

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 109/24 - III – TRAV**

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

**Audience publique du onze juillet deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2023-01092 du rôle**

Composition:

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

Entre :

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

appelant 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 21 septembre 2023,

comparant par Maître François DELVAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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

intimée aux fins du susdit exploit FERREIRA SIMOES,

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

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

Saisi le 16 juin 2022 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer son licenciement avec préavis, intervenu en date du 14 janvier 2022, abusif et à voir condamner son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à lui payer diverses indemnités, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 14 juillet 2023, dit que ledit licenciement est régulier et justifié et débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

PERSONNE1.) a encore été condamné au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

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 ne reproche pas à PERSONNE1.) ses arrêts maladie, mais qu'il fait état des absences de ce dernier pour expliquer que durant son absence, son travail a été effectué par PERSONNE2.), une salariée du groupe résidant en Belgique. Elle a considéré qu'il ne résulte d'aucun élément soumis à son appréciation que le licenciement en cause serait dû à l'attitude du salarié consistant en la dénonciation de faits de harcèlement moral.

Le tribunal du travail a estimé que la décision de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de réduire ses frais de personnel et de transférer ses activités à l'étranger ne prête dès lors pas à critique, ce d'autant moins qu'elle dispose d'une salariée en Belgique pouvant effectuer toutes les tâches de PERSONNE1.) à distance.

Les juges de première instance ont en conséquence retenu que PERSONNE1.) n'a pas prouvé le caractère fallacieux des motifs de licenciement, mais que, au contraire, l'employeur a réussi à établir la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement litigieux.

La demande en paiement d'heures supplémentaires a été déclarée non fondée, au motif que le salarié est resté en défaut de démontrer qu'il aurait presté ces heures sur demande de son ancien employeur.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris, le tribunal a observé que PERSONNE1.) n'établit pas avoir droit à 55,7 jours de congés, au lieu des 40,66 jours de congés payés par l'employeur.

Le paiement de frais de fonctionnement et de représentation a été rejeté, au motif qu'il ne résulte ni du contrat de travail conclu entre parties, ni d'un autre élément soumis aux débats, que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) se serait engagée à régler à PERSONNE1.) de tels frais.

PERSONNE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 21 septembre 2023.

L'appelant reprend ses moyens exposés en première instance.

Il fait valoir que les motifs invoqués à la base du licenciement économique seraient imprécis, l'intimée se limitant à mettre en avant ses difficultés financières, sans se référer à la situation économique du groupe SOCIETE1.), qui se porterait au mieux.

L'employeur se bornerait à rappeler les tâches professionnelles du salarié et d'expliquer que celles-ci ont pu être exécutées par une autre personne. Il ne démontrerait pas la réalité d'une restructuration.

L'appelant est d'avis que la réalité des difficultés financières invoquées ne serait pas démontrée et conteste que le poste par lui occupé aurait été supprimé.

Il conclut dès lors à voir déclarer son licenciement intervenu en date du 14 janvier 2022 abusif et réclame les sommes de 10.000 et 35.000 euros du chef des préjudices moral et matériel subis de ce chef.

Il affirme avoir été contraint d'effectuer de nombreuses heures supplémentaires, même le week-end. Il estime avoir rapporté la preuve des heures supplémentaires prestées, ainsi que l'accord de l'employeur à ce sujet, par les courriels et extraits des agendas « Outlook » versés en cause. Il demande en conséquence la condamnation de l'intimée au paiement de la somme de 11.274,90 euros à ce titre, par réformation du jugement entrepris.

Il prétend n'avoir jamais accepté la période de congé lui octroyée. Il réclame à titre d'indemnité compensatoire pour jours de congé non pris le montant de 3.582,56 euros.

Quant aux frais de fonctionnement de 659,34 et 242 euros, dont il demande le remboursement, il estime que « *la pratique courante permet de démontrer à suffisance qu'il y avait un accord entre parties sur ce point* ».

Il sollicite encore une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance et de 2.000 pour l'instance d'appel.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la forme et quant aux délais.

En se référant notamment à la motivation des juges de première instance, elle soutient que la lettre de motivation remplit le critère de précision requis par la loi et la jurisprudence. Elle souligne encore à cet égard que l'analyse de la situation économique doit se faire au niveau de l'entité juridique qui emploie le salarié et non pas au niveau du groupe.

L'intimée affirme rencontrer des difficultés à générer des bénéfices depuis sa constitution en 2019. Elle aurait, au contraire, réalisé des pertes pendant les années 2019 à 2021.

Aux faibles résultats réalisés, s'ajouterait que plusieurs employés auraient été en arrêt maladie pendant l'année 2020. Ces absences n'auraient fait qu'augmenter les pertes.

Le fait de se réorganiser et de supprimer le poste de l'appelant lui aurait permis de faire une économie importante.

La fonction de superviseur, exercée par l'appelant, se serait avérée superflue et l'activité de contrôle aurait été reprise « *à distance* » par une salariée du groupe en Belgique.

L'intimée conclut en conséquence à la régularité du licenciement en cause.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières de l'appelant, l'intimée conteste les demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral dans leur principe et dans leur quanta, faisant notamment valoir que le salarié ne prouverait pas avoir fait les diligences nécessaires pour retrouver un emploi.

L'intimée nie tout accord entre parties quant à l'exécution d'heures supplémentaires. L'agenda « Outlook » ne constituerait pas une preuve suffisante pour établir la prestation d'heures supplémentaires.

Quant aux congés, l'employeur argumente que l'appelant était d'accord avec les congés collectifs de trois semaines lui accordés en 2020.

L'intimée demande encore la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a débouté l'appelant de sa demande en paiement de frais de fonctionnement, insistant sur l'absence de tout accord entre parties à ce sujet.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut en conséquence à la confirmation pure et simple du jugement de première instance.

Elle sollicite une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel principal interjeté le 21 septembre 2023 par PERSONNE1.) contre le jugement du 14 juillet 2023, lui notifié le 3 août 2023, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

En effet, l'appelant, résidant en Belgique, bénéficie du délai de distance, prolongeant en l'occurrence de 15 jours le délai d'appel ordinaire qui est de 40 jours, conformément aux articles 150 et 167 du Nouveau code de procédure civile.

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

La Cour rejoint la juridiction de première instance en ce qu'elle a constaté que les motifs économiques à la base du licenciement sont indiqués avec la précision requise dans la lettre de motivation datée du 17 février 2022, puisque l'employeur fait état de ses difficultés à générer des bénéfices, de ses frais de

personnel importants, de la suppression du poste de l'appelant et des conséquences de cette réorganisation pour la société.

L'intimée a, en effet, donné une description précise de son activité et de celle du salarié licencié et elle a étayé sa situation économique en s'appuyant sur l'évolution de son chiffre d'affaires et de ses comptes annuels des années 2019 et 2020. L'employeur a encore relevé que le salaire de l'appelant était supérieur à celui des autres salariés et fait état de la solution mise en place pour pallier l'absence de celui-ci durant son absence pour cause d'incapacité de travail durant les neuf mois précédant son congédiement.

La Cour ajoute que la société du groupe qui est déficitaire et qui procède à une restructuration et à des licenciements n'est pas obligée de détailler dans la lettre de motivation du licenciement la situation financière de l'ensemble du groupe.

En effet, dans la mesure où l'analyse de la situation économique doit se faire au niveau de l'entité juridique qui emploie le salarié et non pas au niveau du groupe, c'est à tort que l'appelant reproche à son ancien employeur de ne pas avoir fait mention dans la lettre de motivation de la situation financière générale du groupe auquel elle appartient.

Il s'ensuit que le moyen relatif à l'imprécision des motifs a été rejeté à juste titre.

#### Le bien-fondé du licenciement

Comme l'a rappelé à bon droit la juridiction de première instance, si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction, c'est-à-dire du droit de modifier ou même de fermer l'entreprise. 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 en aucun cas se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions 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 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.

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, l'employeur affirme qu'une réorganisation était nécessaire au vu des pertes subies pendant les années 2019 à 2021.

L'appelant fait valoir que les difficultés financières de la filiale du groupe au Luxembourg ne refléteraient pas la réalité économique du groupe. Le motif économique invoqué ne serait « *qu'une opportunité* » pour l'intimée de procéder à son licenciement. Il conteste que son poste ait été supprimé.

Quant au moyen de l'appelant tiré de ce que l'intimée ferait partie du groupe SOCIETE1.) et de ce qu'en conséquence il faudrait considérer la situation économique de l'ensemble de ce groupe pour apprécier le caractère régulier ou abusif du licenciement, la Cour renvoie aux développements qui précèdent et retient que la situation économique est à apprécier uniquement au niveau de la société employeuse.

Par ailleurs, un employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise et à restructurer ses services 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 l'entreprise, la loi n'exigeant pas l'existence de difficultés économiques pour justifier un licenciement. Il n'est pas obligé d'attendre que sa situation financière devienne catastrophique avant de pouvoir agir.

En l'occurrence, les pièces versées en cause révèlent les pertes subies par l'intimée durant les années 2019 à 2021.

La réalité du transfert des tâches de PERSONNE1.) à PERSONNE2.), qui a géré celles-ci à distance, n'est pas remise en cause.

Cette gestion « à distance » s'étant révélée efficace, l'employeur a légitimement pu décider de continuer à long terme cette technique de gestion et, en conséquence, de supprimer le poste de l'appelant, devenu redondant. PERSONNE1.) reste par ailleurs en défaut de démontrer ou d'offrir en preuve qu'un salarié nouvellement engagé aurait repris ses fonctions.

Au vu des pouvoirs de direction appartenant à l'employeur, la mesure de restructuration opérée en vue d'une réduction des frais de personnel, entraînant la suppression du poste de l'appelant, ne saurait être critiquée.

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

### Heures supplémentaires

La juridiction de première instance a rappelé à bon droit qu'il appartient au salarié qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, de prouver non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais aussi de l'accord de l'employeur à cet effet.

L'appelant ne précise pas, en instance d'appel, la date et le quantum des heures supplémentaires qu'il prétend avoir prestées. En première instance, il s'est référé à ce sujet à son courriel du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Les inscriptions dans l'agenda « Outlook » invoquées notamment par le salarié pour justifier sa demande, ne constituent pas une preuve suffisante à cet égard.

Même si l'employeur a demandé aux salariés de remplir leur agenda « Outlook », cet outil informatique, outre le fait que les données y renseignées sont unilatéralement inscrites par le salarié, ne constitue pas un relevé destiné à permettre un contrôle régulier par l'employeur du nombre d'heures prestées.

Il n'équivaut pas à un système de pointage et ne permet dès lors pas de conclure à une acceptation tacite, dans le chef de l'employeur, des heures y renseignées (cf. Cour d'appel 28 avril 2022, arrêt n° 50/22, n° CAL-2021-00086 du rôle).

Il ne peut pas non plus être déduit du mail du 2 avril 2021, cité par l'appelant dans ses écritures, de la teneur suivante « *Tu y passes ? Mardi matin ou ce soir ? Mamer est prêt [lire : près] de la frontière BE-LU* », que l'employeur ait demandé à PERSONNE1.) de se déplacer en soirée, comme l'affirme ce dernier.

Le contenu de ce courriel ne permet pas de conclure que l'intimée ait chargé son salarié d'une tâche qui eût rendu nécessaires des prestations en dehors des heures de travail normales.

L'appelant n'invoque pas spécifiquement un autre message électronique de l'employeur parmi ceux versés aux débats et a fortiori n'en tire un quelconque argument.

Le fait que le salarié ait envoyé des mails entre 12 et 13 heures ne permet pas de retenir que l'employeur ait exigé la prestation d'heures supplémentaires, ni que la charge de travail eût été telle que l'employé ne pouvait se permettre de faire la pause de midi.

Les mails versés en cause portent pour la plupart sur des banalités, comme l'ont constaté à juste titre les juges de première instance. L'appelant ne justifie pas la nécessité de les envoyer en dehors des heures de travail normal.

Le contrat de travail conclu entre parties prévoit par ailleurs que l'horaire journalier normal de travail « *pourra varier en fonction des besoins de l'entreprise* ».

Il suit des considérations qui précèdent et à défaut d'autres explications et pièces probantes, que c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) n'établit pas avoir presté des heures supplémentaires sur demande de son ancien employeur et qu'il a en conséquence rejeté sa demande comme non fondée.

L'appel sur ce point est partant non fondé.

#### Indemnité compensatoire pour jours de congés non pris

PERSONNE1.) fait valoir qu'aucun accord sur les congés collectifs n'aurait existé. Il n'aurait jamais accepté cette période de congé et aurait été contraint de prendre des jours de congé pendant cette période lui imposée par l'employeur. Il estime avoir droit à un total de 55,66 jours de congé cumulés.

Par courriel du 17 décembre 2019, l'appelant s'adresse à l'intimée dans les termes suivants :

« (...) Pour finir et comme déjà discuté, comme je dois confirmer la réservation de mes vacances d'été 2020 ce soir (pour profiter de la réduction maximale),

*pourriez-vous me confirmer que vous imposez les congés du 18/07/2020 au 05/08/2020 ? »*

En ne contestant pas les trois semaines de congés collectifs pour l'année 2020 et en ayant lui-même demandé confirmation pour la période de congés afin de pouvoir réserver ses vacances, PERSONNE1.) a ainsi donné son accord au congé communiqué par l'employeur et ne saurait se prévaloir du fait que les congés collectifs n'auraient pas été négociés.

Par ailleurs, les besoins du service de l'employeur peuvent s'opposer au désir du salarié quant au choix de la période de congé.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) n'a pas droit en sus des 40,66 jours de congés lui payés par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à une indemnité compensatoire équivalente à 15 jours de congé supplémentaire pour l'année 2020.

Le jugement déféré est partant à confirmer en ce qu'il a dit non fondée la demande en paiement d'une indemnité pour solde de congés non pris.

#### Frais de fonctionnement et de représentation

PERSONNE1.) réclame le paiement de frais de fonctionnement et de représentation à hauteur de 659,34 euros pour les années 2019 et 2020 et de 242 euros pour les années 2021 à 2022.

Le contrat de travail conclu entre parties ne renferme aucune disposition relative à de tels frais.

Sur les notes de frais (*Onkostennota*) portant le logo de l'intimée, versées en cause, l'appelant a rajouté à la main une rubrique « *Frais fonctionnement / représentation* ». Elles ne portent pas, pour approbation, une signature d'un représentant de l'employeur et sont uniquement signées par PERSONNE1.).

L'appelant n'y détaille pas les nature et cause exactes des frais en cause. Il ne précise pas non plus pourquoi il aurait dû les avancer pour compte de l'intimée.

PERSONNE1.) n'établit ni un engagement exprès de l'employeur à prendre en charge de tels frais, ni un usage en ce sens dans l'entreprise.

Le jugement déféré est dès lors à confirmer en ce qu'il a débouté le salarié de ses demandes en paiement y relatives.

### Les indemnités de procédure

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, ni pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, ni pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) l'entièreté des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance.

Sur base du même motif, il y a lieu de condamner l'appelant au paiement d'une indemnité de 1.500 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 l'appel recevable,

le dit non fondé et en déboute,

confirme le jugement déferé,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

dit fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel jusqu'à concurrence du montant de 1.500 euros,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de M<sup>e</sup> Romain ADAM, 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.