

Arrêt N° 39/18 - VIII - Travail

Exempt – appel en matière de droit du travail

Audience publique du quinze mars deux mille dix-huit

Numéro 45126 du rôle.

Composition:

Lotty PRUSSEN, président de chambre;
Jeanne GUILLAUME, premier conseiller;
Marc WAGNER, conseiller;
Alain BERNARD, greffier.

Entre:

la société à responsabilité limitée SOC1.), établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant,

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Pierre BIEL de Luxembourg du 11 juillet 2017,

comparant par Maître Isabelle GIRAULT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et:

1) A.), demeurant à L-(...),

intimée aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Patrick KINSCH, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, représenté par le ministre d'ÉTAT, dont les bureaux sont établis à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, et pour autant que de besoin, par le ministre du travail et de l'emploi, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi, dont les bureaux sont établis à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe,

intimé aux fins du prédit acte BIEL,

comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par requête du 8 février 2017, A.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOC1.) (ci-après la société SOC1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de la voir condamner à lui payer un montant actualisé de 2.096,- EUR au titre de dommage matériel et un montant de 7.700,- EUR au titre de dommage moral du chef du licenciement avec préavis intervenu le 13 octobre 2016, qu'elle qualifie d'abusif.

A titre subsidiaire, A.) a demandé à voir condamner la société SOC1.) au paiement d'un mois de salaire pour cause d'irrégularité formelle du licenciement, conformément à l'article L.124-12(3) du Code du travail.

Par la même requête, A.) a encore réclamé une indemnité de procédure de 1.000,- EUR et elle a mis en intervention, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ÉTAT).

Par jugement du 2 juin 2017, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 13 octobre 2016 et il a alloué à A.) la somme globale de 2.494,41 EUR au titre de ses préjudices matériel (494,41 EUR) et moral (2.000,- EUR) et la somme de 750,- EUR au titre d'une indemnité de procédure.

La société SOC1.) a encore été condamnée à payer à L'ÉTAT le montant de 3.394,49 EUR, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, 4 mai 2017, jusqu'à solde.

Par exploit d'huissier du 11 juillet 2017, la société SOC1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 2 juin 2017 et elle demande à voir dire que la précision n'est pas une considération d'ordre public, à voir déclarer le licenciement du 13 octobre 2016 régulier et à voir débouter A.) de toutes ses demandes.

A.) demande la confirmation du jugement entrepris.

L'ÉTAT demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la société SOC1.) au paiement des indemnités de chômage déboursées, soit la somme de 3.394,49 EUR avec les intérêts légaux suivant l'article 1153 du Code civil à compter de la date du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à partir des décaissements des indemnités de chômage, sinon à partir de la demande en justice.

La procédure

L'appelante fait grief à la juridiction de première instance d'avoir statué « *ultra petita* » en s'arrogeant le droit de retenir d'office l'imprécision des motifs du licenciement pour déclarer le licenciement intervenu abusif sans que la salariée n'ait soulevé ce moyen.

En outre, la juridiction de première instance aurait méconnu le principe du contradictoire inscrit à l'article 65 du Nouveau code de procédure civile et il y aurait lieu de retenir qu'il n'y a pas lieu de vérifier la précision des motifs du licenciement.

A.) fait valoir que c'est à bon droit que la juridiction de première instance aurait soulevé d'office l'imprécision des motifs du licenciement, dès lors que la précision des motifs ne doit pas seulement permettre au salarié de savoir sur quoi son licenciement est basé, mais elle doit également permettre au juge d'exercer son contrôle. En outre, il serait toujours possible de soulever de nouveaux moyens en instance d'appel (cf. Th Hoscheit : Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg 2012, n° 1017 et jurisprudence citée) et le tribunal n'aurait pas non plus statué « *ultra petita* » dès lors qu'il ne s'agirait que d'un moyen ne relevant pas de la demande de la salariée.

Quant au moyen tiré de la violation de l'article 65 du Nouveau code de procédure civile, la seule sanction du non-respect du contradictoire par la juridiction de première instance serait l'annulation du jugement entrepris. Dans ce cas, il n'y aurait cependant pas lieu à renvoi devant les premiers juges, mais il appartiendrait à la Cour d'appel de prendre position quant au moyen soulevé.

Il ressort du jugement entrepris et il n'est, par ailleurs, pas contesté par les parties en cause, que la juridiction de première instance a soulevé d'office la question de la régularité du licenciement au regard de l'article L.124-5 (2) du Code du travail sans pour autant avoir demandé aux parties de prendre position quant à l'exigence de précision des motifs du licenciement soulevée.

Or, en relevant d'office la question de la précision des motifs du licenciement, sans l'avoir soumise au débat contradictoire des parties, pour déclarer abusif le licenciement de A.), le tribunal du travail a violé l'article 65 du Nouveau code de procédure civile et le jugement entrepris encourt l'annulation de ce chef (cf. Cass. n° 30/2014 pénal, 26.6.2014, registre n°3375).

L'article 597 du Nouveau code de procédure civile dispose que « *Lorsqu'il y aura appel d'un jugement avant dire droit, si le jugement est infirmé et que la matière soit disposée à recevoir une décision définitive, les cours et autres tribunaux d'appel pourront statuer en même temps sur le fond définitivement, par un seul et même jugement.*

Il en sera de même dans le cas où les cours et autres tribunaux d'appel infirmeraient, soit pour vice de forme, soit pour toute autre cause, des jugements définitifs ».

En application de cet article, il y a notamment lieu à évocation si la juridiction d'appel infirme, soit pour vice de forme, soit pour toute autre cause, des jugements définitifs, à condition que la cause soit en état de recevoir une solution définitive.

En matière civile, l'évocation n'est qu'une faculté pour la juridiction d'appel qui est libre d'évoquer ou de ne pas évoquer que les parties soient ou non d'accord pour le leur demander.

Les parties en cause ne s'opposant pas à l'évocation, il y a lieu à faire droit à cette demande.

La précision des motifs du licenciement

La société SOC1.) expose que A.) a été engagée en qualité de cuisinière à la crèche de la société SOC1.) en date du 14 janvier 2014 et que lors d'un contrôle du ministère de la Santé en 2016, il a été reproché à la société SOC1.) les entrées et sorties dans la cuisine au moment de la préparation des repas, cuisine qui devrait rester fermée le temps de la préparation.

Le ministère de la Santé aurait encore exigé la mise en place d'une cuisine séparée pour la préparation des repas des bébés et au vu des exigences difficilement réalisables, la société SOC1.) aurait décidé de faire appel à un service de catering externe, la société SOC2.) et SOC3.) cuisine artisanale sprl.

Le motif économique à la base du licenciement avec préavis serait dû à une réorganisation de l'entreprise en raison de la nécessité pour la société SOC1.) de recourir à un service externe pour la cuisine aux fins de remplir les prescriptions imposées par le ministère de la Santé, ainsi que les dispositions de la loi du 21 novembre 1980 sur l'organisation de la direction de la Santé.

A.) demande la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne la décision quant à l'imprécision des motifs du licenciement intervenu.

L'employeur serait tenu, lorsqu'il procèderait à un licenciement pour cause de restructuration de l'entreprise, de révéler clairement les mesures prises et leur incidence sur les postes de travail en indiquant des raisons précises et vérifiables. La simple référence à des mesures de rationalisation dans l'intérêt d'une gestion moins coûteuse serait insuffisante (J.L. PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail 3ème édition 2014, p. 351).

Aux termes de l'article L. 124-5, paragraphe (2), alinéa 1, du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision 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.

L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le

congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La motivation figurant dans le courrier du 24 novembre 2016 révèle, contrairement à l'opinion des juges de première instance, la nature et la portée exactes du motif économique invoqué qui permet au salarié d'apprécier son caractère réel et sérieux et de rapporter le cas échéant, la preuve de sa fausseté ou de son inanité et aux juges de vérifier si les motifs débattus devant eux s'identifient à ceux invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement. En effet, ce dernier a non seulement indiqué de façon détaillée dans le susdit courrier le motif économique tenant à la restructuration de la préparation des aliments servis aux enfants en raison d'une intervention du ministère de la Santé, qui a constaté que les locaux de la crèche n'étaient pas conformes aux dispositions légales. Le grief retenu par la juridiction de première instance consistant à retenir que « *l'employeur aurait dû exposer in concreto sa situation par rapport à ses normes et de façon circonstanciée les raisons qui l'ont déterminé en octobre 2014 de procéder à une réorganisation et que la lettre de motivation est muette sur l'incidence concrète du recours à un service externe lui fournissant des plats préparés pour les enfants dans la crèche à HOWALD sur le poste de la requérante, seule personne responsable en cuisine.* » concerne plutôt le caractère réel et sérieux des motifs invoqués et non leur précision.

Il s'ensuit que la lettre de motivation répond aux critères de précision exigés par l'article L.124-5 (2) du Code du travail.

Le caractère réel et sérieux du motif

Quant au fond l'appelante se base sur la jurisprudence pour relever que le chef d'entreprise assume seul le risque, de sorte qu'il doit corrélativement bénéficier du pouvoir de décider de la politique économique de l'entreprise et le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises. Dans le cadre d'un licenciement fondé sur les nécessités de fonctionnement de la société ou du service, respectivement sur la restructuration de la société, il appartient au chef de la société de faire le choix des personnes touchées par les mesures, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit et que le motif invoqué n'était qu'un prétexte pour se défaire d'elle (cf. CA 6 mars 2014 rôle n° 38545 ; CA 11 juillet 2013 rôle n° 38187).

La salariée fait valoir que le motif économique invoqué ne serait pas fondé, dès lors que les raisons économiques invoquées ne tiendraient pas à des faits postérieurs à l'engagement de la salariée.

Les normes de sécurité invoquées seraient antérieures à l'engagement de A.) et l'employeur n'aurait fait aucun effort pour pallier aux griefs soulevés par le ministère de la Santé à la suite de son contrôle du 29 septembre 2016. La société SOC1.) n'aurait pas consenti avant ou au moment de l'engagement de A.) de faire les investissements nécessaires pour permettre un travail en cuisine conforme à la réglementation et elle aurait ainsi agi avec une légèreté blâmable

en engageant un salarié pour ensuite le licencier pour raisons économiques connues au moment de l'engagement.

La suppression de poste suite à la réorganisation d'un secteur de l'entreprise constitue un motif sérieux de licenciement à condition que la prétendue restructuration soit réelle, c'est-à-dire qu'elle présente un caractère d'objectivité se traduisant par des manifestations extérieures susceptibles de vérification, qu'elle ait entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement soit directement lié à la restructuration. Le licenciement est cependant abusif lorsqu'il est sans lien avec la restructuration alléguée et qu'il ne constitue qu'un prétexte.

En l'espèce, le lien causal avec la restructuration alléguée n'est pas donné, dès lors que les prescriptions sanitaires et locales à la base de la motivation invoquée existaient avant l'engagement de la salariée et les obligations incombant à la crèche en matière sanitaire ne sont pas survenues postérieurement à cet engagement. Contrairement à l'affirmation de l'appelante selon laquelle « *les normes imposées par le ministère de la Santé sont devenues très difficiles à respecter* », ces normes existaient bien en janvier 2014, ces normes étant celles découlant de la loi du 21 novembre 1980 sur l'organisation de la direction de la santé et plus particulièrement de la loi du 8 septembre 1998 en matière d'agrément gouvernemental à accorder aux gestionnaires de structures d'accueil sans hébergement d'enfants et de son règlement d'exécution du 20 décembre 2001. En engageant A.) comme cuisinière de la crèche sans se préoccuper des prescriptions légales et réglementaires en vigueur pour faire la cuisine dans les locaux de la crèche, l'employeur a agi avec une légèreté blâmable et le licenciement intervenu était prévisible par l'employeur au moment de l'engagement et il ne se justifie donc pas pour des raisons de restructuration ou un motif économique.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de déclarer abusif le licenciement de A.).

Au regard du caractère abusif du licenciement, la demande subsidiaire de A.), basée sur l'article L.124-12 (3) du Code du travail et tirée de l'irrégularité formelle du licenciement est à rejeter.

Les indemnisations

L'appelante conteste tout préjudice matériel ou moral dans le chef de la salariée. Quant au préjudice matériel, l'intimée aurait fait sa première recherche d'emploi presque trois mois après le licenciement et elle n'aurait pas eu d'ancienneté dans l'entreprise.

Selon l'intimée, les indemnisations en réparation du préjudice matériel et du préjudice moral allouées en première instance seraient adéquates au vu des circonstances de l'espèce et partant à confirmer.

En tenant compte de l'âge de la salariée, de la nature de son emploi et des circonstances de l'espèce, ainsi que des possibilités de réinsertion professionnelle de la salariée il y a lieu de fixer à six mois à partir de la fin du

délai de préavis, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus de la requérante est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu.

A partir du 20 février 2017, la requérante a travaillé auprès de la société SOC4.) et touché un revenu mensuel supérieur à celui touché auprès de la défenderesse, de sorte que le préjudice matériel pour la période allant du 20 février au 15 juin 2017 est inexistant. En outre, A.) a pris un congé de récréation au cours de la période de chômage du 27 décembre 2016 au 1^{er} janvier 2017 qui n'est pas à mettre à charge de l'employeur.

En tenant compte des indemnités de chômage, du congé de récréation pris par la salariée au cours de la période où elle se trouvait au chômage et de son nouveau travail, le préjudice matériel subi par la salariée s'élève au montant de 494,50 EUR, soit $4.207 - 3.712,50$ [$1.183,88$ ($1973,13/30 \times 18$) + $1.050 + 1.973,13$] - ($897,30 + 1.677,14 + 1.138,06$).

Un montant de 2.000,- EUR constitue une réparation adéquate de l'atteinte à la dignité portée à la salariée au vu de l'ancienneté de la salariée, de son âge et des circonstances en cause. Il y a partant lieu d'allouer ce montant à la salariée en réparation de son préjudice moral subi en raison du licenciement abusif.

Le recours de l'ÉTAT

En vertu de l'article L. 521-4 (5) al. 1^{er} du Code du travail le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Il ressort des pièces versées en cause par l'ÉTAT qu'il a versé à A.), à titre d'indemnité de chômage pendant les périodes couvertes par les indemnités que l'employeur sera tenu de payer à son ancienne salariée en application du présent jugement, un montant de 3.394,49 EUR, au paiement duquel il y a lieu de condamner la société SOC1.) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Les indemnités de procédure

La société SOC1.) a réclamé une indemnité de procédure de 1.500,-EUR pour chaque instance sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et à voir constater que les frais de A.) sont pris en charge par son syndicat.

A.) demande une indemnité de procédure de 2.000,- EUR.

Il convient d'allouer à A.) une indemnité de procédure à hauteur du montant de 750,- EUR pour la première instance et sa demande basée sur le même fondement pour l'instance d'appel est également justifiée à hauteur du montant de 1.000,- EUR puisqu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité

des dépens auxquels elle a dû faire face pour assurer sa défense en instance d'appel, l'appelante n'ayant apporté aucun élément qui établit que c'est le syndicat de la salariée qui prend en charge ses frais et honoraires en rapport avec la présente affaire.

PAR CES MOTIFS :

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, sur le rapport oral du magistrat de la mise en état,

reçoit l'appel ;

annule le jugement du 2 juin 2017 ;

évoquant ;

dit le moyen de A.) tiré de l'imprécision des motifs du licenciement avec préavis du 13 octobre 2016 non fondé;

dit que le licenciement avec préavis du 13 octobre 2016 est abusif ;

dit la demande de A.) en réparation de son préjudice matériel fondé à concurrence du montant de 494,41 EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) la somme de 494,41 EUR avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice - 8 février 2017 - jusqu'à solde ;

dit la demande de A.) en réparation de son préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.000,- EUR ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) la somme de 2.000,- EUR avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice - 8 février 2017 - jusqu'à solde ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à L'ÉTAT du GRAND-DUCHÉ de LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi le montant de 3.349,49 EUR avec les intérêts à partir de la demande en justice - 4 mai 2017 - jusqu'à solde ;

dit les demandes de A.) basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondées respectivement à concurrence du montant de 750,- EUR pour la première instance et à concurrence du montant de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 750,- EUR pour la première instance et une indemnité de procédure de 1.000,- EUR pour l'instance d'appel ;

déboute la société à responsabilité limitée SOC1.) de ses demandes basées sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile tant pour la première instance que pour l'instance d'appel ;

condamne la société à responsabilité limitée SOC1.) aux frais et dépens des deux instances et en ordonne la distraction au profit de Maître Patrick KINSCH, avocat constitué, sur ses affirmations de droit.

La lecture de cet arrêt a été faite à l'audience publique indiquée ci-dessus par Lotty PRUSSEN, président de chambre, en présence du greffier Alain BERNARD.