

Texte pseudonymisé

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

**Arrêt N° 80/25 - III – TRAV**

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

**Audience publique du trois juillet deux mille vingt-cinq.**

**Numéro CAL-2024-00901 du rôle**

Composition:

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

Entre :

**PERSONNE1.),** demeurant à I-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 22 août 2024,

intimé sur appel incident,

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX s.à r.l., inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

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 FERREIRA SIMOES,

appelante par 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.

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

Saisi le 24 octobre 2023 d'une requête déposée par PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif son licenciement avec préavis du 15 février 2023 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 21 juin 2024, a déclaré ledit licenciement abusif et alloué au salarié le montant de 1.000 euros à titre d'indemnisation de son préjudice moral subi.

Le salarié a été débouté du surplus de ses demandes.

Pour statuer ainsi, la juridiction du travail de première instance a relevé que la société anonyme SOCIETE1.), dans la lettre de motivation du licenciement, « *se contente d'indiquer de manière générale qu'elle aurait eu des problèmes financiers et avoir dû confier à PERSONNE1.) d'autres tâches en dehors de son champ de compétences* », qu'elle « *ne mentionne à aucun moment que le poste de PERSONNE1.) aurait été supprimé* » et qu'elle « *ne fournit également aucun chiffre par rapport à ses problèmes financiers* ».

Le tribunal a, en conséquence, considéré « *que la lettre ne répond pas aux exigences de précision exigées par la loi et la jurisprudence alors qu'elle ne*

*contient aucune précision exacte quant aux raisons de la restructuration de son entreprise, quant aux mesures de restructuration prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié », de sorte que « la lettre de licenciement est ainsi rédigée de manière vague et générale ».*

Retenant que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs, les juges de première instance ont déclaré le congédiement litigieux abusif.

La demande du salarié en indemnisation d'un préjudice matériel a été rejetée au motif qu'il n'aurait pas établi que le préjudice invoqué du chef des pertes de salaire serait en relation causale avec le licenciement abusif.

Du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, la somme de 1.000 euros a été allouée à PERSONNE1.).

PERSONNE1.) a, par exploit d'huissier du 22 août 2024, entrepris partiellement le jugement du 21 juin 2024 en ce qu'il a déclaré non fondée sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et rejeté sa demande en remboursement de ses frais d'avocat.

L'appelant estime que les pièces versées aux débats documentent à suffisance de droit ses efforts effectués pour retrouver un nouvel emploi.

Il réclame la somme de 28.676,68 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel, par réformation du jugement a quo.

Il sollicite, au titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat, les montants de 580 euros pour la première instance et 6.000 euros pour l'instance d'appel, ainsi qu'une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel.

La société anonyme SOCIETE1.), qui se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de l'acte d'appel en la pure forme, déclare interjeter « *appel incident intégral* » du jugement déféré.

Elle estime que la lettre de motifs remplit pleinement les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence. Celle-ci détaillerait chronologiquement et avec précision le déroulement des événements ayant conduit à la suppression du poste de l'appelant, ainsi que les circonstances ayant motivé cette décision.

Elle soutient que le licenciement trouve sa cause dans les retards pris dans un projet, dénommé ALIAS1.), et ses choix stratégiques en présence de difficultés économiques grandissantes. Le poste pour lequel l'appelant aurait été recruté n'aurait pas pu être créé et aurait dû être supprimé avant sa mise en place.

L'intimée souligne que le salarié n'a jamais contesté la réalité du non-lancement du projet ALIAS1.) et la suppression de son poste.

Elle fait état de pertes considérables pour l'année 2023, s'élevant à 1.780.680,56 euros et pour l'année 2022, à 1.243.740,46 euros.

Elle estime que le licenciement avec préavis serait pleinement justifié et demande en conséquence à la Cour de déclarer le licenciement litigieux régulier et de débouter le salarié de l'ensemble de ses revendications, par réformation partielle du jugement entrepris.

En ordre subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) conteste les montants réclamés à titre d'indemnisation des dommages matériel et moral prétendument subis dans leur principe et quanta, de même que ceux réclamés du chef de remboursement des frais d'avocat exposés et d'indemnités de procédure.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance et de 1.500 euros pour l'instance d'appel.

Dans ses conclusions en réplique, PERSONNE1.) demande à la Cour, à la suite de l'appel incident, d'approuver les juges de première instance en ce qu'ils ont considéré que la lettre de motifs du licenciement ne remplit pas les critères légaux en matière de précision et par conséquent déclaré le congédiement abusif.

Il conteste la réalité et le sérieux des motifs invoqués faisant valoir que si des difficultés économiques avaient réellement existé en janvier 2023, la partie adverse aurait eu tout le loisir de résilier son contrat de travail pendant sa période d'essai se terminant le 22 février 2023.

### **Appréciation de la Cour**

L'appel principal, interjeté le 22 août 2024 par PERSONNE1.) contre le jugement du 21 juin 2024, est recevable pour avoir été introduit dans les délais et forme de la loi.

En effet, l'appelant, résidant en Irlande, 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.

Il en est de même de l'appel incident.

#### 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. Cass. 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, dans la lettre de motivation, datée du 21 mars 2023, l'employeur, après avoir rappelé les tâches du salarié, détaille en premier lieu les activités de l'entreprise. Il y mentionne ensuite que le projet pour lequel l'appelant a été recruté n'a pas pu être lancé et il en indique les causes, ainsi que les incidences de la non-réalisation de cet objectif sur le poste occupé par PERSONNE1.), à savoir l'absence de travail concret à réaliser par ce dernier. L'intimée fait ensuite état des difficultés économiques auxquelles elle était confrontée la contraignant à réévaluer régulièrement ses dépenses.

La Cour considère que les motifs fournis détaillent à suffisance les causes de la réorganisation et leur impact sur l'emploi de l'appelant, de sorte que la lettre de motivation répond aux exigences légales de précision quant aux motifs d'ordre économique y indiqués, contrairement à l'appréciation des juges de première instance.

#### Le bien-fondé du licenciement

Dans ses écrits, la société anonyme SOCIETE1.) précise : « *Or, le motif du licenciement en l'espèce est la suppression du poste de la partie appelante. Il s'agit dès lors d'un motif purement économique, sans lien avec les aptitudes du salarié.* »

L'employeur ne discute à aucun moment les griefs liés à l'aptitude du salarié formulés aux deux dernières pages de la lettre de motivation du renvoi.

La Cour en fera par conséquent abstraction.

Pour établir les causes de la suppression du poste de l'appelant, l'intimée verse aux débats deux attestations testimoniales rédigées par PERSONNE2.), datées des 23 février 2024 et 9 janvier 2025 (donc postérieure au jugement déféré).

Celle du 23 février 2024 fait état d'une « *attitude inappropriée* » du salarié à l'égard de l'attestatrice et n'est partant pas de nature à établir les motifs économiques allégués à la base du congédiement litigieux.

La seconde attestation relate surtout les incapacités du salarié à collaborer dans d'autres domaines que celui pour lequel il a été recruté et fait état du refus du salarié de travailler à mi-temps.

Face aux contestations adverses, les termes lapidaires de cette attestation ne permettent, à défaut de tout autre élément, ni de retenir que le poste de l'appelant ait été lié au lancement de la première partie du projet, dénommé ALIAS1.) (Front – End Engineering Design), ni que la suppression de cet emploi ait été en relation avec une réorganisation devenue inévitable, ou du moins utile, en raison de difficultés économiques trouvant leur origine dans le retard pris par ce projet.

Dans ce contexte, il est surprenant qu'en date du 27 janvier 2023, l'employeur ait confirmé au salarié, engagé le 22 août 2022 avec une période d'essai de six mois, son maintien dans l'entreprise, pour ensuite le licencier en date du 15 février 2023, en faisant état de difficultés financières survenues en janvier 2023

et de circonstances apparues en décembre 2022/janvier 2023, de nature à mettre le projet envisagé en attente.

Il s'ensuit que, faute par l'employeur d'établir le motif économique invoqué, le licenciement du 15 février 2023 est à déclarer abusif, par confirmation, quoique pour d'autres motifs, du jugement déféré.

### L'indemnisation

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.

### Préjudice matériel

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.

Malgré ses chances objectivement minces de retrouver un emploi au regard de son âge (60 ans au moment du licenciement), PERSONNE1.) a fait preuve de volonté et de diligence en entamant ses recherches d'emploi dès le mois de mars 2023, comme le démontrent les pièces versées au dossier, regroupées dans six classeurs, qui contiennent également, s'il y en a eu, les réponses données aux candidatures. L'intimée affirme partant à tort que l'appelant ne verserait aucun des refus reçus.

Le salarié a retrouvé un nouvel emploi en Irlande avec effet au 21 juillet 2023.

Les recherches d'emploi effectuées par l'appelant sont dès lors à considérer comme suffisantes et aucune négligence de sa part ne saurait être retenue dans son chef.

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 prenant en considération l'âge du salarié au moment du renvoi, son ancienneté de service, son niveau de qualification, la situation économique de l'époque, ainsi que les perspectives d'un employé proche de la pension de retrouver un nouvel emploi, la Cour fixe la période de référence en relation causale avec le licenciement à six mois à compter de la date du licenciement.

La période de préavis de l'appelant a pris fin en date du 30 avril 2023 et l'appelant a continué à percevoir sa rémunération jusqu'à cette date.

Si la signature du nouveau contrat de travail a eu lieu en date du 6 juin 2023, il n'est nullement établi, comme le laisse supposer l'intimée, que l'entrée en services en date du 21 juillet 2023 résulte d'un choix délibéré du salarié.

PERSONNE1.) a touché en avril 2023 de l'intimée la somme brute de 9.681,39 euros.

Suivant les termes de son nouveau contrat de travail, l'appelant perçoit une rémunération annuelle de 105.000 euros, soit 8.750 euros par mois. Il y est stipulé que le salaire sera revu à la hausse chaque an. S'y ajoute l'éventualité de bonus annuels de 10.500 euros.

Eu égard à ces stipulations une perte matérielle en raison d'une diminution du salaire au-delà du 20 juillet 2023 n'est pas établie.

La perte de revenus subie par PERSONNE1.) jusqu'au 20 juillet 2023 inclus est dès lors à évaluer comme suit :

$[2 \times 9.681,39 = 19.362,78 \text{ euros (salaires théoriquement touchés auprès de l'intimée en mai et juin 2023 dont le montant n'est pas contesté)}] + [(9.681,39 : 31) \times 20 = 6.246,05 \text{ euros (salaire théorique du 1 au 20 juillet 2023)}] = 25.608,83 \text{ euros.}$

Le préjudice matériel subi par PERSONNE1.) du chef de son licenciement s'élève partant à 25.608,83 euros, par réformation du jugement déféré.

Préjudice moral

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, qu'il éprouve parce qu'il est confronté à une situation matérielle et un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

En l'espèce, le licenciement du salarié a forcément porté atteinte à son honneur et lui a causé des tracas quant à sa situation financière.

Compte tenu des éléments du dossier, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a alloué au travailleur *ex aequo et bono* le montant de 1.000 euros à titre de dommage moral.

Il suit de ce qui précède que le montant total de la condamnation à prononcer au profit de PERSONNE1.) du chef de dommages et intérêts pour préjudice subi à la suite de son licenciement abusif s'élève à 26.608,83 euros.

#### Les frais et honoraires d'avocat

Les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Ainsi, la circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Il y a dès lors lieu d'analyser, en premier lieu, si la société anonyme SOCIETE1.) a commis une faute.

Le droit de résister en justice aux prétentions émises à son encontre constitue pour tout justiciable un droit fondamental dont l'exercice n'est susceptible d'engager sa responsabilité qu'en présence d'un abus résultant d'une intention malveillante, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable.

Restant en défaut d'établir dans le chef de la société anonyme SOCIETE1.) une faute dans le sens prédécrit, il échet de rejeter comme non fondées les demandes formulées par PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi au titre des frais et honoraires d'avocat engagés dans le cadre du

présent litige, tant pour la première instance, par confirmation du jugement déferé - quoique pour d'autres motifs - que pour l'instance d'appel.

#### Les indemnités de procédure

La société anonyme SOCIETE1.) ayant succombé à l'instance et devant supporter la charge des dépens, ses demandes en allocation d'indemnités de procédure ne sont pas fondées, 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 PERSONNE1.) l'entière des sommes exposées non comprises dans les dépens, il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il lui a alloué une indemnité de procédure de 750 euros pour la première instance.

Au vu des circonstances de l'affaire et des soins qu'elle a requis, la demande du salarié sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est fondée, à hauteur 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 l'appel incident non fondé et en déboute,

dit l'appel incident partiellement fondé,

par réformation,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence du montant de 25.608,83 euros, en principal,

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 26.608,83 euros, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice – 24 octobre 2023 – jusqu'à solde,

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 non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat déboursés pour l'instance d'appel,

dit fondée la demande de 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 anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros pour l'instance d'appel,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de la société à responsabilité JURISLUX, 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.