

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°113/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du vingt-sept novembre deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00401 et CAL-2024-00416 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Nadine WALCH, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

I.

CAL-2024-00401

Entre :

La société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 27 mars 2024,

comparaissant par Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

1. PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit acte GEIGER,

comparaissant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

2. l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité
de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L-521-4
du Code du Travail, représenté par son Ministre d'État, établi à
L-ADRESSE3.),

intimé aux fins du susdit acte GEIGER,

comparaissant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

II.

CAL-2024-00416

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE2.),

appelant aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine, dite
Nanou TAPELLA de Luxembourg du 5 avril 2024,

comparaissant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et

1.la société anonyme SOCIETE1.) établie et ayant son siège social
à L-ADRESSE4.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés
de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son
conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit acte TAPELLA,

comparaissant par Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

2.l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité
de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4
du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-
ADRESSE5.),

intimé aux fins du susdit acte TAPELLA,

comparaissant Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

PERSONNE1.) est entré au service de la société anonyme SOCIETE1.) (anciennement SOCIETE2.) SA ; ci-après la société SOCIETE1.) à compter du 27 octobre 1997 en qualité d'« *agent de surveillance* ».

Le 17 mars 2017, PERSONNE1.) a subi une rupture d'anévrisme.

Le 2 février 2018, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après la Commission mixte) a décidé le reclassement interne du requérant avec une réduction du temps de travail à 4 heures par jour conformément à l'avis du médecin du travail.

Par avenant du 13 avril 2018, le temps de travail de PERSONNE1.) a été réduit à 20 heures par semaine.

Suite à une réévaluation de l'état de santé du requérant par le médecin du travail, la Commission mixte a informé PERSONNE1.), en date du 21 juillet 2022, que les conditions du reclassement interne restaient applicables.

Par courrier du 8 décembre 2022, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de 6 mois ayant débuté le 15 décembre 2022 et ayant pris fin le 14 juin 2023.

Le requérant ayant sollicité, par l'intermédiaire de son mandataire, la communication des motifs de son congédiement, la société SOCIETE1.) lui a répondu par l'intermédiaire de son mandataire par courrier du 18 janvier 2023 libellé dans les termes suivants :

Par requête déposée au greffe le 14 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer, suivant le dernier état de ses conclusions, outre les intérêts, la somme de 9.651,38 € au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel, 15.000 € au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral, et 1.588,44 € au titre d'indemnité de congé non pris.

Le requérant a en outre sollicité la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir, une indemnité de procédure de 3.000 €, la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a fait savoir par courriel de son mandataire du 22 janvier 2024, qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans cette affaire.

Par jugement rendu contradictoirement le 19 février 2024, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement intervenu le 8 décembre 2022 à l'égard de PERSONNE1.), a déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral pour le montant de 15.000 €, a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 15.000 € avec les intérêts légaux à compter du 14 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde, et a dit que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Pour déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.) du 8 décembre 2022, le tribunal du travail a retenu que la lettre de motivation du licenciement ne remplit pas les critères de précision requis par la loi et la jurisprudence, à défaut pour l'employeur d'avoir renseigné « la moindre évaluation de la charge financière » engendrée par le poste de PERSONNE1.) et d'avoir indiqué en quoi cette charge serait à mettre en relation avec le travail effectué par ce salarié. Le tribunal du travail a encore relevé que l'employeur n'a pas énoncé « les mesures concrètes de réorganisation ou de restructuration qui induisent la suppression de poste de PERSONNE1.) et qui impliquent la répartition de ses tâches sur d'autres postes ». Il a finalement relevé que la société SOCIETE1.) n'a pas indiqué dans le courrier de motivation du licenciement si le poste occupé par PERSONNE1.) a effectivement disparu à la suite d'une réorganisation.

A défaut pour le salarié d'avoir justifié qu'il a fait des démarches pour retrouver un emploi, sa demande en allocation de dommages et intérêts pour préjudice matériel a été rejetée.

Concernant sa demande en obtention de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice moral consécutif au licenciement du 8 décembre 2022, le tribunal du travail a relevé que bien que le salarié n'ait « pas prouvé avoir activement recherché un nouvel emploi, il ne saurait cependant, eu égard à son âge, à son ancienneté et aux importantes restrictions dont il fait l'objet, être déduit de cette circonstance qu'il ne s'est pas fait de soucis pour son avenir à la suite de son licenciement ». Au regard de ces circonstances, le tribunal a retenu que la somme de 15.000 € réclamée à ce titre par le salarié n'est pas surfaite.

La société SOCIETE1.) a été condamnée à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Le jugement précité a été notifié le 23 février 2024 à la société SOCIETE1.) et le 28 février 2024 à PERSONNE1.).

Par acte d'huissier de justice du 27 mars 2024, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement. PERSONNE1.) a relevé appel du jugement précité par acte d'huissier de justice du 5 avril 2024.

Par ordonnance du 8 mai 2024, le magistrat de mise en état a ordonné la jonction des procédures inscrites sous les numéros de rôle CAL-2024-00401 et CAL-2024-00416.

Les appels sont recevables pour avoir été relevés dans les formes et délais de la loi.

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à voir déclarer régulier le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 8 décembre 2022, à voir déclarer non fondée la demande du salarié en obtention de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice moral et à voir rejeter sa demande en majoration du taux d'intérêt, de même que celle en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance. Elle demande en outre de se voir décharger de la condamnation aux frais et dépens de l'instance. Elle conclut, par réformation, à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 € pour la première instance, à laquelle il y aurait lieu d'ajouter une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer, outre les intérêts, la somme de 10.036,19 €

au titre d'indemnisation du préjudice matériel qu'il dit avoir subi en relation causale avec le licenciement du 8 décembre 2022.

Il sollicite pour le surplus la confirmation du jugement de première instance et réclame une indemnité de procédure de 4.000 € pour l'instance d'appel.

I) Quant au licenciement de PERSONNE1.)

A) Quant à la précision des motifs

L'appelante SOCIETE1.) critique le tribunal d'avoir accueilli le moyen de PERSONNE1.) tiré de l'imprécision des motifs du licenciement. Elle argumente avoir suffisamment exposé les raisons pour lesquelles le poste de PERSONNE1.) a été supprimé.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement intervenu le 8 décembre 2022 pour imprécision des motifs. Il demande à voir constater que l'employeur n'aurait pas mentionné de chiffres ou d'indications concrètes à la base de son affirmation que le poste de PERSONNE1.) aurait été supprimé et que les aménagements spéciaux que la société affirme avoir mis en place constitueraient « une charge financière importante ».

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail, *« l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée [de demande de motifs], 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 »* et qu'*« à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif »*.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement doit indiquer les raisons de la restructuration de l'entreprise, les mesures de restructuration prises par l'employeur, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié, pour permettre tant au salarié qu'au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs allégués.

C'est la lettre de licenciement seule qui sert de base d'appréciation de la précision de l'énonciation des motifs.

L'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes:

- o elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif ;
- o elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;
- o elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Seule la lettre de motivation fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support de l'énonciation des motifs.

En l'espèce, dans la première partie de la lettre de motivation du licenciement, l'employeur relate la fonction pour laquelle PERSONNE1.) a été engagé le 24 octobre 1997 et expose ensuite en détail les fonctions auxquelles il a été affecté ainsi que ses horaires de travail et les aménagements qui ont été mis en place par l'employeur après la décision de reclassement interne prise par la Commission mixte le 15 février 2018, suite à la rupture d'anévrisme du salarié intervenue le 17 mars 2017.

Dans la seconde partie de la lettre de motivation du courrier de licenciement, l'employeur indique la raison qui l'a amené à mettre fin à la relation de travail entre parties. Le licenciement est motivé par la décision de l'employeur *« de supprimer le poste auquel est actuellement affecté Monsieur PERSONNE1.) »*.

Un chef d'entreprise bénéficie 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, est 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. Au regard de ce pouvoir, il n'a pas à indiquer des chiffres à l'appui de sa décision de supprimer le poste d'un salarié, de sorte que c'est à tort que le tribunal du travail a écarté le motif de la suppression du poste du salarié pour imprécision, à défaut pour l'employeur d'avoir procédé à une évaluation de « la charge financière importante » des aménagements spéciaux pour le salarié.

Contrairement à l'opinion du tribunal du travail, l'employeur n'a pas non plus à indiquer dans la lettre de licenciement quelles mesures

concrètes de réorganisation ou de restructuration il entend entreprendre. Le seul motif de licenciement avancé par l'employeur étant en l'occurrence celui de la suppression du poste de PERSONNE1.), « suite à l'acquisition des activités de cash management par ma mandante », la Cour retient que la société SOCIETE1.) a, à suffisance expliqué les raisons de la suppression du poste de PERSONNE1.). Il ne saurait partant pas non plus être reproché à l'employeur de ne pas avoir précisé en outre à quelles fins le bureau du salarié a été réquisitionné. C'est dès lors également à tort que le tribunal du travail a écarté pour manque de précision le fait indiqué par l'employeur que *« suite à l'acquisition des activités de cash management de SOCIETE3.) par ma mandante, un réaménagement des locaux a été nécessaire et le bureau de Monsieur PERSONNE1.) a été réquisitionné pour d'autres usages »*.

Au vu des considérations qui précèdent, la Cour retient par réformation du jugement déféré, que la lettre de motifs du licenciement du 8 décembre 2022 répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

B) Quant au caractère réel et sérieux du motif de licenciement

La société SOCIETE1.) argumente qu'il serait de jurisprudence constante qu'en dépit de sa bonne santé financière, un employeur peut réorganiser son entreprise de manière plus rationnelle. Un chef d'entreprise serait en droit de licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise, dans le but notamment de réduire les charges et les coûts d'exploitation. Indépendamment des résultats de la société SOCIETE1.), il n'appartiendrait pas aux juridictions du travail de s'immiscer dans les affaires de la société.

Afin de justifier le caractère réel et sérieux de la suppression du poste de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) se réfère à l'attestation du témoin PERSONNE2.).

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux du motif avancé par la société SOCIETE1.). Il se réfère aux comptes annuels de la société appelante relatifs aux années 2022 et 2023 justifiant une forte augmentation de ses résultats. Il reproche notamment à la société SOCIETE1.) de ne pas avoir établi que son poste lui aurait généré des coûts et frais importants. Les prétendus aménagements seraient des caméras obligatoires dans le cadre du tri d'argent ainsi qu'un système ORGANISATION1.). Ces installations ne constitueraient en rien une « charge financière importante » à la société SOCIETE1.). Au regard de l'importante masse salariale de la société appelante, le salaire perçu par PERSONNE1.) ne serait « qu'une goutte d'eau dans un océan ». L'affirmation de l'employeur que le réaménagement des

horaires de PERSONNE1.) aurait engendré des coûts supplémentaires ne serait pas non plus établie.

PERSONNE1.) fait encore valoir que tant au moment que plusieurs mois après son licenciement, aucune machine n'aurait été en cours d'installation et les billets auraient encore été triés manuellement par les salariés affectés à cette tâche. Il conteste que son bureau aurait été réquisitionné pour l'installation de machines. PERSONNE1.) reproche à l'employeur d'avoir tout fait pour se séparer de lui. L'employeur aurait pertinemment su que le poste auquel il avait été affecté à son retour au travail, après la rupture d'anévrisme, aurait été inadapté. Il se réfère à une fiche d'examen établie le 22 mai 2018 par un médecin du service de Santé au Travail de l'Industrie asbl (ci-après STI), afin de justifier qu'il aurait été déclaré inapte à être affecté à un « *poste au cash* » du fait de l'environnement au travail (bruit et espace clos). Il se dégagerait ensuite de l'échange de courriels avec l'employeur que suite à cet examen, l'employeur l'aurait « contraint de rester à la maison ». PERSONNE1.) affirme avoir durant toute cette période « fait tout son possible pour avoir accès à un poste et pouvoir travailler », mais la société SOCIETE1.) n'aurait jamais fait droit à ses demandes tendant à lui attribuer un autre poste. PERSONNE1.) affirme en outre qu'il se serait même adressé à M. PERSONNE3.), directeur à l'époque de la société SOCIETE1.), afin de se voir accorder un entretien avec lui pour « lui démontrer son envie de travailler », mais ce dernier aurait toujours trouvé une excuse pour ne pas le recevoir.

A défaut pour l'employeur d'avoir établi que le licenciement aurait été nécessaire à l'économie de l'entreprise, et que le poste de PERSONNE1.) aurait constitué une charge financière importante, l'employeur n'aurait pas rapporté la preuve du caractère réel et sérieux du motif invoqué à l'appui de son licenciement.

Le licenciement du 8 décembre 2022 serait par conséquent abusif.

Appréciation de la Cour

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

Dans le cas de la suppression de poste, 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).

Il importe de rappeler qu'un chef d'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.

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).

Les solutions retenues par la jurisprudence en cas de suppression d'un poste ne sont toutefois pas transposables telles quelles au présent litige.

En effet, il résulte des pièces versées et des renseignements fournis que suite à une rupture d'anévrisme dont PERSONNE1.) a été victime le 17 mars 2017, la Commission mixte a, par décision du 15 février 2018, décidé le reclassement professionnel interne de PERSONNE1.) auprès de l'employeur SOCIETE1.), avec une réduction du temps de travail à quatre heures par jour, conformément à l'avis du médecin du travail compétent. Il n'est pas inutile de relever que dans sa décision, la Commission mixte *« constatant que l'employeur SOCIETE1.) n'a pas présenté de preuve qu'un reclassement professionnel interne lui causerait des préjudices graves, a retenu qu'il n'y a pas lieu de le dispenser du reclassement professionnel interne en vertu de l'article L.551-3 du Code du travail »* (pièce n° 2 de PERSONNE1.)).

L'employeur a soutenu dans sa lettre de motifs du licenciement que suite à la décision de la Commission mixte du 15 février 2018, *« à compter du 27 mars 2018, Monsieur PERSONNE1.) était affecté au poste de comptage de cash avec aménagement spéciaux au vu des restrictions spéciales (...) »*. Il affirme que ce poste *« convenait parfaitement aux restrictions médicales »* de son salarié.

Cette affirmation est toutefois contredite par un avis médical relatif aux activités spécifiques de PERSONNE1.) établi le 22 mai 2018 par un médecin affecté au STI, qui retient que *« le poste au cash ne convient pas du fait de l'environnement de travail : bruit, espace clos (visite de poste effectuée le 25/04/2018) »*.

Il résulte ensuite de l'échange de courriels entre PERSONNE1.) et le département *« Ressources Humaines »* de la société SOCIETE1.) que contrairement à ce que fait plaider l'employeur, celui-ci avait déjà en 2018, au lieu de procéder au reclassement interne de son salarié et de l'affecter à un poste apte à ses restrictions médicales, informé son salarié *« qu'il peut rester à la maison en attendant »*, respectivement qu'il *« sera dispensé de travailler »*.

Les développements des parties relatifs aux aménagements spéciaux que l'employeur aurait fait installer en 2018, respectivement en 2019 dans le bureau de PERSONNE1.) ne sont d'aucune pertinence et partant à écarter, dès lors qu'il est établi, au vu de l'avis médical précité du 22 mai 2018 que ce poste était inadapté à PERSONNE1.). La Cour renvoie également au courrier que la Commission mixte a adressé le 21 juillet 2022 à PERSONNE1.), l'informant, après une réévaluation de l'état de santé par le médecin du travail compétent le 17 juin 2022, que *« vous n'avez pas récupéré les capacités de travail nécessaires pour exécuter des tâches similaires à celles correspondant à votre dernier poste de travail avant la décision de reclassement professionnel.*

Ainsi, les conditions du reclassement professionnel décidé par la Commission mixte restent applicables.

(...) ».

Indépendamment de la question de savoir si et à quel moment PERSONNE1.) est retourné au travail en 2019, le témoin PERSONNE2.) déclare dans son attestation testimoniale que *« lors de la crise du Covid en mars 2020, en raison de ses antécédents médicaux et de brusque ralentissement de notre activité cash, la direction générale a décidé de laisser Monsieur PERSONNE1.) à son domicile (...) »*.

Il résulte ensuite des nombreux courriels que PERSONNE1.) a adressé au département *« Ressources Humaines »* ainsi qu'au directeur à l'époque de la société SOCIETE1.), que tant en 2019, qu'en 2020 et en 2021, nonobstant la décision de la Commission mixte du 15 février 2018, et au courrier de cette Commission du 21 juillet 2022 que l'employeur a décidé de garder PERSONNE1.) *« en chômage partiel, jusqu'à contre ordre de ma part »* et qu'il n'a pas

réservé de suites ni à la demande du salarié tendant à se voir attribuer un poste de travail apte à son état de santé, ni même à sa demande tendant à se voir accorder un entretien avec le directeur de la société SOCIETE1.) afin de discuter de son reclassement interne au sein de la société.

Au vu de ces circonstances, le reproche fait par l'employeur à PERSONNE1.) de l'avoir « *maintenu plus de quatre ans dans ses effectifs - sans obtenir de contrepartie- (...)* » ne saurait dès lors pas non plus tenir.

Dès lors que le « *poste au cash* » auquel PERSONNE1.) était affecté après la décision de la Commission Mixte du 15 février 2018, n'était pas adapté aux restrictions médicales constatées, que les conditions du reclassement professionnel interne décidé par la Commission mixte restaient applicables en juillet 2022, mais que la société SOCIETE1.) n'a pas justifié avoir affecté PERSONNE1.) à un poste au sein de son entreprise, adapté à ses restrictions médicales, la suppression du poste de « *comptage au cash* » ne saurait constituer un motif réel et sérieux du licenciement de PERSONNE1.).

Il s'ensuit que le licenciement de PERSONNE1.) du 8 décembre 2022 est abusif.

Le jugement entrepris est à confirmer de ce chef quoique pour d'autres motifs.

II) Quant aux conséquences du licenciement

A) Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'en raison de la rupture d'anévrisme qu'il a subi le 17 mars 2017, il ne pourrait travailler que dans des conditions de travail particulières et spécialement adaptées à son état physique et psychique amoindri. Il se réfère à ce sujet à un avis médical établi par le docteur PERSONNE4.) le 14 juin 2023.

PERSONNE1.) argumente qu'au regard de son âge, et de ses restrictions médicales qui le contraignent à exercer un travail à mi-temps, la chance de retrouver un emploi serait une « mission impossible ». Nonobstant ce fait, PERSONNE1.) dit qu'il se serait inscrit comme demandeur d'emploi à l'ADEM et affirme avoir entre le 29 août 2023 et le 5 mars 2024, déposé pas moins de 24 candidatures auprès de plusieurs sociétés. Il se serait inscrit à une formation « Digital Fundamentals » au Centre National de Formation Professionnelle Continue, comprenant 5 modules sous forme de cours pour un total de 156 heures du 8 janvier au 8 février 2024, auxquelles

il aurait assisté. Le salarié se réfère à une attestation de formation établie par le CNFPC le 27 février 2024 attestant qu'il a suivi ces cours durant la période allant du 8 janvier au 15 février 2024 avec un taux de présence de 100%. Il serait en « mesure d'occupation temporaire indemnisée » du 6 mars 2024 jusqu'au 13 juin 2024, puis jusqu'au 13 mars 2025 suite à sa demande de prolongation d'indemnisation de chômage.

Il indique qu'il aurait perçu auprès de la société SOCIETE1.) une rémunération de 42.321,10 € pour la période allant du 15 juin 2023 au 14 juin 2024, comprenant l'indexation de 2,5% à partir du mois de septembre 2023 ainsi que le treizième mois indexé en fin d'année 2023.

Suite à son licenciement abusif, il aurait perçu la somme de 32.284,91 € au titre d'indemnités de chômage durant la période allant du 15 juin 2023 au 14 juin 2024.

La perte de salaires pour la période de référence allant du 15 juin 2023 au 14 juin 2024 serait en conséquence de 10.036,19 €. L'appelant conclut par conséquent, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 10.036,19 € augmentée des intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) relative à l'allocation de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice matériel.

Appréciation de la Cour

Il importe de rappeler que PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) à partir du 27 octobre 1997.

Par lettre datée du 8 décembre 2022, le salarié, âgé à ce moment de 49 ans, a été licencié avec préavis qui a pris cours le 15 décembre 2022 pour venir à échéance le 14 juin 2023.

Il résulte d'une attestation de l'ADEM du 12 juillet 2024 que PERSONNE1.) s'est inscrit comme demandeur d'emploi le 2 juin 2023 et qu'il a touché des indemnités de chômage à partir du 15 juin 2023 (pièce n° 51 de PERSONNE1.)). PERSONNE1.) justifie en outre qu'il se trouvait en « mesure d'occupation temporaire indemnisée » du 6 mars 2024 jusqu'au 13 juin 2024, puis jusqu'au 13 mars 2025 suite à sa demande de prolongation d'indemnisation de chômage.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office. L'indemnisation du salarié victime d'un licenciement abusif

doit être aussi complète que possible, mais seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le licenciement peuvent donner lieu à réparation. De même, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, il n'en reste pas moins que le dommage matériel n'est réparé que si la perte économique est certaine. Le dommage matériel est calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions en fonction des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé.

Au regard des circonstances particulières de l'espèce, d'un salarié âgé de 49 ans avec des restrictions médicales, d'une décision de reclassement interne, le principe ci-avant exposé ne peut être appliqué tel quel et dans toute sa rigueur à PERSONNE1.).

La Cour retient que le licenciement du 8 décembre 2022 a affecté PERSONNE1.), qui n'a pas été dans un état lui permettant de mener immédiatement une recherche très active d'un nouvel emploi. Au regard de la décision de la Commission mixte du 15 février 2018, imposant à l'employeur un reclassement interne du salarié, ce dernier ne pouvait s'attendre à ce que son employeur procède à son licenciement, au motif que « le poste de cash » dont l'employeur savait qu'il lui était inadapté, fut supprimé.

La Cour relève en outre, qu'en raison de ses restrictions médicales, PERSONNE1.) ne peut travailler qu'à mi-temps, à raison de 20 heures par semaine, ce qui réduisait d'autant plus ses chances de retrouver un emploi.

En dépit des contraintes liées à son âge et à sa santé, PERSONNE1.) justifie par des pièces versées sous les n°9 et 10, avoir envoyé entre la période allant du 29 août 2023 au mois de mars 2024 plusieurs candidatures spontanées à des potentiels employeurs, ce qui dénote sa volonté de ne pas rester dans l'expectative, mais bien d'agir.

Compte tenu de ces démarches, de l'âge de PERSONNE1.), à savoir 49 ans au moment du licenciement, et de la difficulté de trouver un nouvel emploi au regard des restrictions relatives à la santé de l'appelant, la Cour retient l'existence d'un lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel subi par PERSONNE1.), et fixe, par réformation, à douze mois, la période durant laquelle son préjudice matériel peut être considéré comme se trouvant en relation causale avec son licenciement.

Il convient de préciser que la période de référence prend cours en l'espèce à la fin de la relation de travail, soit le 15 juin 2023 et a couru jusqu'au 14 juin 2024.

Il n'est pas critiqué que durant cette période, si l'employeur n'avait pas procédé à son licenciement, PERSONNE1.) aurait perçu une rémunération totale brute de 42.321,10 € auprès de la société SOCIETE1.) et que pendant cette même période, il a touché la somme de 32.284,91 € au titre d'indemnités de chômage.

Son préjudice matériel en relation causale avec le licenciement se chiffre en conséquence au montant de 10.036,19 €.

Il dès lors lieu, par réformation, de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme 10.036,19 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

B) Quant au préjudice moral

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, au rejet de la demande, et reproche au salarié de ne pas avoir modéré son dommage. Il conclut par conséquent, par réformation au rejet de cette demande.

PERSONNE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris quant à ce volet du litige.

L'indemnisation du préjudice moral doit tenir compte tant des circonstances de la cessation du contrat de travail, que de la durée du contrat de travail ayant lié les parties, voire des soucis que le salarié a dû se faire quant à son avenir professionnel et financier incertain.

Il résulte des développements faits ci-avant au sujet du préjudice matériel que la situation financière de PERSONNE1.) s'est dégradée suite au licenciement abusif du 8 décembre 2022. Il est établi que PERSONNE1.) n'a pas fait preuve d'indifférence vis-à-vis de son avenir professionnel, dès lors qu'il a fait des démarches pour trouver un nouvel emploi.

Compte tenu des soucis que PERSONNE1.) a dû se faire quant à son avenir professionnel, mais compte tenu aussi de son ancienneté élevée et de son âge au moment du licenciement, qui a porté atteinte à sa dignité de salarié, le tribunal du travail a, à juste titre évalué le dommage moral de PERSONNE1.) à 15.000 €. Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point spécifique, quoique partiellement pour d'autres motifs.

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en majoration du taux d'intérêt, sans motiver son appel sur ce point spécifique.

En application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et intérêts de retard, c'est à bon droit que le tribunal du travail a fait droit à la demande de PERSONNE1.) en majoration de trois points du taux de l'intérêt légal à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement, sauf à préciser que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du présent arrêt.

III) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, c'est à bon droit, par une motivation que la Cour fait sienne que le tribunal du travail a rejeté la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure et qu'il a condamné cette société à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour la première instance.

La société SOCIETE1.), qui est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel.

Il paraît inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) les frais irrépétibles de l'instance d'appel.

La Cour fixe ex aequo et bono à 2.000 €, l'indemnité de procédure pour l'instance d'appel devant revenir à PERSONNE1.).

Il y a encore lieu de donner acte à l'ETAT qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire.

PAR CES MOTIFS

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

déclare les appels de la société anonyme SOCIETE1.) et de PERSONNE1.) recevables,

déclare l'appel de la société anonyme SOCIETE1.) non fondé,

déclare l'appel de PERSONNE1.) fondé,

réformant :

dit fondée la demande de PERSONNE1.) au titre de réparation du préjudice matériel du fait du licenciement du 8 décembre 2022, pour la somme de 10.036,19 €,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 10.036,19 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

confirme le jugement pour le surplus, sauf à préciser par rapport à la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 15.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la signification du présent arrêt,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire,

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 € pour l'instance d'appel, et à supporter les frais et dépens de cette instance et en ordonne la distraction au profit de Maître James JUNKER, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.