

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°97/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept novembre deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2023-00113 du rôle

Composition:

Elisabeth WEYRICH, président de chambre,
Yola SCHMIT, premier conseiller,
Laurent LUCAS, conseiller,
Amra ADROVIC, greffier.

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 exploit de l'huissier de justice Véronique REYTER de Luxembourg du 3 janvier 2023,

comparaissant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour,

et :

PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.) demeurant à D-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit REYTER,

comparaissant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 juin 2015 avec effet au 15 juillet 2015, PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.) (ci-après PERSONNE1.)) avait été engagée par la société anonyme SOCIETE2.) (ci-après la société SOCIETE2.)) en qualité de « *Marketing Managerin* ».

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 12 septembre 2019, elle a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de « *Deputy Head of Marketing and Communications* » avec reprise de son ancienneté.

La société SOCIETE1.) fait partie d'une unité économique et sociale ensemble avec les sociétés SOCIETE3.) (ci-après SOCIETE3.)), SOCIETE4.) et PERSONNE2.).

Suivant courrier du 8 avril 2020, PERSONNE1.) a été licenciée avec un préavis légal de quatre mois, ayant pris cours le 15 avril 2020 pour venir à échéance le 14 juin 2020.

Saisi le 8 avril 2021 d'une requête de PERSONNE1.) tendant à la condamnation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer, suivant le dernier état de ses conclusions, les sommes de 32.703,20 € et de 15.000 € au titre de dommages et intérêts des préjudices matériel et moral subis du chef de son licenciement avec préavis intervenu en date du 8 avril 2020 pour motifs économiques qu'elle qualifié d'abusif, et de 5.000 € au titre d'indemnité pour violation de la priorité de réembauchage, le tribunal du travail de Luxembourg a, par jugement contradictoire du 24 novembre 2022, déclaré recevable la requête de PERSONNE1.), déclaré le licenciement du 8 avril 2020 abusif, dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son dommage matériel du chef de licenciement abusif à concurrence du montant de 12.594,94 €, dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 2.500 € et en conséquence condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 15.094,94 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Le tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice subi du chef d'une violation de son droit à la priorité de réembauchage, rejeté la demande de la société SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure et condamné cette société à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 300 € et à supporter les frais et dépens de l'instance.

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail, a rejeté le moyen d'irrecevabilité de la requête sur base de l'article L.166-2 (8) du Code du travail, applicable dans le cas d'un licenciement collectif. Il a relevé que si PERSONNE1.) a en l'espèce exercé un recours en nullité du licenciement dont elle a fait l'objet, ce recours a été rejeté. Le tribunal du travail a partant considéré que « le présent litige ne s'inscrit pas dans le cadre d'un licenciement collectif, mais d'un licenciement individuel », de sorte que la salariée peut exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur base des articles L.124-11 et L.124-12 du Code du travail.

Après avoir exposé les critères de précision exigés en cas de licenciement pour motifs économiques, le tribunal du travail a relevé quant au reproche de la salariée tiré de l'imprécision des motifs du licenciement, que la lettre de motifs du licenciement du 12 mai 2020 n'a pas satisfait aux critères de précision de l'article L.124-5(2) du Code du travail. Le tribunal a en effet relevé, par rapport à la première partie de la lettre de motivation, que l'employeur n'a pas précisé les fonctions et les tâches occupées par PERSONNE1.), ni quelles sont les liens exacts entre les trois sociétés mentionnées dans le courrier, ni en quoi les mesures de restructuration invoquées aient eu un impact sur le poste de la salariée.

Quant à la deuxième partie de la lettre de motivation, il a relevé que même si cette partie était précise, la lettre de motivation restait néanmoins imprécise en ce qu'elle ne permettait pas à la juridiction saisie de contrôler les motifs de licenciement, ni à la salariée de rapporter la contre-preuve.

Quant au préjudice matériel invoqué par PERSONNE1.), le tribunal a constaté que PERSONNE1.) a versé des preuves relatives à la recherche d'emploi qui ont abouti à la conclusion d'un nouveau contrat de travail avec effet au 1^{er} mai 2021. Au vu de l'âge de la salariée au moment de la recherche du nouvel emploi (elle est née en 1979), son niveau de qualification, son ancienneté de service auprès de la partie défenderesse, la situation économique ainsi que le contexte de la pandémie, le tribunal du travail a considéré que la période de référence en relation causale avec le licenciement retenir est de quatre mois à compter du 4 juillet 2020.

Au regard des circonstances du licenciement, de l'atteinte à la dignité de salariée, et au désarroi causé à la requérante et son ancienneté de service globale de huit ans, le tribunal du travail lui a alloué la somme de 2.500 € en réparation du préjudice moral subi du fait du licenciement abusif.

Le tribunal a accueilli le moyen d'irrecevabilité de la société SOCIETE1.) relatif à la demande de la salariée du chef de dommages et intérêts à titre de réparation du préjudice lié au non-respect de l'information quant à la priorité de réembauchage, motif pris que cette demande constituait une demande nouvelle qui n'avait pas été formulée dans la requête introductive d'instance.

Par acte d'huissier de justice du 3 janvier 2023, la société SOCIETE1.) a relevé appel de ce jugement qui lui a été notifié le 30 novembre 2022.

La société appelante conclut, par réformation, principalement, à voir déclarer irrecevable la requête.

Subsidiairement, elle conclut par réformation à voir dire que les motifs du licenciement ont été invoqués avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, et qu'ils sont réels et sérieux, de sorte que le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 8 avril 2020 serait régulier.

Les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) seraient en conséquence, par réformation, à rejeter.

La société appelante conclut en tout état de cause à se voir décharger de la condamnation au paiement d'une indemnité de procédure et sollicite une indemnité de procédure de 3.000 € pour les deux instances.

PERSONNE1.) conclut, principalement, à la confirmation du jugement entrepris, en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement du 8 avril 2020 pour défaut de précision des motifs.

Subsidiairement, le licenciement serait abusif en raison du non-respect par l'employeur du droit de la salariée à la protection contre le licenciement en cas de congé pour raisons familiales.

Déclarant relever appel incident, PERSONNE1.) conclut par réformation à se voir allouer les sommes suivantes :

- 34.833,49 € au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice matériel subi, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

- 15.000 € au titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice moral subi, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) réclame une indemnité de procédure de 5.000 € pour l'instance d'appel.

Les appels principal et incident sont recevables pour avoir été introduits dans le forme et délai de la loi.

l) Quant au moyen tiré de l'irrecevabilité de la requête de PERSONNE3.)

La société appelante fait valoir qu'en date du 20 avril 2020, suite à son licenciement du 8 avril 2020, PERSONNE1.) aurait fait déposer une requête auprès du Président du tribunal du travail de Luxembourg, afin de voir déclarer ledit licenciement collectif nul.

La société appelante reproche au tribunal du travail de ne pas avoir retenu, par application de l'article L.166-2(8) alinéa 4 du Code du travail, qu'une action en nullité du licenciement ne se cumule pas avec une demande en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail. Ainsi, un salarié qui a opté pour une action en nullité d'un licenciement mais qui n'a pas réussi à prouver que les dispositions légales sur le licenciement collectif ont été violées, ne serait pas admis à agir en réparation d'un prétendu licenciement abusif. Pour appuyer son raisonnement, la société appelante se réfère à un arrêt rendu par la Cour d'appel le 1^{er} décembre 2011 (n° 36402 du rôle) dans le cadre d'un licenciement d'une femme enceinte, par application de l'article L.337-6 (2) du Code du travail et dont la teneur serait identique à celui de l'article L.166-2 (8) du même Code. L'introduction d'une action en nullité exclurait l'action en en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail.

La société appelante ajoute que cette disposition ne ferait pas de distinction entre une demande en indemnisation basée sur un licenciement individuel et celle basée sur un licenciement collectif. Seul serait visé par cet article la situation du salarié qui n'a pas invoqué la nullité de son licenciement. Or, à défaut d'autres précisions dans l'article L.166-2 (8) du Code du travail, il ne pourrait en être déduit que l'action en contestation du licenciement individuel serait recevable. Il ne résulterait pas de cet article que le salarié dont l'action en nullité n'a pas abouti puisse ensuite demander une indemnisation pour licenciement abusif.

PERSONNE1.) fait valoir que l'article L.166-2 (8) du Code du travail n'interdirait pas à un salarié, dont l'action en nullité du licenciement n'a

pas abouti, à demander une indemnisation pour licenciement abusif. Se référant aux deux phrases de l'article L.166-2 (8) du Code du travail, l'intimée fait valoir que si le législateur avait voulu limiter les droits d'un salarié qui a été licencié en le contraignant à opter, soit, pour une procédure en nullité sur base de l'article L.166-2(8) précité, soit, pour une action en obtention de dommages-intérêts pour licenciement abusif sur base des articles L.124-11 et L.124-12 du Code du travail, il n'aurait pas rédigé deux phrases distinctes et il aurait prévu une forclusion expresse. Le législateur aurait seulement prévu un délai de forclusion de 15 jours pour agir en nullité du licenciement mais n'aurait pas disposé que le salarié serait forclus à agir en justice à défaut d'avoir échoué dans le cadre de l'action en nullité. Concernant en particulier la seconde phrase de l'article L.166-2(8) du Code du travail, l'intimée argumente que la demande en nullité serait un droit supplémentaire en faveur des salariés qui se trouvent dans un cas spécifique, à savoir une éventuelle procédure de licenciements collectifs. Cet article ne s'appliquerait que dans le cadre de tels licenciements collectifs, hypothèse qui ne serait pas donnée en l'espèce. L'intimée estime que l'action fondée sur l'alinéa 4 de l'article L.166-2 (8) du Code du travail serait une action possible pour le salarié qui n'a pas fait constater la nullité de son licenciement, voire qui a échoué dans sa demande en nullité. En l'absence d'un délai de forclusion expressément prévu par la loi, l'action en dommages-intérêts pour licenciement abusif resterait recevable.

En tout état de cause, l'intimée fait valoir qu'au moment où elle a introduit sa demande en nullité du licenciement, elle n'aurait pas encore été en mesure de connaître les motifs qui d'après son employeur justifiaient le licenciement. Elle aurait disposé d'un délai d'un mois pour solliciter la communication écrite des motifs du licenciement, de sorte qu'il serait inique de retenir qu'un salarié, qui a opté pour la nullité du licenciement serait implicitement forclus à agir par la suite en justice pour voir déclarer abusif ledit licenciement. L'interprétation avancée par la partie appelante constituerait une transgression des principes d'équivalence et d'effectivité prévu par la Cour de Justice de l'Union européenne.

L'intimée estime en outre que l'arrêt de la Cour d'appel du 1^{er} décembre 2011, ne serait pas transposable au cas d'espèce.

PERSONNE1.) conclut par conséquent à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal a déclaré recevable sa requête.

Appréciation de la Cour

Exposant avoir fait l'objet en date du 8 avril 2020 d'un licenciement collectif et reprochant à son employeur de ne pas avoir respecté au préalable les dispositions de l'article L.166-1 et suivants du Code du

travail relatifs aux licenciements collectifs, lui imposant l'établissement préalable d'un plan social, PERSONNE1.) avait par requête déposée le 20 avril 2020 saisi le Président du tribunal du travail, « *siégeant par application de l'article L.166-2(8) du Code du travail, afin de voir déclarer nul et de nul effet le licenciement qui lui avait été notifié et à voir ordonner à ses employeurs, respectivement à la société SOCIETE1.) de la réintégrer au sein de ses services* ».

Face aux contestations de la société SOCIETE1.) (et des autres parties défenderesses que PERSONNE1.) avait fait convoquer devant le Président du tribunal du travail) quant à l'existence d'une unité économique et sociale entre elles et la société de droit allemand SOCIETE1.), et partant à l'existence de licenciements collectifs pour motifs économiques, le Président du tribunal du travail a par ordonnance du 29 juillet 2020 admis PERSONNE1.) à justifier par l'audition de plusieurs témoins qu'au moins quinze salariés de plusieurs salariés des sociétés défenderesses ont été soit licenciés, soit ont quitté leur emploi sur base d'un accord négocié avec leur employeur, soit sont partis en retraite entre le 8 janvier et le 8 juillet 2020.

Statuant sur le résultat des enquêtes, le Président du tribunal du travail a, par ordonnance du 15 décembre 2021, déclaré non fondée la demande de PERSONNE1.) en annulation du licenciement intervenu le 8 avril 2020.

Pour statuer ainsi, le Président du tribunal du travail a relevé que la salariée n'a pas établi avoir fait l'objet d'un licenciement collectif.

L'article L.166-2 (8) du Code du travail qui définit les mesures que peut entreprendre un salarié qui s'est vu notifier un licenciement collectif est inscrit au titre VI. concernant les « *rapports collectifs de travail* », chapitre VI. « *les licenciements collectifs* ».

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, les dispositions relatives à un licenciement collectif, y compris l'article L.166-2 (8) du Code du travail ne s'appliquent que dans le cas d'un licenciement collectif. Il en résulte en outre que les options dont dispose un salarié décrites à l'article précité ne s'appliquent qu'en cas de licenciement collectif.

Cette conclusion peut être déduite de l'article L.166-1 du Code du travail inscrit sous la section I. « *définitions et champ d'application* » du chapitre VI. précité qui précise expressément les conditions que doit remplir un licenciement effectué par un employeur pour être qualifié de licenciement collectif, « *aux fins de l'application du présent chapitre* », soit du chapitre VI. intitulé « *les licenciements collectifs* », sous lequel figure l'article L.166-2(8).

Il résulte toutefois de l'ordonnance rendue par le Président du tribunal du travail le 15 décembre 2022 que la salariée n'a pas établi avoir fait l'objet d'un licenciement collectif.

Il n'est d'ailleurs critiqué ni par la société appelante, ni par la salariée dans la présente instance d'appel que le licenciement qui a été notifié à PERSONNE1.) est un licenciement individuel.

Au vu des développements qui précèdent, c'est à juste titre et par une motivation que la Cour approuve que le tribunal du travail a déclaré recevable la requête de PERSONNE1.) déposée devant le tribunal du travail de Luxembourg en date du 8 avril 2021.

Le jugement entrepris est à confirmer quant à ce volet du litige.

II) Quant au moyen tiré du non-respect par l'employeur du droit à la protection contre le licenciement en cas de congé pour raisons familiales

Le tribunal du travail a analysé la régularité du licenciement de PERSONNE1.) au regard des dispositions de l'article L.124-5 du Code de travail, mais n'a pas pris position sur le moyen tiré du non-respect par l'employeur du droit à la protection contre le licenciement en cas de congé pour raisons familiales.

Dans un souci de logique juridique, la Cour se prononcera tout d'abord sur ce moyen.

PERSONNE1.) affirme avoir suivant un courriel du 8 avril 2020, informé son employeur qu'elle serait obligée à reprendre un congé complet pour raisons familiales afin de s'occuper de sa fille. Elle se réfère à divers courriels afin de justifier qu'elle se serait trouvée en congé pour raisons familiales au-delà du 16 avril 2020.

Elle estime que son licenciement serait abusif pour être intervenu dans la période de protection prévue par l'article L.234-54 du Code du travail.

La société SOCIETE1.) ne conteste pas que PERSONNE1.) avait effectivement bénéficié du congé pour raisons familiales entre mars et avril 2020.

L'employeur se réfère à divers courriels afin de justifier que PERSONNE1.) aurait travaillé le 8 avril 2020, date à laquelle le licenciement a été prononcé. PERSONNE1.) ne se serait pas trouvée en congé pour raisons familiales, de sorte qu'elle ne saurait bénéficier

des dispositions protectrices inscrites à l'article L.234-54 du Code du travail.

Cet article se lit comme suit : « (1) La période du congé pour raisons familiales est assimilée à une période d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'accident. Pendant cette durée, les dispositions légales en matière de sécurité sociale et de protection au travail restent applicables aux bénéficiaires.

(2) L'employeur averti conformément à l'article L.234-53 n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2.

Toutefois, les dispositions de l'alinéa qui précède cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si le certificat médical n'est pas présenté.

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'échéance du contrat de travail à durée déterminée ou à la résiliation du contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée pour motifs graves procédant du fait ou de la faute du salarié. Restent également applicables les dispositions de l'article L.125-1 et de l'article L.121-5, paragraphe 2, quatrième alinéa. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive.

(3) Les dispositions du paragraphe 2 ne sont pas applicables si l'avertissement, sinon la présentation du certificat médical visé à l'article L.234-53, sont effectués après réception de la lettre de résiliation du contrat ou, le cas échéant, après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(4) L'article L.121-6, paragraphe 3, deuxième alinéa n'est pas applicable au congé pour raisons familiales pour autant qu'il prévoit au profit du salarié le maintien intégral de son traitement pour la fraction du mois de la survenance de l'incapacité de travail et les trois mois subséquents. »

PERSONNE1.) justifie au vu d'un courriel adressé à son employeur le 16 mars 2020 avoir informé ce dernier qu'elle serait obligée à prendre un congé pour raisons familiales, étant donné que la crèche devant prendre en charge sa fille allait fermer jusqu'au 17 avril 2020. Il est également établi que par courriel du même jour, PERSONNE1.) avait transmis la « *Bescheinigung für den Urlaub aus familiären Gründen(...)* » à la CNS et à l'employeur.

Un nouveau certificat a été adressé le 30 mars 2020 à la CNS et à l'employeur.

L'article L.234-53 du Code du travail dispose en son paragraphe 2) que « *le bénéficiaire est obligé, le jour même de son absence, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, soit oralement soit par écrit, l'employeur ou le représentant de celui-ci.* »

Il découle de cette disposition, qu'il appartient au salarié qui bénéficie du congé pour raisons familiales, d'en informer son employeur dès le premier jour de son absence, et de lui faire parvenir un certificat justificatif, au plus tard pour le troisième jour.

Suivant un courriel séparé du 30 mars 2020, PERSONNE1.) avait informé son employeur que dans la mesure où son époux s'occuperait de sa fille les mercredis et vendredis matins, elle serait « *an diesen Tagen von 7 bis 12 Uhr offiziell bei der Arbeit* ».

Par courriel du 8 avril 2020, envoyé à 11:44 heures, PERSONNE1.) a informé son employeur « *bin jetzt wieder offline. Ich muss leider für den Rest der Woche Familienurlaub nehmen* ». Par un courriel du même jour envoyé à l'employeur à 15:53 heures, PERSONNE1.) a informé son employeur qu'outre le restant de la semaine, elle serait également obligée de prendre un congé pour raisons familiales pour la semaine à venir.

Il importe de préciser que le 8 avril 2020 était un mercredi et que PERSONNE1.) avait informé son employeur par courriel du 30 mars 2020 qu'elle serait en mesure de travailler les mercredis matins de 7 :00 à 12 :00 heures. L'employeur justifie ensuite au regard de différents courriels versés sous la pièce n°17 que PERSONNE1.) a travaillé au courant de la matinée du 8 avril 2020. L'affirmation de l'intimée qu'elle n'aurait pas repris son travail se trouve encore contredite par le courriel que PERSONNE1.) a envoyé le 8 avril 2020 à 11:44 heures à son employeur.

Au vu des pièces ci-avant reproduites, PERSONNE1.) ne saurait se prévaloir de la protection contre le licenciement, telle que prévue par l'article L.234-54 du Code du travail.

III) Quant à la précision des motifs du licenciement

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal de ne pas avoir retenu que la lettre des motifs du licenciement du 12 mai 2020 remplit les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence. Elle estime avoir expliqué à suffisance dans ladite lettre que le licenciement est intervenu en raison d'une restructuration du département marketing due à la fusion des deux départements marketing des sociétés et SOCIETE3.) et SOCIETE2.) pour n'en faire qu'un seul. Elle dit en outre avoir précisé que cette restructuration

aurait conduit à une réduction de la charge de travail et obligé l'employeur à licencier les salariés dont les fonctions seraient devenues redondantes. Elle indique par ailleurs avoir fait état dans la lettre des motifs du licenciement que du fait de la baisse d'activité, les demandes et besoins en marketing auraient baissé ce qui aurait conduit à une baisse des prestations de service facturés et donc à une baisse de liquidité.

PERSONNE1.) réitère en appel son moyen tiré de l'imprécision des motifs et sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement intervenu à l'égard de la salariée le 8 avril 2020.

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.

La lettre du 12 mai 2020, communiquant les motifs du licenciement, est libellée comme suit :

L'employeur explique tout d'abord devoir procéder à une restructuration (« *Umstrukturierung* ») du département dans lequel PERSONNE1.) était affectée, en raison de la fusion des départements marketing de deux autres sociétés (SOCIETE3.) et SOCIETE2.)) dans lesquelles la société SOCIETE1.) dispose de parts de fonds (« *Fondsanteile* »), et pour lesquelles elle dit, effectué des prestations de services. Il expose en outre dans la lettre de motivation du licenciement, les raisons qui ont conduit à cette restructuration, à

savoir qu'une baisse de valeur des actifs sous gestion des deux sociétés aurait impacté le nombre des prestations de service à fournir par la société SOCIETE1.), (« die Höhe der Assets under Mangagement (AUM) der SOCIETE2.) als auch der SOCIETE3.) Fonds bilden jeweils eine Grundlage zur Vergütungsberechnung für die Vertriebsunterstützungsdienstleistungen der SOCIETE1.) ... die Höhe der AUM der sich zur SOCIETE1.) in Geschäftsbeziehung befindenden Fondsgesellschaften beeinflusst zudem mittelbar die Quantität der durch die SOCIETE1.) zu erbringenden Vertriebsunterstützungsdienstleistungen ».

S'il est vrai que l'employeur a indiqué des chiffres à l'appui de son affirmation que la valeur les actifs sous gestion des sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE2.) aurait diminué (« rückläufig »), et indiqué que cette baisse de valeur des actifs sous gestion aurait eu pour conséquence une diminution des prestations de service à fournir par la société SOCIETE1.) aux deux sociétés précitées, l'employeur reste toutefois en défaut de fournir des chiffres à l'appui de son affirmation relative à la baisse d'activité.

Le courrier de motivation du licenciement ne contient cependant aucune indication quant à l'envergure de la baisse d'activité engendrée au sein de la société SOCIETE1.) à la suite de la baisse de valeur des actifs sous dépôt des sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE2.). Il n'y est pas non plus expliqué en quoi la diminution des actifs sous gestion de deux autres sociétés, faisant partie du même groupe que la société SOCIETE1.) aurait impacté la quantité des prestations de services à réaliser par la société SOCIETE1.) pour ces deux sociétés, ni en quoi la fusion des départements marketing des sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE2.) devrait avoir pour conséquence une restructuration du département marketing au sein de la société SOCIETE1.).

La Cour retient que ledit courrier ne remplit pas les critères de précision requis en la matière et ne permet pas à PERSONNE1.) ainsi qu'à la juridiction du travail, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif invoqué.

La Cour confirme partant le tribunal en ce qu'il a déclaré abusif le licenciement de PERSONNE1.) du 8 avril 2020.

IV) Quant aux demandes indemnitaires de PERSONNE1.)

A) Quant au préjudice matériel

La société SOCIETE1.) conclut, par réformation, principalement au rejet de la demande, sinon, subsidiairement, à la voir réduire à de plus justes proportions.

Elle argumente que la salariée n'aurait pas rapporté la preuve d'un préjudice matériel en relation causal avec le licenciement. Elle fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu que PERSONNE1.) n'aurait pas justifié qu'elle aurait fait suffisamment de démarches afin de retrouver un emploi de remplacement.

PERSONNE1.) conclut aux termes d'un appel incident, par réformation à se voir allouer la somme de 34.833,49 € au titre de dommages-intérêts en raison du préjudice matériel subi suite au licenciement. Elle fait grief au tribunal du travail d'avoir fixé la période de référence qui aurait dû lui suffire afin de retrouver un nouvel emploi à quatre mois, hors préavis. Elle conclut, par réformation, à voir fixer la période de référence à partir du 15 juin 2020 jusqu'au 30 avril 2021. Elle précise avoir perçu des indemnités de chômage du 4 juillet 2020 jusqu'au 1^{er} mai 2021, avoir été au chômage pendant presque une année, nonobstant le fait d'avoir postulé à de nombreuses offres d'emploi. Elle demande à la Cour de prendre en compte les nombreuses candidatures versées sous les pièces n° 17 et à tenir compte du nombre limité des offres d'emploi en raison de la pandémie du Covid 19.

Appréciation de la Cour

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office.

Le dommage matériel causé par un licenciement abusif ou irrégulier consiste en la différence entre le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été licencié et le salaire qu'il touche auprès de son nouvel employeur. Seul le dommage matériel en relation causale directe avec le licenciement abusif est indemnisé et calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions en fonction notamment 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. En effet, le salarié est obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. Il est tenu compte de la qualification professionnelle, de l'ancienneté de service et de l'âge du salarié, ainsi que de la situation sur le marché du travail. D'autres éléments tels des problèmes personnels, ou la maladie d'un salarié, qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient être pris en compte (voir en ce sens Cour d'appel, 25 octobre 2018, n° 42241 et 43961 du rôle).

Il convient encore de préciser que la période de référence prend cours à la fin du contrat de travail, ou en début de la période de préavis en cas de dispense de travail.

L'appelante était âgée de 41 ans au moment du licenciement et comptait une ancienneté de presque 5 ans (pièces n° 1 et 2 de l'intimée).

PERSONNE1.) s'est inscrite comme demandeur d'emploi à la « *Bundesagentur für Arbeit* » et a perçu des indemnités de chômage à partir du 15 juin 2020 (pièce n°16 de l'intimée).

Il convient de rappeler que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne s'aurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, n° 29523), inscription qui ne le dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour rechercher des emplois (Cour d'appel, 7 juillet 2016, n° 42436).

Au regard des nombreuses demandes de candidatures versées sous le n° 17 de sa farde de pièces, PERSONNE1.) justifie avoir dès le mois de mai 2020, soit bien avant la fin de sa période de préavis, fait des efforts afin de retrouver un nouvel emploi.

Elle a retrouvé un travail à raison de 25 heures par semaine à partir du 1^{er} mai 2021 auprès de la société de droit allemand SOCIETE5.) en qualité de « *Mitarbeiterin Administration/ Marketing* » (pièce n° 20 de l'intimée).

Compte tenu de l'âge de la salariée au moment du licenciement, de son ancienneté de services et de la situation difficile sur le marché de l'emploi liée à la crise sanitaire du Covid-19, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu une période de référence de quatre mois.

La somme de 12.494,94 € que le tribunal a allouée à PERSONNE1.) n'est pas contestée dans son quantum.

Il convient par conséquent de confirmer le jugement entrepris quant à ce volet du litige.

B) Quant au préjudice moral

Quant au préjudice moral, la société SOCIETE1.) conclut, par réformation, à être déchargée de la condamnation prononcée à son égard de ce chef, sinon, à voir réduire la demande à de plus justes proportions.

L'intimée conclut, aux termes d'un appel incident, à voir condamner son ancien employeur à lui payer la somme de 15.000 € au titre de

réparation de son préjudice moral qu'elle dit avoir subi du fait de son licenciement.

A l'appui de son appel, elle fait valoir qu'elle aurait eu des angoisses existentielles, étant donné que le seul revenu de son mari, n'aurait pas suffi pour subvenir aux besoins de sa famille.

Le préjudice moral ne peut être indemnisé qu'à condition que son existence soit établie. Un licenciement abusif n'engendre pas nécessairement un préjudice moral. L'article 124-12 du Code du travail tend uniquement à la réparation du préjudice moral qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le licenciement est intervenu le 8 avril 2020, soit au début de la crise du Covid 19. Eu égard à l'âge et à l'ancienneté de services de PERSONNE1.), aux circonstances de son licenciement, il convient de fixer le préjudice moral qu'elle a subi du fait de l'atteinte à sa dignité ainsi que de l'anxiété quant à son avenir professionnel et des soucis et tracasseries liés à la recherche d'un nouvel emploi à 4.000 €.

L'appel incident est partant partiellement fondé quant à ce volet du litige.

V) Quant aux indemnités de procédure

Le licenciement ayant été déclaré abusif, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 300 €, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits.

La Cour ayant confirmé le jugement quant à ce volet du litige, et augmenté le quantum des dommages-intérêts devant revenir à la salariée en réparation de son préjudice moral, il convient, de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, évaluée à 1.500 €.

Dès lors que la société SOCIETE1.) a succombé en appel dans la plupart de ses moyens, elle est à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel et sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incident ;

dit l'appel principal non fondé ;

dit l'appel incident partiellement fondé;

réformant :

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.) la somme de 4.000 € en réparation de son préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du 8 avril 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'au solde ;

confirme le jugement entrepris pour le surplus ;

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), épouse PERSONNE1.), une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de cette instance.