de la publicité des sociétés du SOCIETE1.), est vague et qu'il n'est pas précisé dans quelle mesure le recours à ces sociétés promettait d'être « *financièrement plus avantageux* » que la gestion opérée par l'intimée, en sa qualité de « *Directrice Communication* », via des entreprises tierces.

C'est, dès lors, par une motivation exacte, à laquelle la Cour renvoie, que le tribunal du travail, en considérant que « *l'aspect « restructuration » dans la relation triptyque PERSONNE1.) – société SOCIETE1.) Sàrl – « la société SOCIETE2.) sàrl » est laissé dans l'opacité* », a retenu que la lettre de motifs du licenciement ne répondait pas aux exigences de précision légalement requise.

Il s'ensuit qu'indépendamment du fait que les faits offerts en preuve ne sont pas repris dans les conclusions de l'appelante et indépendamment de la question de la capacité de témoigner de la seule personne indiquée comme témoin, l'offre de preuve de la partie appelante est à rejeter pour défaut de pertinence.

Le jugement entrepris est, dès lors, à confirmer en ce qu'il a déclaré le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) abusif, l'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs.

La société appelante succombant 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'intégralité des frais non compris dans les dépens en ce qui concerne l'instance d'appel,

sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la présente instance est à déclarer fondée à concurrence du montant de 750 euros.

Il convient de donner acte à l'ETAT qu'il n'a pas de revendications à formuler au stade actuel de la procédure.

Il n'y a pas lieu de donner acte à la société SOCIETE1.) qu'elle se réserve le droit de soulever l'exception de libellé obscur dans le cadre d'éventuels débats futurs relatifs aux demandes pécuniaires de PERSONNE1.), étant donné qu'il s'agit d'un droit dont elle dispose de toute façon.

Le litige est à renvoyer en prosécution de cause devant le tribunal du travail de Luxembourg.

**PAR CES MOTIFS :**

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

reçoit l'appel en la forme,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros pour l'instance d'appel,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications à formuler au stade actuel du dossier,

renvoie l'affaire en prosécution de cause devant le tribunal du travail de Luxembourg,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel, avec distraction au profit de Maître Marc WAGNER, sur ses affirmations de droit.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Madame le premier conseiller président Anne-Françoise GREMLING, en présence du greffier Isabelle HIPPERT.