

**Audience publique du deux juin deux mille vingt-deux**

Numéro CAL-2021-00457 du rôle.

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre;  
Marianne EICHER, premier conseiller;  
Yola SCHMIT, premier conseiller ;  
André WEBER, greffier.

E n t r e :

L., demeurant à L-(...),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Guy ENGEL de Luxembourg en date du 29 janvier 2021,

comparant par la société à responsabilité limitée FM Avocat, établie et ayant son siège social à L-2157 Luxembourg, 7, rue Mil Neuf Cents, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B. 245686, représentée aux fins de la présente procédure par son gérant unique actuellement en fonctions, Maître Frédéric MIOLI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t :

**1) la société à responsabilité limitée B.**, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B. (...), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie intimée aux fins du susdit exploit ENGEL du 29 janvier 2021,

comparant par Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg;

**2) L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par le Ministre d'État, Monsieur Xavier BETTEL, actuellement en fonctions, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine, et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, établi à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte Zithe,

partie intimée aux fins du susdit exploit ENGEL du 29 janvier 2021,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg;

---

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

Suivant contrat de travail prenant effet le 1er avril 2017, L. a été embauchée par la société à responsabilité limitée B., ci-après la société B., en qualité d'« aide-éducatrice », le contrat ayant prévu une reprise d'ancienneté au 7 mai 2014.

Suivant courrier recommandé du 9 janvier 2019, L. a été licenciée moyennant un préavis de deux mois, courant du 15 janvier au 14 mars 2019.

Par courrier du 14 janvier 2019, L. a sollicité la communication des motifs de son licenciement, motifs qui lui ont été fournis suivant courrier du 7 février 2019 qui se lit comme suit :

Madame,

Nous accusons bonne réception de votre courrier du 14/01/2019 par lequel vous demandez les motifs de votre licenciement.

En effet, vous avez été licenciée en date du 09 janvier 2019 et selon votre contrat vous étiez affectée à la crèche située au 14 route de Longwy L-8080 Bertrange.

Etant donné que notre société est en demande du nouvel agrément, nous nous devons de respecter un certain nombre d'exigences concernant la qualification du personnel encadrant. Malheureusement, selon vos diplômes, vous faites partie de la catégorie C (10%) pour laquelle nous nous trouvons en dépassement.

De ce fait, notre société ne respecte pas les exigences pour ce nouvel agrément. C'est pourquoi nous avons dû prendre la décision de nous séparer d'un certain nombre de salarié dans le but de pouvoir réembaucher des personnes qualifiées selon les critères de qualification requis pour atteindre les 60%.

Veuillez trouver ci-dessous la réglementation concernant les qualifications requises pour le personnel encadrant des services d'éducation et d'accueil.

- Pour 60 % au moins du total des heures d'encadrement pour un service donné, les membres du personnel d'encadrement doivent faire valoir :
  - soit un diplôme de niveau minimum de fin d'études secondaires ou secondaires techniques reconnu par le ministre ayant l'Enseignement secondaire dans ses attributions ;
  - soit un titre d'enseignement supérieur reconnu par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions, relevant des domaines psychosocial, pédagogique ou socio-éducatif et destinant son titulaire à l'encadrement professionnel d'enfants ;
- Pour 30% au maximum du total des heures d'encadrement pour un service donné, les membres du personnel d'encadrement doivent faire valoir :
  - une autorisation d'exercer une profession de santé au Luxembourg ;
  - une qualification professionnelle ou un titre d'enseignement supérieur dans les domaines de la motricité, de la langue, de l'art ou de la musique, reconnus par le ministre ayant l'Enseignement secondaire dans ses attributions ou par le ministre ayant l'Enseignement supérieur dans ses attributions ;
  - un certificat de capacité professionnelle ou bien un diplôme d'aptitude professionnelle reconnus par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions, relevant des domaines psychosocial, pédagogique ou socio-éducatif et destinant leur titulaire à l'encadrement professionnel d'enfants ;
- Pour 10% au maximum du total des heures d'encadrement pour un service donné, les membres du personnel d'encadrement doivent faire valoir :
  - un certificat de formation aux fonctions d'aide socio-familiale ;
  - une formation continue d'au moins 100 heures ciblée sur l'encadrement socio-éducatif d'enfants et reconnue par le ministre ayant l'Enfance dans ses attributions ;
  - un certificat de capacité professionnelle ou bien un diplôme d'aptitude professionnelle reconnus par le ministre ayant la Formation professionnelle dans ses attributions et certifiant avoir accompli une formation continue comprenant au moins 100 heures, ciblée sur l'encadrement socio-éducatif d'enfants et reconnue par le ministre ayant l'Enfance dans ses attributions.

Source : <https://guichet.public.lu/fr/entreprises/creation-developpement/autorisation-etablissement/inscriptions-agrements-specifiques/personnel-service-education-accueil.html>

Espérant avoir répondu à votre demande, nous vous prions d'agréer, Madame, nos sincères salutations.

La direction

Suivant courrier du 1er mars 2019, L. a contesté, par l'intermédiaire de son mandataire, les motifs qui lui ont été fournis.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 8 janvier 2020, L., estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, a fait convoquer la société B. devant le tribunal du travail aux fins de l'y entendre condamner à lui payer les montants chiffrés au jour de l'audience des plaidoiries comme suit :

- 4.703,57 euros au titre de préjudice matériel,
- 5.000 euros au titre de préjudice moral, et
- 2.000 euros au titre d'une indemnité de procédure.

Suivant demande reconventionnelle, la société B. a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ci-après l'ETAT, a sollicité, sur base de l'article L.521- 4 du Code du travail, la condamnation de la société B., pour autant qu'il s'avère qu'il s'agit de la partie mal fondée, à lui rembourser le montant de 19.201,92 euros qu'il a versé à L. à titre d'indemnités de chômage pour la période du 15 mars 2019 au 1<sup>er</sup> mars 2020.

Par jugement du 21 décembre 2020, le tribunal du travail a donné acte à l'ETAT qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521- 4 du Code du travail, a déclaré abusif le licenciement intervenu le 9 janvier 2019 à l'égard de L., a déclaré non fondées les demandes de L. en paiement de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral, a déclaré non fondée la demande de l'ETAT, a déclaré non fondées les demandes respectives de L. et de la société B. en allocation d'une indemnité de procédure, et a condamné L. aux frais et dépens de l'instance.

De ce jugement, L. a régulièrement relevé appel suivant exploit d'huissier de justice du 29 janvier 2021.

L. critique le tribunal en ce qu'il l'a déboutée de l'intégralité de ses demandes indemnitaires.

Elle fait valoir que, contrairement à ce qui a été retenu par la juridiction de première instance, elle aurait entrepris de nombreuses recherches d'emploi, même dans des secteurs économiques différents de celui où elle a travaillé lors de son licenciement. Elle aurait, par ailleurs, suivi des formations et des stages afin d'améliorer ses compétences professionnelles et ainsi accroître son attractivité sur le marché de l'emploi et aurait dès lors fait les efforts nécessaires pour minimiser son dommage.

L. réitère sa demande à voir fixer la période de référence pour trouver un emploi à temps plein à 11,5 mois, de sorte que son préjudice matériel s'élèverait à 4.703,57 euros. Eu égard à la crainte légitime pour son avenir, aux motifs

fallacieux de son licenciement et à son ancienneté de service de presque cinq ans, son dommage moral devrait être fixé à 5.000 euros.

L'appelante conclut, par réformation du jugement entrepris, à voir faire droit à ses prétentions telles que formulées en première instance. Elle sollicite par ailleurs l'octroi d'une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de la société B. aux frais et dépens des deux instances.

La société B. conclut, à titre principal, à voir constater que les motifs gisant à la base du licenciement prononcé à l'égard de L. sont énoncés avec la précision requise par l'article L.123-10 (3) du Code du travail, et qu'elle a rapporté la preuve de la réalité de ces motifs. Par réformation du jugement déféré, la société B. demande à voir déclarer régulier et fondé le licenciement intervenu et débouter L. de ses demandes indemnitaires. A titre subsidiaire, la société B. conclut à la confirmation du jugement en ce qui concerne le non-fondé des revendications indemnitaires présentées par L., cette dernière n'ayant pas procédé à une recherche d'emploi sérieuse.

La société B. explique avoir repris en 2017 l'exploitation de deux crèches sises à Bertrange, qui auraient été exploitées dans un premier temps avec l'agrément délivré à la société cédante. Les conditions nécessaires à l'obtention d'un nouvel agrément, à son propre nom, auraient été substantiellement modifiées par le règlement grand-ducal du 21 août 2018, notamment en ce qui concerne les qualifications requises pour le personnel encadrant. Une étude des qualifications de chacun de ses salariés l'aurait conduite à classer ceux-ci en trois catégories, A, B et C, correspondant aux points 1,2 et 3 de l'article 7 dudit règlement. Ayant constaté qu'elle ne remplissait pas les conditions requises pour l'obtention d'un nouvel agrément, employant « *trop de personnel relevant du point 3 de l'article 7 du prédit règlement* », elle aurait été amenée à procéder au licenciement de L..

La société B. considère que la lettre de motivation suffit aux prescriptions de précision imposées par la loi, en indiquant les raisons de la restructuration, les mesures prises et l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié. Ainsi, elle aurait informé L. qu'elle appartenait au groupe C et que les effectifs appartenant à ce groupe devaient être réduits afin de permettre l'emploi de personnes plus qualifiées. Ces précisions auraient permis à la salariée et au juge d'identifier les motifs gisant à la base du licenciement et d'en apprécier la pertinence et le caractère légitime. Elle estime en outre que l'employeur serait libre d'apprécier l'opportunité des mesures prises et déciderait seul de la politique économique de son entreprise.

L'intimée verse par ailleurs des pièces et une attestation testimoniale portant sur la répartition de son personnel dans les diverses catégories, répartition qui aurait été identique pour les deux crèches exploitées par elle à Bertrange, de sorte qu'un « *reclassement* » d'un salarié n'aurait pas été envisageable, ce qui illustrerait le caractère réel et sérieux de la situation de la société B.. Elle se prévaut encore des dispositions de l'article 124-11 (3) du Code du travail qui lui

permettraient d'apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de motivation.

La société B. reproche encore au tribunal de l'avoir déboutée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, et sollicite, en outre, l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de L. aux frais et dépens de l'instance d'appel.

L'ETAT demande à la Cour, en cas de réformation du jugement déféré quant au préjudice matériel, de condamner la société B. au paiement du montant de 19.201,92 euros, avancé par l'ETAT au titre d'indemnités de chômage, avec les intérêts légaux tels que de droit. L'ETAT conclut encore à la condamnation de la partie mal fondée au litige à tous les frais et dépens de l'instance.

### **Appréciation de la Cour**

#### **- Le licenciement**

L'article L.124-5 du Code du travail dispose :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) 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.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif.*

*(...) ».*

Tel que l'a relevé à juste titre le tribunal, l'article L.124-5 (2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société au moment du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la réorganisation ou de la restructuration et la suppression d'emplois, y a révélé

clairement et concrètement les mesures de restructuration ainsi que leur incidence sur l'emploi occupé par le salarié concerné.

C'est à juste titre et par une motivation exhaustive et circonstanciée, que la Cour fait sienne, que la juridiction de première instance a relevé plusieurs points, voire motifs de la lettre de motivation qui manquent de la précision requise par la loi.

Ainsi, il résulte des explications fournies par la société B. en cours d'instance judiciaire, qu'elle n'a pas présenté une demande en prolongation d'agrément, mais une première demande d'agrément. Sachant que les conditions transitoires relatives à ces deux types de demandes diffèrent, la lettre de motivation, par sa formulation de « *notre société est en demande de nouvel agrément* » manque de précision à cet égard.

Par ailleurs, dans la mesure où la société B. exploite deux crèches à (...), l'une située (...), l'autre (...), et que L. a été affectée (...), nonobstant l'indication au contrat que le lieu d'exécution de son travail se trouve à l'adresse (...), il aurait incombé à la société B. de préciser ce qu'elle entendait par « *nous nous trouvons en dépassement* », voire de préciser le pourcentage de salariés qui se trouvaient dans la catégorie C pour laquelle la société B. affirme s'être trouvée « *en dépassement* ». Si la lettre de motivation indique certes les divers profils et quotas de la réglementation concernant les qualifications requises pour le personnel encadrant des services d'éducation et de l'accueil, elle ne fournit le moindre élément, voire le nombre de son personnel des diverses catégories, permettant de constater le dépassement allégué et d'apprécier l'incidence de la réorganisation sur le poste occupé par L..

L. n'est en effet pas censée connaître la situation, voire les qualifications professionnelles de tous ses collègues de travail, et elle n'a dès lors pas été en mesure de constater si la composition du personnel encadrant était ou non conforme aux dispositions légales.

En outre, la société B. est restée vague quant aux licenciements envisagés, se limitant à mentionner qu'elle a « *dû prendre la décision de nous séparer d'un certain nombre de salarié dans le but de pouvoir réembaucher des personnes qualifiées selon les critères de qualification requis pour atteindre les 60%* ».

Il s'y ajoute que l'obligation de précision a encore pour but de permettre à la juridiction d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou par contre illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal, ce contrôle étant à opérer sur base des éléments d'information contenues dans la lettre de motivation, la juridiction étant mise dans l'impossibilité de ce faire, si l'employeur devait être admis, hormis la possibilité offerte par l'article L.124-11 (3) du Code du travail, applicable dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, à faire état de faits ou détails supposés avoir été à la connaissance du salarié ( dans le même sens, Cour d'appel, 6 novembre 2008, 32334).

Tel que relevé ci-avant, L. n'était pas supposée connaître le détail des qualifications professionnelles des autres salariés de la société B.. Cette dernière n'a pas énoncé avec la précision requise la situation de la société d'un point de vue des qualifications de son personnel encadrant, qui aurait rendu nécessaire le recours à des mesures de suppressions d'emploi et en particulier au licenciement de L..

La société B. fait certes état dans ses explications et ses pièces produites devant les juridictions du travail, - listings du personnel, attestation testimoniale - d'un surnombre de personnel encadrant de la catégorie C dans les deux structures de crèches exploitées par elle, or, ces considérations auraient dû être détaillées dans la lettre de motivation du licenciement permettant tant à la salariée qu'au juge de vérifier la réalité du dépassement allégué, de comprendre à quel niveau ledit dépassement a été constaté, et d'apprécier la pertinence des mesures envisagées voire leur incidence sur l'emploi occupé par L..

Il y a partant lieu de confirmer le tribunal en ce qu'il a retenu que la lettre de motivation ne répond pas aux exigences de précisions requises par le Code du travail et que le licenciement est à déclarer abusif.

L'appel incident de la société B. n'est, dès lors, pas fondé sur ce point.

- **Les demandes indemnitaires**

° Quant au préjudice matériel

L. a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

En application des principes généraux de la responsabilité civile, le salarié victime d'un licenciement abusif ne peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur.

C'est ainsi que le salarié licencié qui réclame l'indemnisation de son préjudice matériel, consistant dans une perte de revenus subie à la suite du licenciement, doit justifier des efforts entrepris pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne se trouverait pas en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Il résulte des pièces soumises que L. s'est inscrite à l'Adem et a présenté, en outre, des candidatures spontanées, une en février, une en avril, sept en mai, une en novembre, une en décembre de l'année 2019 ainsi que diverses candidatures spontanées en janvier 2020.

C'est à juste titre que la juridiction de première instance a relevé que l'inscription à l'Adem ne suffit pas à établir l'existence d'une recherche effective d'un nouvel emploi et que les candidatures spontanées ne sont ni en nombre suffisant ni dans un rapport temporel suffisamment rapproché du licenciement pour caractériser une recherche active et régulière d'un nouvel emploi.

En outre, les pièces versées devant documenter ses recherches d'emploi sont très succinctes ne renseignant que le lien à un curriculum vitae et une lettre de motivation envoyés à des adresses email, sans autres précisions quant à l'identité des destinataires de ces courriels. L. s'est contentée par ailleurs de l'envoi de candidatures spontanées, sans avoir postulé à une offre d'emploi concrète.

Les formations, que L. affirme avoir suivies postérieurement au licenciement, remontant aux années 1997 et 2018, sont sans incidence sur l'appréciation de l'existence d'un préjudice matériel consécutif au licenciement. De même, nonobstant le stage bénévole d'une durée de trois semaines, effectué au mois de mai 2019, L. aurait pu et du s'adonner à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi dès son licenciement.

Le jugement est partant à confirmer en ce qu'il a débouté L. de sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel.

L'appel de L. n'est pas fondé quant à ce volet.

#### ° Quant au préjudice moral

Tel que l'a rappelé à bon escient le tribunal, le préjudice moral correspond en principe à l'atteinte à la dignité de salarié et à l'anxiété quant à la situation professionnelle et financière. Dans la mesure où L. n'a pas prouvé avoir sérieusement et activement recherché un nouvel emploi, elle n'a pas nourri beaucoup de craintes quant à son avenir professionnel.

Le certificat médical versé en pièce 24 ainsi que le rapport d'une cure thermale qui s'est déroulée fin août et début septembre 2019, faute de précisions pertinentes et partant faute d'un lien de causalité entre les problèmes de santé de L. et le licenciement intervenu, ne sont pas de nature à établir l'existence d'un préjudice moral lié au congédiement de L..

En outre, étant donné que le congédiement ne comportait pas de reproches personnels susceptibles de blesser la dignité de la salariée, la demande de L. en indemnisation d'un préjudice moral, dont l'existence manque d'être établie, a été, à juste titre, déclarée non fondée.

L'appel de L. n'est partant pas fondé non plus quant à ce volet.

#### ° Les demandes en allocation d'indemnités de procédure

C'est à bon droit, par des motifs que la Cour adopte, que la juridiction de première instance a débouté les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

La condition de l'iniquité n'étant pas remplie, les demandes respectives des parties en octroi d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont également à rejeter.

#### ° La demande de l'ETAT

Eu égard à la confirmation du jugement entrepris en ce qui concerne le défaut de preuve d'un préjudice matériel, la demande de l'ETAT, basée sur l'article L.521-4 du Code du travail, relative au remboursement des indemnités de chômage versées à L., est non fondée.

° Les frais et dépens

C'est encore à bon droit, au vu de l'issue du litige en première instance, que le tribunal a condamné L. aux frais et dépens de la première instance.

**PAR CES MOTIFS :**

la Cour d'appel, huitième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement, par application de l'article 2 de la loi modifiée du 19 décembre 2020 portant adaptation temporaire de certaines modalités procédurales en matière civile et commerciale,

reçoit les appels principal et incident,

les dit non fondés,

**confirme** le jugement entrepris,

déboute les parties respectives de leurs demandes en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

fait masse des frais et dépens de l'instance d'appel et les impose pour moitié à charge de L. et pour moitié à charge de la société à responsabilité limitée B. avec distraction au profit de Maître Denis Cantele et la société à responsabilité limitée FM Avocat, représentée aux fins de la présente procédure par son gérant unique actuellement en fonctions, Maître Frédéric Mioli, avocats concluants, sur leurs affirmations de droit.