

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N° 145/24 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-huit novembre deux mille vingt-quatre.

Numéro CAL-2022-00949 du rôle

Composition:

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

Entre :

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

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Max GLODÉ, en remplacement de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg, du 15 septembre 2022,

comparant par la société à responsabilité limitée PAULY AVOCATS, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1924 Luxembourg, 43, rue Emile Lavandier, représentée par son gérant actuellement en fonctions et représentée aux fins de la présente procédure par Maître Michaël PIROMALLI, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

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 GLODÉ,

comparant par Maître Cédric HIRTZBERGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée, PERSONNE1.) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après SOCIETE1.) à partir du 13 juillet 2009, en qualité de « Manager Opérationnel ».

Par courrier recommandé du 10 février 2021, PERSONNE1.) a été licenciée avec un préavis de six mois.

Par courrier recommandé du 15 février 2021, PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement.

Par courrier recommandé du 11 mars 2021, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants :

Par courrier recommandé du 23 mars 2021, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

Par requête déposée au greffe le 3 décembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur à comparaître devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis du 10 février 2021 et condamner au paiement de la somme de 164.743,50 euros pour réparation des préjudices matériel et moral avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Selon la demanderesse, son licenciement serait insuffisamment motivé et serait intervenu pour des motifs qui ne seraient ni réels ni sérieux.

Subsidiairement, et dans la mesure où le licenciement ne serait pas abusif, PERSONNE1.) demandait au tribunal de constater que son licenciement est affecté d'un vice de forme et de condamner SOCIETE1.) à lui payer la somme de 6.189,75 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle sollicitait en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La partie défenderesse concluait au rejet de la demande et à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros et d'un montant de 3.000 euros à titre de dommages et intérêts, destiné à couvrir ses frais et honoraires d'avocat.

Selon la défenderesse, le licenciement pour motifs économiques de la demanderesse serait parfaitement régulier et fondé.

Les motifs communiqués à la demanderesse seraient énoncés avec la précision requise par la loi.

Ils seraient en outre réels et sérieux.

Par jugement rendu le 15 juillet 2022, le tribunal du travail a déclaré la demande de PERSONNE1.) recevable mais non fondée, après avoir retenu que le licenciement économique de la demanderesse était intervenu pour des motifs indiqués avec précision, réels et sérieux.

Il a par ailleurs condamné PERSONNE1.) à verser à l'intimée la somme de 750 euros en indemnisation des frais et honoraires d'avocat et débouté les parties au litige de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

Par exploit du 15 septembre 2022, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel de ce jugement qui lui avait été notifié le 25 juillet 2022.

L'appelante demande à la Cour de faire droit à ses prétentions formulées en première instance, par réformation du jugement entrepris.

PERSONNE1.) soutient que les motifs de son licenciement indiqués dans le courrier du 11 mars 2021 seraient excessivement imprécis et qu'ils ne seraient ni réels ni sérieux.

L'appelante reproche à son ancien employeur de ne pas avoir indiqué en quoi les circonstances économiques auraient rendu nécessaire la suppression « *précisément* » du poste de l'appelante et de donner des explications suffisantes au sujet de ces circonstances, des mesures de restructuration et de rationalisation nécessaires à une gestion moins coûteuse et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les chiffres communiqués par l'intimée ne permettraient pas de retracer l'évolution du chiffre d'affaires ni l'importance des aides étatiques accordées.

D'autre part, le poste de l'appelante n'aurait pas été supprimé par l'intimée ; l'intimée aurait en réalité voulu « *se débarrasser* » de l'appelante en raison d'un désaccord de celle-ci avec l'administrateur délégué de l'intimée, PERSONNE2.).

L'appelante soutient que, pendant sa période de préavis, l'intimée aurait embauché deux personnes et demande à la Cour d'enjoindre à l'intimée de verser les deux contrats de travail dont il s'agit.

Quant aux indemnités réclamées, l'appelante donne à considérer qu'elle était âgée de 56 ans et 8 mois au moment de son licenciement et qu'elle était à 25 mois de la date à laquelle elle pouvait faire ses droits à la pension de vieillesse anticipée. Elle aurait en outre éprouvé de sérieux problèmes de santé à la suite de son licenciement.

Elle n'aurait donc eu « *aucune chance de retrouver un emploi avec un salaire identique à celui perçu auprès de son ancien employeur, et ce jusqu'au moment où elle (aurait pu) faire valoir ses droits à la pension de vieillesse anticipée* ».

Compte tenu de son âge, il aurait été « *évident* » qu'elle n'aurait pas pu trouver un nouvel emploi, même en effectuant des recherches actives.

De plus, l'appelante aurait effectué des recherches actives d'emploi.

Il conviendrait en outre d'indemniser l'appelante, à hauteur de 10.000 euros, pour l'atteinte portée à sa dignité et les soucis liés à sa perte d'emploi.

Dans un ordre subsidiaire, l'appelante reproche à l'intimée de ne pas l'avoir convoquée à un entretien préalable au licenciement et réclame, en raison de ce vice de forme, une indemnité de 6.189,75 euros sur base de l'article 124-2 du Code du travail.

Elle fait valoir que SOCIETE1.) SA fait partie d'un groupe de sociétés détenues par PERSONNE2.) et soutient que ledit groupe serait à considérer comme une unité économique et sociale au sens de la disposition légale susvisée.

Enfin, l'appelante demande à être déchargée de la condamnation à l'indemnisation des honoraires d'avocat de la partie adverse.

Le présent litige serait entièrement imputable au comportement déloyal de l'intimée, et non pas à une faute de l'appelante.

PERSONNE1.) réclame, de son côté, une indemnité de procédure de 5.000 euros pour chaque instance.

La partie intimée conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris, sauf en ce qui concerne la décision de rejet de l'indemnité de procédure présentée par SOCIETE1.) et la limitation de l'indemnisation des frais et honoraires d'avocat au montant de 750 euros.

Relevant appel incident, SOCIETE1.) demande à la Cour de condamner son ancienne salariée à lui payer la somme de 8.000 euros pour l'indemnisation de ses frais et honoraires d'avocat et la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

Le licenciement économique de l'appelante serait intervenu pour des motifs réels et sérieux, indiqués avec toute la précision requise.

L'intimée aurait communiqué à l'appelante des données chiffrées mettant en évidence la situation préoccupante de l'entreprise, à savoir la baisse significative de son chiffre d'affaires et clairement indiqué les raisons de la réorganisation et de la suppression du poste de celle-ci.

Rien n'obligerait l'employeur à attendre que la situation financière de l'entreprise se « *dégrade complètement (avant de) parer à des prévisions négatives* ».

En tant que responsable de la gestion opérationnelle de l'hôtel, l'appelante aurait d'ailleurs parfaitement connu depuis longtemps les difficultés économiques rencontrées par l'employeur en raison de la pandémie.

L'intimée souligne que le chef d'entreprise est maître de l'organisation et de la réorganisation de l'entreprise et qu'il peut agir sur les coûts salariaux, non seulement lorsque la survie de l'entreprise est en jeu, mais aussi lorsque cela lui permet d'augmenter la rentabilité de l'entreprise.

Le licenciement de l'appelante ne serait fondé sur aucun motif personnel tenant à la prétendue volonté de l'administrateur de l'intimée de « *se débarrasser* » de l'appelante à la suite d'un différend.

L'intimée conteste « *formellement et énergiquement* » les allégations formulées par l'appelante dans ce contexte.

Les tâches ayant incombé à PERSONNE1.) auraient été redistribuées à d'autres personnes au sein de l'entreprise, et notamment au dénommé PERSONNE3.), originellement embauché comme réceptionniste, ainsi que cela aurait été précisé dans la lettre de motifs.

L'audition de ce dernier comme témoin est offerte en preuve par l'intimée.

La demande adverse tendant à la production des contrats de travail ne serait ni pertinente ni concluante.

Dans un ordre subsidiaire, l'intimée conteste les prétentions indemnitaires de la partie appelante.

Celle-ci ne justifierait pas de recherches actives d'un emploi de remplacement ni des indemnités de chômage perçues à la suite du licenciement.

L'intimée conteste la durée de la période de référence de 25 mois invoquée par l'appelante, au motif que l'accès à la pension vieillesse ne serait qu'une simple faculté accordée au salarié.

L'intimée conteste pareillement tout préjudice moral dans son principe et dans son quantum.

Enfin, l'intimée admet faire partie du « *groupe PERSONNE2.)* », mais conteste toute appartenance à une entité économique et sociale et affirme que l'appelante ne fournirait aucun élément de preuve des éléments constitutifs d'une telle entité.

Appréciation de la Cour

Le licenciement litigieux est un licenciement pour motif économique.

S'il est vrai que l'employeur peut réduire les coûts salariaux en supprimant des postes, non seulement lorsque la survie de l'entreprise en dépend, mais aussi lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité de l'entreprise, cette liberté ne dispense pas l'employeur, en cas de licenciement économique, de motiver le licenciement avec toute la précision requise par la loi, afin de mettre le salarié concerné en mesure d'en apprécier le bien-fondé et, le cas échéant, d'en établir l'inexactitude en justice et partant un abus de droit dans le chef de l'auteur du licenciement.

En effet, aux termes des paragraphes 1 et 2 de l'article L. 124-5 du Code du travail, *« l'employeur ayant prononcé un licenciement avec préavis, à la suite duquel le salarié concerné a demandé les motifs de son licenciement dans le mois de sa notification, est tenu d'énoncer avec précision par 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. »*

A la suite d'un licenciement économique, l'employeur qui est saisi d'une demande de communication de motifs régulière du salarié licencié, doit dès lors indiquer à ce dernier avec précision les raisons, fondées sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, pour lesquelles il a procédé audit licenciement.

Les motifs indiqués par l'employeur doivent faire apparaître clairement les raisons économiques qui ont amené l'employeur à prendre une mesure de restructuration, le lien de cette mesure avec les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et son lien avec le licenciement querellé.

En l'espèce, l'employeur s'est contenté d'affirmer, en trois phrases sommaires, que le chiffre d'affaires de l'hôtel SOCIETE2.) était en régression, que tout le secteur HORECA était durement affecté par la crise sanitaire et que les aides étatiques allouées dans le cadre de la pandémie étaient insuffisantes pour redresser la situation, sans préciser en aucune manière l'envergure desdites aides financières, avant d'évoquer une suppression de poste de l'appelante tout en ajoutant, en des termes particulièrement ambigus, que l'employeur se réserve néanmoins la faculté de ne pas supprimer le poste en question et d'y nommer une personne non identifiée et non identifiable.

Pareille motivation ne permet pas de cerner les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui justifieraient le licenciement litigieux et ne répond pas à l'exigence de précision édictée par la loi.

Il est relevé à titre superfétatoire, en ce qui concerne la réalité et le sérieux des motifs du licenciement, qu'il résulte d'un échange de courriels des 19 et 20 juin 2020 (cf. pièce n° 15 de la farde I de l'appelante) que l'appelante a exprimé une importante divergence de vues avec l'administrateur délégué de SOCIETE1.), PERSONNE2.), à l'occasion d'un séjour de membres de la famille de ce dernier à l'hôtel, en dépit de sa fermeture pour cause de pandémie ; qu'il ressort implicitement mais nécessairement de l'attestation testimoniale dressée en date du 22 juin 2022 par PERSONNE3.) (cf. pièce n° 3 de la farde I de l'intimée) que celui-ci a repris les missions de responsable de l'établissement exercées auparavant par l'appelante et que l'intimée reconnaît avoir recruté deux personnes pendant la période de préavis de l'appelante, dont l'une pour exercer les anciennes fonctions d'PERSONNE3.).

Il y a partant lieu de dire, par réformation du jugement entrepris, que le licenciement de l'appelante est abusif.

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.

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

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

Il ne doit pas se borner à rechercher un emploi de remplacement lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle qu'il a exercée avant son licenciement ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher activement, dans tous les secteurs économiques, un emploi adapté à ses capacités et à sa qualification et correspondant approximativement à sa rémunération antérieure.

La simple inscription comme demandeur d'emploi ne dispense pas le salarié licencié de prendre des initiatives personnelles pour rechercher un emploi, une simple attitude passive étant insuffisante à cet égard.

L'âge élevé du salarié ne le dispense pas de rechercher activement un emploi de remplacement.

En l'espèce, il ne résulte pas des éléments du dossier que l'appelante aurait entrepris des efforts suffisants pour trouver un nouvel emploi.

Il n'est pas même établi que l'appelante aurait effectué une seule recherche d'emploi.

Eu égard aux contestations de l'intimée, le tableau unilatéral dressé par l'appelante de ses recherches d'emploi, avec indication des destinataires et des dates d'envoi (cf. pièce n° 1 de la farde II de l'appelante) - seule pièce versée par l'appelante dans ce contexte - n'est pas de nature à constituer une preuve des recherches qu'elle affirme avoir effectuées.

Dans ces conditions, il y a lieu de rejeter la demande de l'appelante en indemnisation de son préjudice matériel.

Le salarié licencié abusivement a par ailleurs droit à l'indemnisation d'un préjudice moral.

Pareille indemnisation a pour but de réparer, d'une part, les tracasseries causées au salarié au sujet de son avenir professionnel et de sa situation matérielle future et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité professionnelle.

Compte tenu de l'âge (56 ans) et de l'ancienneté de service (près de douze ans) de l'appelante au moment de son licenciement, d'une part, et des circonstances ayant entouré celui-ci, d'autre part, il convient d'allouer à l'appelante des dommages et intérêts d'un montant de 8.000 euros pour réparation de son préjudice moral.

Eu égard à l'issue du litige, à sa nature et aux circonstances de l'espèce, la demande de l'appelante en obtention d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée à concurrence du montant de 1.500 euros, pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, et du montant de 2.000 euros, pour l'instance d'appel.

Comme la partie intimée succombe dans ses prétentions et devra supporter la charge des dépens, il convient de la débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure, tant pour la première instance, par confirmation

- quoique pour d'autres motifs - de la décision déferée, que pour l'instance d'appel.

Bien que SOCIETE1.) ne demande l'indemnisation de ses frais et honoraires d'avocat que dans le cadre de son appel incident, la Cour constate qu'elle chiffre sa demande y relative au montant de 8.000 euros « *en l'état actuel de la procédure* » (cf. conclusions de synthèse, pages 30 et 44), alors qu'elle chiffrerait la demande de même nature au montant de 3.000 euros au terme de la première instance (cf. jugement dont appel, page 13), de sorte qu'il y a lieu d'en conclure que SOCIETE1.) réclame en réalité, implicitement mais nécessairement, également l'indemnisation de ses frais et honoraires d'avocat exposés en instance d'appel, demande qui se situe nécessairement en dehors d'un appel incident.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de rejeter pareillement la demande de l'intimée en indemnisation de ses frais et honoraires d'avocat, tant pour la première instance, par réformation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

L'appel incident est dès lors à rejeter comme infondé.

La distraction des frais et dépens ne saurait être accordée à la société à responsabilité limitée PAULY AVOCATS SARL que pour ceux relatifs à l'instance d'appel, étant donné que la représentation par un avocat à la Cour n'est pas requise devant la juridiction du travail de première instance.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les appels principal et incident,

dit l'appel incident non fondé et en déboute,

dit l'appel principal partiellement fondé,

réformant,

déclare abusif le licenciement de PERSONNE1.) suivant courrier recommandé du 10 février 2021,

dit la demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice moral fondée à hauteur de 8.000 euros, outre les intérêts légaux,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 8.000 euros avec les intérêts légaux à compter du 3 décembre 2021 jusqu'à solde,

dit la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance fondée à hauteur de 1.500 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500 euros pour la première instance,

déboute la société anonyme SOCIETE1.) SA de sa demande en indemnisation de ses frais et honoraires pour la première instance,

dit l'appel principal non fondé pour le surplus,

dit la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel fondée à hauteur de 2.000 euros,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel,

déboute la société anonyme SOCIETE1.) SA de sa demande en indemnisation de ses frais et honoraires d'avocat pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens des deux instances, avec distraction de ceux relatifs à l'instance d'appel à la société à responsabilité limitée PAULY AVOCATS SARL, représentée par son gérant, sur ses affirmations de droit.

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