

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°105/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du trente octobre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2022-01108 du rôle

Composition:

Nadine WALCH, premier conseiller-président
Marc WAGNER, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

Entre :

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

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine
TAPELLA d'Esch-sur-Alzette du 23 novembre 2022,

comparaissant par Maître Melissa PENA PIRES, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son
siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et
des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),
représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparaissant par la société anonyme ARENDT & MEDERNACH,
inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de
Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés

sous le numéro B186371, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe SCHMIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

demandeur aux termes d'une requête en intervention déposée le 2 mars 2023 au greffe de la Cour d'appel,

comparaissant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail du 28 mai 1996, entré en vigueur le même jour, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)), anciennement dénommée la société anonyme SOCIETE2.) et depuis une résolution du 27 août 2021 de l'associé unique, la société anonyme SOCIETE1.), en qualité de « *Manufacturing Engineer* ».

Par courrier recommandé du 26 mars 2018, PERSONNE1.) a été licencié avec un préavis de six mois, allant du 1^{er} avril au 30 septembre 2018, ainsi que d'une indemnité de départ de six mois. Le préavis était assorti d'une dispense de travail.

Suivant courrier du 17 avril 2018, PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement lesquels lui ont été communiqués par courrier recommandé du 18 mai 2018 ayant la teneur suivante :

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, par requête du 13 mai 2019, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suivant le dernier état de ses conclusions et outre les intérêts légaux, les montants de 87.763,27 € à titre de réparation du préjudice matériel, 35.000 € à titre de réparation du préjudice moral, 50.000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination en raison de l'âge et 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour violation de la priorité de réembauchage. Il a encore demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 10.000 €, des frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

La société SOCIETE1.) a conclu au rejet de la demande de PERSONNE1.) et à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.000 €.

Lors de l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi (ci-après l'ETAT), a déclaré intervenir au litige et a demandé la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui payer la somme de 66.797,20 € avec les intérêts légaux tels que de droit.

Par jugement du 13 octobre 2022, le tribunal du travail a déclaré le licenciement du 26 mars 2018 abusif, a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) les montants de 30.077,29 € à titre de l'indemnisation de son préjudice matériel et de 10.000 € à titre de l'indemnisation de son préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du 13 mai 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde. Il a dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour discrimination en raison de l'âge et pour violation de la priorité de réembauchage. Il a encore condamné la société SOCIETE1.) à payer à l'ETAT le montant de 31.037,19 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde. Il a finalement débouté la société SOCIETE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et l'a condamnée au paiement d'une indemnité de procédure de 500 €, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance et dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement.

Par acte d'huissier de justice du 23 novembre 2022, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 17 octobre 2023.

PERSONNE1.) demande, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les montants de 87.763,27 € à titre de réparation du préjudice matériel, 35.000 € à titre de réparation du

préjudice moral, 50.000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination en raison de l'âge et 25.000 € à titre de dommages et intérêts pour non-respect de la priorité de réembauchage, avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la requête introductive d'instance jusqu'à apurement du solde. Sa demande en obtention de dommages et intérêts pour discrimination fondée sur l'âge constituerait une *« demande indépendante du préjudice moral dès lors que le fait d'exercer une discrimination par l'âge des salariés est une faute supplémentaire causant le dommage d'être atteint dans sa dignité et mis au rebus sinon visé du fait de son âge qui justifie une sanction à part entière de l'employeur ne se confondant pas avec le préjudice moral subi du fait de la mesure de licenciement et de la sévérité de la sanction injustifiée »*.

Il demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 10.000 € *« tant pour l'instance que pour l'appel »*, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel.

Interjetant appel incident, la société SOCIETE1.) demande à titre principal et par réformation, à voir déclarer le licenciement du 26 mars 2018 régulier, débouter PERSONNE1.) de ses demandes relatives à l'indemnisation des préjudices matériel et moral, débouter l'ETAT de sa demande et la décharger des condamnations intervenues à son encontre.

A titre subsidiaire et pour autant que le licenciement était dit abusif, elle demande à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes en réparation des préjudices matériel et moral, sinon à voir réduire la période de référence et les montants indemnitaires à de plus justes proportions.

La société SOCIETE1.) conclut, à titre principal, à l'incompétence de la Cour d'appel pour connaître de la demande en paiement de dommages et intérêts pour discrimination en raison de l'âge, sinon à l'irrecevabilité de cette demande, motif pris que *« le caractère discriminatoire du licenciement aurait tout au plus ouvert une action en nullité »*, sinon à son rejet faute d'avoir établi une discrimination. A titre subsidiaire et au cas où il y *« aurait renversement de la charge de la preuve au sens de l'article L.253-2 (1) du Code du travail »* elle demande la réouverture des débats pour lui permettre de rapporter la preuve contraire. A titre plus subsidiaire, elle soutient que *« le préjudice pour licenciement discriminatoire se confond avec le préjudice matériel et moral pour licenciement abusif, sinon qu'il n'est pas établi »*. En dernier ordre de subsidiarité, elle demande de fixer les dommages et intérêts pour licenciement discriminatoire à l'euro symbolique.

Elle conclut encore, à titre principal, à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour violation de la priorité de réembauchage, motif pris que les conditions d'application de l'article L.125-9 du Code du travail ne seraient pas réunies. A titre subsidiaire, elle fait valoir que PERSONNE1.) aurait contribué « à son propre dommage », lequel « se confond avec le préjudice matériel et moral pour licenciement abusif ». En dernier ordre de subsidiarité, elle demande de fixer les dommages et intérêts pour violation de la priorité de réembauchage à l'euro symbolique.

Elle sollicite, par réformation, l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance, une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel, ainsi que la condamnation de PERSONNE1.) aux frais et dépens des deux instances.

Par requête déposée au greffe de la Cour d'appel le 2 mars 2023, l'ETAT est intervenu volontairement au litige en instance d'appel. Il demande, en interjetant appel incident, par réformation et à titre principal, à voir condamner la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 66.797,20 € brut à titre de remboursement des indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) pour la période allant du 1^{er} octobre 2018 au 29 février 2020, avec les intérêts légaux à partir du 12 mai 2022, jusqu'à solde. Il sollicite, à titre subsidiaire, la confirmation du jugement entrepris. L'ETAT demande finalement la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances, avec distraction au profit de son mandataire.

La Cour d'appel a, par arrêt du 19 juin 2025, reçu l'intervention de l'ETAT, ainsi que les appels principal et incident en la forme et a avant tout autre progrès en cause, révoqué l'ordonnance de clôture du 3 décembre 2024 pour permettre à la société SOCIETE1.) « de verser les pièces invoquées à l'appui de ses demandes ».

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Le tribunal du travail a retenu que « *les motifs* » figurant au point « *I. Restructuring of your position* » de la lettre de motivation « *tiennent à l'aptitude du salarié et plus particulièrement à son manque de rendement* » et que « *les seuls documents* » versés en cause, « *par nature hypothétiques car prévisionnels, sont insuffisants pour établir la réalité et le sérieux du motif tiré de l'insuffisance professionnelle alléguée* ».

PERSONNE1.) soutient que le premier motif figurant dans la lettre de motivation de son licenciement est un « *motif économique* ». Il affirme que la suppression de son poste « *est en fait directement liée à une réorganisation qui est parfaitement reconnue par l'employeur* ». Il

conteste les chiffres de résultats invoqués par la société SOCIETE1.) pour être des chiffres prévisionnels. La comparaison entre salariés, effectuée par la société SOCIETE1.) ne serait d'aucune pertinence, étant donné que *« les autres gestionnaires avaient un portefeuille incomparable avec [le sien] »*. Il fait encore valoir que les résultats de l'année 2014, *« comme toutes les années, ont conduit au versement d'un bonus »* en sa faveur. En tout état de cause, *« un chiffre d'affaire plus faible »* ne signifierait pas que la *« charge de travail ne soit pas justifiée »*. Il fait encore valoir que la *« question des résultats »* attendus, n'aurait *« jamais été évoquée avec l'appelant »*. Il souligne encore que *« jusqu'à mai 2018, le département SOCIETE3.) a recruté 7 personnes ce qui est en parfaite incohérence avec un problème économique »*. Il donne à considérer que *« si le motif était économique »*, la société SOCIETE1.) lui aurait proposé un autre poste, au vu de ses *« nombreuses compétences et une solide expérience »*. Il soutient que *« les échanges ayant eu lieu entre parties »* quant au plan social *« et le refus d'entrer dans ce processus »* par la partie appelante *« montrent au contraire que la société était bien décidée à se séparer de lui et que faute d'accord de sa part sur les termes du plan social il a fait l'objet d'une mesure de licenciement »*. Il conclut que *« le motif économique n'est donc ni réel ni sérieux »*.

La société SOCIETE1.) soutient également que le premier motif de la lettre de motivation serait de nature économique. Elle relève que PERSONNE1.) admet qu'un plan social lui avait été proposé, ce qui prouverait *« l'existence de difficultés économiques »* et que *« la suppression de son poste était prévue »*. Elle fait valoir que *« face à une baisse de travail, respectivement du fait qu'il ne faisait plus de sens de suivre certains marchés, l'employeur était fondé à supprimer des postes de travail »*. En tout état de cause, l'employeur serait en droit de décider *« librement de la réorganisation »* et d'*« anticiper des difficultés économiques »* sur base de projections. Elle conteste l'existence d'autres *« postes adéquats »* à proposer à PERSONNE1.), ainsi que l'existence d'une obligation à charge de l'employeur de reclasser le salarié.

Appréciation

Conformément aux conclusions de la société SOCIETE1.) et de PERSONNE1.), le premier motif de licenciement intitulé *« Restructuring of your position »*, est basé sur la suppression du poste de PERSONNE1.) dans le cadre d'une restructuration de l'entreprise et non sur l'insuffisance professionnelle du salarié tel que retenu par le tribunal du travail. Les affirmations relatives au manque de rendement et à l'insuffisance de ses revenus prévisionnels ne constituent que des explications de la société SOCIETE1.) relatives à

la raison pour laquelle elle a procédé à la suppression du poste de PERSONNE1.).

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

La charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs économiques gisant à la base du licenciement incombe à l'employeur.

La jurisprudence exige que le poste doit avoir été réellement supprimé ou réparti entre d'autres salariés (Cour d'appel, 13 juin 2013, n° 36456), une suppression de poste étant réelle en raison de la répartition de ses tâches entre d'autres collaborateurs (Cour d'appel, 17 mai 2017, n° 43317). La suppression de poste existe lorsque la tâche du salarié licencié est répartie entre plusieurs personnes qui travaillaient déjà dans l'entreprise ou/et lorsqu'elle est confiée à une entreprise externe, le poste occupé par le salarié étant supprimé au sein de l'entreprise-même si l'activité de celui-ci est poursuivie (Cour d'appel, 29 juin 2006, n° 30030).

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.

Le terme de « *nécessité du fonctionnement de l'entreprise* » inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier la réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures (Cour d'appel, 23 mars 2017, n° 42855).

Par ailleurs, un employeur est toujours autorisé à réorganiser 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 (Cour d'appel, 11 juillet 2024, n°CAL-2023-01092 du rôle).

PERSONNE1.) écrit dans ses conclusions que la société SOCIETE1.) « a connu des difficultés économiques dont les conséquences directes ont été l'élaboration d'un plan social » et qu'il aurait été « offert à Monsieur PERSONNE2.) de compter parmi les bénéficiaires d'un départ anticipé ce qui a été refusé par l'appelant ». Il écrit encore que « la suppression du poste de Monsieur PERSONNE2.) est en fait directement liée à une réorganisation qui est parfaitement reconnue par l'employeur ». PERSONNE1.) ne conteste finalement pas l'affirmation adverse que son portefeuille client a été redistribué entre deux « Account Manager » de la région.

Au vu de ce qui précède, la suppression du poste de PERSONNE1.) et le transfert de ses tâches vers deux collègues de travail sont établis.

PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve que son congédiement est sans lien avec la suppression de son poste et qu'il n'aurait constitué pour son employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

En réorganisant son entreprise, entraînant la suppression du poste de l'appelant, la société SOCIETE1.) a agi dans l'exercice de son pouvoir de direction et la décision de suppression du poste de PERSONNE1.) par suite d'une restructuration, décidée par l'employeur, constitue un motif économique valable et suffisamment grave de licenciement, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'analyser le caractère réel et sérieux des autres motifs de licenciement invoqués dans la lettre de motivation.

L'appel incident de la société SOCIETE1.) est donc fondé quant à ce point et il y a lieu, par réformation, de dire le licenciement du 26 mars 2018 régulier et de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en obtention d'indemnités à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral. Dans la mesure où la demande en obtention de dommages et intérêts pour discrimination fondée sur l'âge a pour objectif la réparation du prétendu préjudice moral subi de ce fait, la Cour est compétente pour en connaître et la demande est recevable. Elle est cependant à dire non fondée, étant donné que le licenciement du 26 mars 2018 est régulier.

Quant à la demande en obtention de dommages et intérêts pour non-respect de la priorité au réembauchage

Le tribunal du travail a débouté PERSONNE1.) de sa demande en condamnation de la société SOCIETE1.) à des dommages et intérêts

de 25.000 € pour non-respect de la priorité de réembauchage, au motif que *« le licenciement intervenu en cause n'est pas fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, mais sur l'aptitude (insuffisance des résultats) et sur le comportement (insubordination, divulgation de données confidentielles) du salarié »*.

Aux termes de l'article L.125-9 du Code du travail *« le salarié licencié pour motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peut faire valoir une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de son départ de l'entreprise. Si le salarié manifeste par écrit le souhait d'user de cette priorité, l'employeur est obligé de l'informer de tout emploi devenu disponible dans sa qualification »*.

Il ne résulte d'aucune pièce versée en cause que PERSONNE1.) ait manifesté par écrit le souhait d'user de la priorité de réembauchage, de sorte que la société SOCIETE1.) n'était tenue d'aucune obligation légale d'informer la partie appelante d'un emploi devenu disponible dans sa qualification.

Le tribunal du travail est partant à confirmer, quoique pour d'autres motifs, en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande de ce chef.

Quant au recours de l'ETAT

La Cour ayant déclaré le licenciement de PERSONNE1.) régulier, la demande de l'ETAT tendant à voir condamner l'employeur à lui rembourser les indemnités de chômage allouées au salarié, n'est, par réformation, pas fondée.

L'Etat est partant à débouter de son appel incident.

Quant aux demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, PERSONNE1.) est, par réformation du jugement de première instance, à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure et à condamner aux frais et dépens de la première instance.

La demande de la société SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance est à rejeter, étant donné qu'elle n'établit pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu du sort réservé à son appel, PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour

l'instance d'appel et doit supporter les frais et dépens de cette instance.

Pour le même motif, il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel et la Cour lui alloue la somme de 1.500 €.

L'Etat est à débouter de sa demande tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, étant donné que l'assistance d'un avocat à la Cour n'est pas obligatoire en première instance. Il est encore à débouter de sa demande tendant à la distraction des frais et dépens pour l'instance d'appel au vu de l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

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

vidant l'arrêt du 19 juin 2025,

dit l'appel principal de PERSONNE1.) et l'appel incident interjeté par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, non fondés,

dit l'appel incident interjeté par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) partiellement fondé,

réformant,

dit que le licenciement avec préavis intervenu le 26 mars 2018 à l'encontre de PERSONNE1.) est régulier,

partant décharge la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de toutes les condamnations intervenues à son encontre,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

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

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

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance d'appel.