

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 137/24 - III – TRAV**

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

**Audience publique du quatorze novembre deux mille vingt-quatre.**

**Numéro CAL-2023-00092 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

e n t

r e :

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 11 janvier 2023,

intimée sur appel 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.

et :

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

intimé aux fins du susdit exploit COGONI,

appelant par incident,

comparant par Maître Virginie BROUNS, 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 COGONI,

comparant par Maître Franca ALLEGRA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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

Saisi le 18 août 2021 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 6 novembre 2020 et à la condamnation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer des dommages et intérêts de ce chef, le tribunal du travail de Luxembourg, par jugement contradictoire du 19 décembre 2022, a déclaré ledit licenciement abusif et alloué au salarié les montants de 53.282,11 et 10.000 euros à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral subis.

L'employeur a encore été condamné à rembourser à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ÉTAT »), la somme de 31.423,86 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées pendant la période de mai à novembre 2021.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a retenu que la pandémie de la Covid-19 et les mesures prises à sa suite constituaient un évènement imprévisible faisant obstacle à l'applicabilité de l'article 38 de la convention collective du travail, qui est une clause de garantie d'emploi interdisant les licenciements pour raison économique. Elle a ensuite constaté que « *la lettre de motivation n'indique nullement que le poste de correcteur du requérant aurait été supprimé* » et « *ne précise aucune mesure de restructuration liée à la fonction de correcteur exercée par le requérant* ». Elle en a conclu que l'employeur « *omet dès lors de caractériser et de justifier la réorganisation alléguée et les conséquences sur le poste du requérant* ».

En conséquence, le tribunal du travail a retenu que « *l'énoncé des motifs fournis par la partie défenderesse dans la lettre de motivation du 18 décembre 2020 n'est pas assez précis* ».

Il a partant déclaré abusif le licenciement litigieux.

Il a fixé la période de référence en relation causale avec le licenciement à 12 mois et tenu compte, dans la fixation du dommage moral, de la très grande ancienneté du requérant et des circonstances de son congédiement.

Le recours de l'ÉTAT a été admis sur base des dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail.

La société anonyme SOCIETE1.) a interjeté appel du susdit jugement par exploit d'huissier du 11 janvier 2023.

L'appelante précise que PERSONNE1.) était, au moment du licenciement, engagé en qualité de journaliste.

Elle fait valoir que la convention collective prévoit deux exceptions à la clause de garantie d'emploi : la force majeure et les évènements imprévisibles.

L'appelante estime que la lettre de motifs indique avec précision le déroulement des événements ayant conduit à la suppression du poste de l'intimé.

Elle précise que le contrat de travail de PERSONNE1.) a été résilié du fait de la suppression définitive de son poste au sein de la rédaction du magazine « *MEDIA1.)* », à la suite de la baisse significative du chiffre d'affaires rendant nécessaire une réorganisation de l'entreprise. Non seulement le poste de journaliste, mais aussi l'ensemble du service correction auraient été supprimés.

Elle demande à la Cour de déclarer le licenciement litigieux régulier et justifié et de débouter en conséquence le salarié et l'ÉTAT de leurs revendications, par réformation du jugement entrepris.

A titre subsidiaire, l'appelante conteste les indemnités accordées à l'intimé dans leur principe et quanta.

L'intimé resterait en défaut d'établir un dommage matériel en relation causale avec le congédiement, faute de justifier de recherches d'emploi soutenues immédiatement après son licenciement.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'appel, confirme avoir été affecté à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2020, jusqu'à la fin de son contrat de travail, au poste de rédacteur (journaliste) de l'hebdomadaire « MEDIA1.) ».

En se basant sur les stipulations de l'article 38 de la convention collective du travail, selon lesquelles l'employeur s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour raison économique pendant la durée de validité de ladite convention, « *sauf en cas de survenance d'un cas de force majeure événement(s) imprévisible(s)* », il dit s'être attendu à ne pas voir résilié son contrat de travail pour raison économique jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

L'intimé affirme que les difficultés économiques de la société appelante existaient de longue date et n'étaient pas liées à la pandémie de la Covid-19. Celle-ci aurait par ailleurs bénéficié de plus d'un million d'euros de subsides afin de préserver son fonctionnement et les emplois, malgré la pandémie.

Il considère que la violation de la garantie d'emploi prévue par la convention collective constitue un abus de droit permettant de qualifier le licenciement d'abusif et que les circonstances de l'espèce ne sont pas de nature à constituer un cas de force majeure permettant de déroger à la garantie de l'emploi donnée. Dans ce contexte, il soutient qu'il n'existe pas de force majeure financière, de sorte que les difficultés financières d'une entreprise ne pourraient jamais constituer une force majeure.

Il demande à la Cour de dire pour droit « *que la crise de pandémie de Covid ne constitue pas un cas de force majeur pour l'employeur, servant ce dernier*

*à invoquer une exception à l'application de l'article 38 de la convention collective qu'il s'était engagé à respecter et à appliquer de bonne foi », par réformation du jugement déféré.*

Quant à l'énoncé des motifs du licenciement dans la lettre de licenciement, PERSONNE1.) se rallie à l'argumentaire du jugement entrepris en ce que ce dernier a retenu que ceux-ci sont imprécis. Selon l'intimé, la lettre de licenciement ne préciserait ni les mesures de restructuration et de réorganisation des activités au sein de « MEDIA1.) », ni l'impact de l'ensemble de ces mesures sur le poste qu'il occupait.

L'intimé fait encore valoir que les motifs énoncés ne sont ni réels, ni sérieux, et qu'ils ne sont partant pas de nature à justifier un licenciement.

Il conclut dès lors à la confirmation du jugement déféré en ce qu'il a déclaré le licenciement litigieux abusif.

Il demande encore la confirmation de la décision querellée par rapport au montant lui alloué à titre de préjudice matériel, affirmant avoir fait les efforts nécessaires dans la recherche d'un nouvel emploi.

Interjettant appel incident, PERSONNE1.) demande à la Cour de lui allouer le montant de 56.449,50 euros pour réparation de son préjudice moral.

Il sollicite encore une indemnité de procédure de 4.000 euros pour chaque instance.

L'ÉTAT demande la confirmation du jugement entrepris.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel principal interjeté le 11 janvier 2023 par la société anonyme SOCIETE1.) contre le jugement du 19 décembre 2022, lui notifié le 21 décembre 2022, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

L'appel, qu'il soit principal ou incident, doit toujours être dirigé contre un point tranché au dispositif du jugement entrepris. Une partie n'est pas admise à former appel contre les motifs du jugement en vue d'assurer une substitution de motifs en instance d'appel, faute de lésion de ses droits par la décision attaquée.

Il s'ensuit que l'appel incident de PERSONNE1.) pour autant qu'il tend à entendre dire que son licenciement est irrégulier, sinon abusif pour « *être intervenu en violation des dispositions de cette convention collective* » est à déclarer irrecevable.

Néanmoins, un intimé dont un moyen a été rejeté en première instance peut reproduire ce même moyen en instance d'appel, à l'appui de sa demande initiale ou de sa défense.

L'appel incident, relevé dans les formes légales, est recevable pour le surplus.

#### Quant à la garantie d'emploi

C'est par de justes motifs que la Cour adopte et qui répondent aux conclusions des parties prises en instance d'appel, que le tribunal du travail a retenu que la pandémie de la Covid-19 et les mesures prises à sa suite constituent, en raison de leur anormalité, soudaineté et rareté, un événement imprévisible faisant obstacle à l'applicabilité de l'article 38 de la convention collective de travail.

Il ne saurait dès lors être reproché à l'employeur d'avoir violé son engagement de ne pas procéder à des licenciements pendant la durée de validité de ladite convention.

#### La précision des motifs du licenciement

L'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail se lit comme suit : « *L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, 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* ».

Les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante non seulement pour permettre au juge d'exercer son contrôle, mais aussi pour permettre au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché, d'en apprécier le bien-fondé et de rapporter, le cas échéant, la preuve de l'inexactitude des motifs communiqués par l'employeur (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, la lettre de motivation du licenciement répond à l'exigence de précision légale si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise et de

la suppression d'emplois, les mesures de restructuration qu'il a prises et leur incidence sur le poste occupé par le salarié licencié.

A cet égard, il est indifférent de savoir si le motif de la restructuration consiste dans l'optimisation des bénéfices ou dans la réduction des pertes financières.

En l'occurrence, la lettre de motivation, datée du 18 décembre 2020, mentionne en premier lieu que PERSONNE1.) avait été engagé en 1993 en qualité de correcteur et détaille ensuite ses anciennes missions en cette qualité, sans cependant faire référence aux responsabilités et tâches effectivement exécutées par le salarié en dernier lieu, c'est-à-dire en tant que journaliste au service du magazine « MEDIA1.) ».

Elle mentionne ensuite la crise sanitaire due à la Covid-19 pour affirmer que cette dernière « *continue d'engendrer des conséquences économiques désastreuses, notamment pour les entreprises* » (...) « *que l'activité est beaucoup plus réduite depuis le début de la crise et (que) la société a perdu 5.447.953,77 euros de chiffre d'affaires rien que pour le premier semestre de l'année 2020* ».

Elle fait ensuite valoir que « *le pourcentage du coût salarial vis-à-vis du chiffre d'affaires s'élève en 2019 à 62,3%,* » ce qui serait « *beaucoup trop élevé* ».

Suit ensuite un tableau reprenant les chiffres d'affaires et les frais de personnel des années 2018 et 2019 et du premier semestre 2020.

Les chiffres de ce tableau ne permettent pas de confirmer l'affirmation précitée relative à la perte de plus de 5 millions de chiffre d'affaires pendant le premier semestre de l'année 2020.

Si l'appelante soutient avoir pris des mesures indispensables pour l'avenir, « *parmi lesquelles figure notamment la restructuration de nos services avec une réduction du personnel* », elle ne détaille ni concrètement les mesures prises à l'origine de la suppression de « *65 autres postes* », ni celles portant réorganisation du journal « MEDIA1.) ».

De même, elle ne précise pas les « *nouvelles priorités [qui] ont été définies pour compenser la réduction de la taille de l'équipe du fait de la restructuration* » et qui ont conduit à la suppression du poste spécifique occupé par l'intimé au sein du périodique « MEDIA1.) ».

Force est de constater que l'employeur est resté en défaut de préciser clairement les mesures de restructuration ayant impacté les tâches effectuées par l'intimé et ayant entraîné inévitablement son congédiement.

Comme l'a retenu dès lors à bon droit le tribunal du travail, l'absence totale de précision quant aux mesures de restructurations touchant le poste en cause empêche le juge d'exercer son contrôle sur la réalité et le sérieux du motif économique invoqué et empêche le salarié de rapporter, le cas échéant, la preuve de son caractère fallacieux.

Il s'ensuit que le jugement déferé est à confirmer en ce qu'il a retenu que l'énoncé des motifs fournis par l'employeur dans la lettre de motivation du 18 décembre 2020 n'est pas assez précis et en ce qu'il a partant déclaré abusif le licenciement litigieux.

### L'indemnisation

#### *Préjudice matériel*

Victime d'un licenciement abusif, 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 à la suite du licenciement, à la double condition, que les préjudices allégués soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

Le tribunal du travail a rappelé à bon droit que si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées, le salarié licencié étant censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

La Cour constate avec les juges du premier degré, que PERSONNE1.) n'a pas été dispensé de travail pendant la période de préavis et que celui-ci a entamé des recherches d'emploi dès janvier 2021, soit pendant cette période de préavis.

L'intimé a signé, le 30 novembre 2021, un nouveau contrat de travail à durée déterminée, pour une période de deux ans.

Si l'obligation de rechercher un emploi de remplacement existe dès le début de son préavis, il ne saurait cependant être reproché au salarié qui vient d'être licencié, nécessairement sous le choc de la décision qu'il ressent comme injustifiée, de ne pas avoir commencé ses recherches d'un nouvel emploi dès le lendemain de son licenciement.

Bien que les candidatures d'emploi aient été peu nombreuses (19 candidatures sur 11 mois), la Cour constate que l'intimé ne s'est pas contenté de rechercher un poste dans le domaine dans lequel il travaillait. Au contraire, il a postulé les emplois les plus divers.

Malgré ses chances très minces de retrouver un emploi au regard de son âge (60 ans au moment du licenciement), l'intimé a fait preuve de bonne volonté et d'un comportement proactif en réussissant à retrouver un nouvel emploi, certes moins bien rémunéré.

Les recherches d'emploi effectuées sont à considérer comme suffisantes et aucune négligence de la part de l'intimé ne saurait être tenue pour avérée.

L'employeur qui a procédé à un licenciement abusif est tenu de réparer l'intégralité du préjudice qui est en lien causal avec sa faute.

En considération de l'âge de l'intimé au moment de son licenciement, de son ancienneté de service (27 ans), de son niveau de qualification, de la situation économique de l'époque, ainsi que des perspectives pour un salarié proche de l'âge de la retraite de retrouver un nouvel emploi, la Cour approuve la juridiction du premier degré d'avoir fixé la période de référence en relation causale avec le licenciement, à douze mois après la fin des relations de travail entre parties, soit du 15 mai 2021 au 15 mai 2022.

Eu égard aux indemnités de chômage allouées à l'intimé et à la rémunération perçue par celui-ci dans le cadre de son nouvel emploi, le préjudice matériel de PERSONNE1.), ainsi que le recours de l'ÉTAT, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, ont, à juste titre, été fixés aux montants respectifs de 53.282,11 euros et de 31.423,86 euros, montants non contestés en tant que tels.

Sur ces points, l'appel principal est par conséquent à rejeter comme infondé.

*Préjudice moral*

L'indemnisation du préjudice moral vise à réparer, d'une part, les soucis et tracasseries causés au salarié relativement à son avenir professionnel et sa situation matérielle future.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement est intervenu.

En l'espèce, la Cour évalue ce préjudice, compte tenu de tous les éléments du dossier, ex aequo et bono, au montant de 15.000 euros.

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

#### Les indemnités de procédure

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, au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, par réformation du jugement entrepris, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

L'affirmation de l'appelante selon laquelle l'intimé serait affilié à un syndicat qui prendrait en charge tous ses honoraires d'avocat n'est pas établie et doit être rejetée comme pure allégation.

#### **PAR CES MOTIFS :**

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

déclare l'appel principal recevable,

déclare l'appel incident irrecevable pour autant qu'il tend à voir dire que le licenciement est irrégulier, sinon abusif pour « être intervenu en violation des dispositions de cette convention collective »,

déclare l'appel incident recevable pour le surplus,

dit l'appel principal non fondé et en déboute,

dit l'appel incident partiellement fondé,

par réformation,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral jusqu'à concurrence du montant de 15.000 euros,

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 68.282,11 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice – 18 août 2021 – jusqu'à solde,

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

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

confirme le jugement déferé pour le surplus,

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

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel à concurrence du montant de 1.500 euros,

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

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.

