

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°98/24 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du sept novembre deux mille vingt-quatre

Numéro CAL-2023-00115 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.), 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 du 12 décembre 2011, avec effet au 15 janvier 2012, PERSONNE1.) avait été engagée par la société anonyme SOCIETE2.) (ci-après la société SOCIETE2.)) en qualité de « *Mitarbeiterin Marketing* ».

Suivant contrat de travail du 1^{er} janvier 2019, elle a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) avec reprise de son ancienneté.

La société SOCIETE1.) fait partie d'une unité économique et sociale ensemble avec les sociétés SOCIETE2.), SOCIETE3.) (ci-après la société SOCIETE3.)), SOCIETE4.) et SOCIETE5.).

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 août 2020.

Saisi le 23 avril 2021 d'une requête de PERSONNE1.), tendant à voir condamner son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à lui payer, suivant le dernier état de ses conclusions, les sommes de 20.028 € et de 20.000 € au titre de dommages et intérêts en réparation 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 qualifia d'abusif, ainsi que les intérêts légaux sur le montant de 4.902,52 € correspondant à l'indemnité de départ, payée tardivement 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 10.942,76 €, dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono pour 3.000 € et, en conséquence, a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 13.942,76 € avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice subi du chef d'une violation de la

priorité de réembauchage, de même que celle en paiement des intérêts légaux sur l'indemnité de départ.

Il a encore rejeté la demande de la société SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure et a condamné cette société à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 300 euros 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 retenu quant au reproche de la salariée tiré de l'imprécision des motifs du licenciement, que la lettre des 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 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 rapidement retrouvé un nouvel emploi et ce avec effet au 17 août 2020. Au vu de l'âge de PERSONNE1.) au moment de la recherche du nouvel emploi (elle est née en 1982), 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 qu'elle a entrepris des démarches actives suffisantes aboutissant à la conclusion d'un contrat de travail avec effet au 17 août 2020. Il a fixé la période de référence en relation causale avec le licenciement abusif à quatre mois à

compter du 1^{er} septembre 2020 et a déclaré fondée la demande de PERSONNE1.) pour la somme de 10.942,76 € (4 x 2.735,69).

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 3.000 € en réparation du préjudice moral subi du fait du licenciement abusif.

Le tribunal a rejeté 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 comme étant une demande nouvelle, motif pris que cette demande découlait implicitement de la motivation et du dispositif de la requête.

La demande a toutefois été rejetée, motif pris que PERSONNE1.) n'a pas établi que les postes pour lesquels l'employeur a embauché de nouveaux salariés, correspondaient effectivement à sa qualification ou sa formation. Il a également retenu qu'en tout état de cause, PERSONNE1.) n'a pas établi qu'elle aurait subi un préjudice s'élevant à 5.000 euros de ce chef.

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.

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

- 20.028,28 € 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,
- 20.000 € 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,
- 5.000 € au titre de dommages-intérêts subi du chef de la violation de son droit à une priorité de réembauchage,

Elle réclame en outre, par réformation, à voir déclarer fondée sa demande en paiement d'intérêts légaux sur l'indemnité de départ à partir de la fin de son contrat de travail, soit le 14 août 2020, sinon à partir du dépôt de la requête, soit le 29 avril 2021, jusqu'au 3 mai 2022, date du paiement, soit « 167,63 €, sinon 66,20 € ».

Elle 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 PERSONNE1.)

La société appelante fait valoir qu'en date du 24 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 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 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 forclos 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 forclos 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 7 mai 2020 saisi le Président du tribunal du travail de Luxembourg, « *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 la salariée 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 PERSONNE2.) 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 « *rappports 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 prononcé 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 23 avril 2021.

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

II) Quant à la précision des motifs du licenciement

La société SOCIETE1.) fait grief au tribunal du travail 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 SOCIETE2.) et SOCIETE3.) 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 au sein de la société SOCIETE1.) 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 facturées 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 (SOCIETE2.) et SOCIETE3.) Affiliated Fund) dans lesquelles la société SOCIETE1.) dispose de parts de fonds (*Fondsanteile*), et pour lesquelles elle dit effectuer 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 Management (AUM) der SOCIETE3.) als auch der SOCIETE2.) 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 des actifs sous gestion des sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE3.) 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, la société SOCIETE1.) reste toutefois en défaut de fournir des chiffres à l'appui de son affirmation relative à cette baisse d'activité.

Le courrier de motivation du licenciement ne contient 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 SOCIETE2.) et SOCIETE3.). 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 SOCIETE2.) et SOCIETE3.) 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.

III) Quant aux demandes indemnitaires de PERSONNE1.)

A) Quant au préjudice matériel

PERSONNE1.) a conclu en première instance à se voir allouer la somme de 20.028,28 € au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel.

Cette demande a été déclarée fondée à concurrence de la somme de 10.942,76 € (4 x 2.735,69 €).

Pour statuer ainsi, le tribunal du travail a relevé que PERSONNE1.) a retrouvé très rapidement un nouvel emploi qui a débuté après la fin de la période de préavis. Le tribunal a pris en considération l'âge de la salariée au moment de la recherche du nouvel emploi, son niveau de

qualification, son ancienneté de service auprès de la société appelante, la situation économique ainsi que le contexte de la pandémie, pour retenir qu'elle a entrepris des démarches actives suffisantes pour retrouver un nouvel emploi. La période de référence a été fixée à quatre mois à compter du 1^{er} septembre 2020.

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 versé de recherches d'emploi pour un poste à temps plein. L'intimée aurait délibérément choisi de ne travailler qu'à temps partiel, mais que ce choix ne saurait être imputé à la société SOCIETE1.). Au vu de l'âge de PERSONNE1.) au moment du licenciement (38 ans), une période de référence de 11 mois serait en tout état de cause trop élevée.

PERSONNE1.) conclut aux termes d'un appel incident, par réformation, à se voir allouer la somme de 20.028,28 € 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 pour retrouver un nouvel emploi à quatre mois, hors préavis. Elle conclut, par réformation, à voir fixer la période de référence à partir du 1^{er} septembre 2020 jusqu'au 31 août 2021.

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 38 ans au moment du licenciement et comptait une ancienneté de presque 8 ans (pièces n° 1 et 2 de l'intimée).

PERSONNE1.) ne verse aucune pièce quant à une recherche d'un emploi similaire à celui qu'elle avait occupé. Il est cependant établi qu'elle a retrouvé un travail à raison de 25 heures par semaine à partir du 17 août 2020 auprès de la société de droit allemand SOCIETE6.) AG en qualité de « *Leiterin für die Fondsplattform* » (pièce n° 13 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 Cour constate toutefois que la période de préavis est venue à échéance le 14 août 2020, de sorte que contrairement à l'opinion du tribunal du travail, il convient de fixer le point de départ de la période de référence au 15 août 2020.

Il résulte des fiches de salaire de PERSONNE1.) auxquelles la Cour peut avoir égard, que pour les mois de janvier à avril 2020, PERSONNE1.) a perçu un salaire mensuel moyen brut de 4.902,52 € (pièces versées sous le n° 9).

Pour le mois d'août 2020, la société SOCIETE1.) lui a payé un salaire de 2.334,63 € bruts pour la période allant du 1^{er} au 14 août 2020, de sorte que pour ce mois elle aurait encore pu percevoir un salaire brut de 2.567,89 €.

Si elle avait continué à travailler auprès de la société SOCIETE1.) elle aurait gagné un salaire brut mensuel total de 19.726,71 € (2.567,89 + 4.902,52 + 4.902,52 + 4.902,52 + 2.451,26) au cours de la période de référence.

PERSONNE1.) a perçu auprès de son nouvel employeur un salaire à partir du 17 août 2020. Suivant renseignements fournis, non contestés par la société SOCIETE1.), elle a perçu un salaire mensuel de 2.200 € auprès de son nouvel employeur jusqu'au mois de décembre 2020, soit la somme globale de 8.800 € (1.100 + 2.200 + 2.200 + 2.200 + 1.100).

La demande de PERSONNE1.) tendant à voir payer son ancien employeur à lui payer des dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel subi est à déclarer fondée, par réformation, pour la somme de 10.926,71 €

L'appel incident n'est pas fondé quant à ce point spécifique, tandis que l'appel principal est partiellement fondé.

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 20.000 € à 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'environ six mois avant son licenciement, son époux s'était suicidé. Suite à cet événement tragique, elle aurait été en traitement auprès d'un psychothérapeute. L'employeur aurait été au courant de ces faits. Elle fait valoir que le licenciement aurait provoqué une dégradation de son état psychologique, raison pour laquelle elle aurait été en congé de maladie après le 8 avril 2020.

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.

Il est établi au vu d'un certificat médical du Dr PERSONNE3.) du 20 mai 2020 que PERSONNE1.) se trouve en suivi psychothérapeutique depuis le 13 novembre 2019 (pièce n° 15 de l'intimée). Il est vrai que le thérapeute a relevé que „*der Wiedereinstieg in den Beruf bietet Frau PERSONNE1.) { bei der Trauerbearbeitung } zusätzlich wichtigen Halt und Stabilität, nötige Tagesstruktur, Ablenkung von ihren kreisenden Gedanken und festigt die Patientin emotional und in ihren Fähigkeiten*“.

S'il résulte de ce document que la patiente a présenté divers problèmes de santé, dont une dépression, la Cour constate cependant, contrairement à ce que fait plaider l'intimée, que la teneur de ce document ne permet pas pour autant de retenir que son état eût été la conséquence directe de la faute de son employeur.

Au vu cependant de l'atteinte portée à la dignité de salariée de PERSONNE1.) et au désarroi causé à la salariée, après une ancienneté de services de huit ans, c'est encore à bon droit que le tribunal du travail a retenu un préjudice moral dans le chef de la salariée et qu'il lui a alloué à ce titre la somme de 3.000 €.

Les appels principal et incident ne sont pas fondés quant à ce volet du litige.

C) Quant aux intérêts légaux sur l'indemnité de départ

PERSONNE1.) conclut aux termes d'un appel incident, par réformation, à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 167,63 €, sinon de 66,20 € au titre des intérêts légaux de retard sur la somme de 4.871,63 € que son ancien employeur lui a payé au titre d'indemnité de départ le 3 mai 2022.

La société SOCIETE1.) ne prend pas position quant à cette demande.

Le tribunal avait rejeté cette demande, motif pris qu'il ne résultait pas des éléments du dossier à quelle date l'indemnité de départ avait été payée.

La Cour constate que l'indemnité de départ d'un montant de 4.871,63 € a été payée le 3 mai 2022.

En l'absence de contestations de la part de la société SOCIETE1.), il y a lieu, par réformation, de condamner la société intimée à payer à PERSONNE1.) sur la somme de 4.871,63 €, les intérêts légaux à partir du 23 avril 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'au 3 mai 2022.

L'appel incident de PERSONNE1.) est fondé quant à ce point spécifique.

IV) Quant à la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir allouer la somme de 5.000 € au titre de dommages-intérêts subi du chef de la violation de son droit à une priorité de réembauchage

Après avoir rejeté le moyen tiré de l'irrecevabilité de la demande comme étant une demande nouvelle que PERSONNE1.) n'aurait pas formulée dans sa requête introductive d'instance, le tribunal du travail a analysé le bien-fondé de cette demande.

Il a relevé que bien qu'il résulte des pièces versées que la société SOCIETE1.) a procédé à des embauches après le licenciement de PERSONNE1.), celle-ci ne justifie pas que ces postes

correspondaient effectivement à sa qualification ou à sa formation. La demande a en conséquence été rejetée.

PERSONNE1.) conclut aux termes d'un appel incident à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 5.000 €.

La société SOCIETE1.) réitère en appel le moyen d'irrecevabilité de cette demande comme étant une demande nouvelle que PERSONNE1.) n'aurait pas formulé dans la requête introductive d'instance.

Tel que relevé à juste titre par le tribunal du travail, si PERSONNE1.) a aussi bien dans la motivation que dans le dispositif de sa requête exposé que son ancien employeur n'aurait pas respecté l'article L.125-9 du Code du travail, et qu'elle a notamment précisé dans la motivation de sa requête après avoir mentionné les articles L.124-11 et L.125-9 du Code du travail, que l'employeur *n'a pas respecté les dispositions afférentes, qu'il a engagé sa responsabilité, ouvrant droit au profit de la requérante à une indemnisation pour le préjudice tant matériel que moral* », ce n'était qu'à l'audience où l'affaire a été retenue qu'elle a formulé une demande en indemnisation de ce chef et a évalué son préjudice à 5.000 €.

La jurisprudence française a retenu qu'une demande non chiffrée n'est pas irrecevable de ce seul fait (Cass. civ. 2^{ème} , 25 oct. 1995, n° 93-14.080, Bull. civ. II, no 259 ; Gaz. Pal. 1996. 1. Pan. 153. – Soc. 18 mars 1997, no 93-41.828, Procédures 1997. Comm. 152, note Sportouch), à partir du moment où le montant de la demande est déterminable par des éléments qu'elle contient (Cass. civ. 2^{ème}, 8 mars 2006, n° 04-20.033).

La jurisprudence luxembourgeoise a également adopté cette solution et admet qu'en l'absence d'une évaluation, une demande n'encourt aucune irrecevabilité à ce titre et peut toujours être chiffrée en cours d'instance (Cour d'appel, 4 juin 2009, n° 32309 du rôle).

La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail d'avoir déclaré recevable la demande de PERSONNE1.).

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

La Cour constate tout d'abord qu'aux termes de son courrier de contestation des motifs du licenciement daté au 3 juin 2020, PERSONNE1.) a manifesté par écrit son souhait d'user de la priorité de réembauche prévue par l'article L.125-9 du Code du travail.

PERSONNE1.) fait grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'après son licenciement par courrier du 8 avril 2020, son ancien employeur aurait embauché d'autres salariés.

Elle se réfère en particulier à la pièce n°15 de la société SOCIETE1.), afin d'établir que le 17 août 2020, son ancien employeur aurait embauché une salariée « pour un poste que PERSONNE1.) aurait occupé avant son licenciement ». PERSONNE1.) renvoie en outre à la pièce n°18 de la société SOCIETE1.) pour reprocher à son ancien employeur d'avoir engagé, après son licenciement, une autre salariée et lui attribuer le titre de « *marketing executive* », soit le même titre que celui que la société SOCIETE1.) lui avait attribué en octobre 2019 jusqu'au jour de son licenciement pour exercer la fonction de « *designer* ».

La Cour note tout d'abord que les trois offres d'emploi publiées par la société SOCIETE1.), versées sous les pièces n°11 qui se rapportant à des postes de « *experienced presentation specialist* », « *business development services manager* », sont en partie illisibles. Il n'est notamment pas établi à quelle date ces annonces ont été publiées. Il en est de même pour l'annonce relative au poste de « *designer-print and digital* ». Face aux contestations de la société SOCIETE1.) quant à la date de publication de ces annonces, il ne sera pas tenu compte de la mention manuscrite « 26/11/2020 » ajoutée sur l'annonce relative à l'offre d'emploi du « *designer-print and digital* ». Indépendamment de la question de savoir à quelle date ces offres d'emploi ont été publiées, PERSONNE1.) ne justifie pas non plus par des contrats de travail que lesdits postes auraient été occupés. Ces pièces ne sont partant pas de nature à justifier que la société SOCIETE1.) aurait engagé des salariés pour lesdits postes.

Si l'offre d'emploi pour le poste du « *client relations specialist – Austria* », versée sous la pièce 11 de PERSONNE1.) date du 5 février 2021, l'appelante ne justifie toutefois pas que ce poste correspondait effectivement à sa qualification ou sa formation.

Concernant le poste de « *marketing & communication officer* » attribué en août 2020 à PERSONNE4.), voire l'annonce relative à l'offre d'emploi pour un poste de « *marketing intern-digital platform* » publiée par la société appelante le 5 février 2021, PERSONNE1.) argumente que ces tâches correspondaient à celles qu'elle accomplissait. Il en serait de même pour le poste de « *designer print & digital* » attribué en octobre 2020 à PERSONNE5.). PERSONNE1.) renvoie à la pièce n°

24 de sa farde de pièces pour justifier qu'elle aurait une formation en tant que « *Media Designer* » et qu'elle aurait au sein de la société SOCIETE2.), à partir de 2013, jusqu'en 2019, eu la tâche principale de la conception de médias (« *Mediengestaltung* »).

La Cour note que bien qu'il résulte des pièces versées par la salariée qu'elle dispose d'une formation en tant que « *Media Designer* », il résulte de son CV que son expérience professionnelle dans ce domaine d'activité remonte à la période allant de juin 2005 à août 2006. Son affirmation que sa tâche principale au sein de la société SOCIETE2.) aurait consisté en la conception de médias ne trouve aucun appui parmi les pièces versées. PERSONNE1.) ne justifie partant pas que l'employeur aurait violé son droit à la priorité de réembauche lorsqu'il a attribué, en octobre 2020 le poste de « *designer print & digital* » à PERSONNE5.).

Concernant l'embauche d'PERSONNE4.) en août 2020, il est établi au regard des pièces versées et des renseignements fournis que cette salariée a été engagée, respectivement mise à disposition de la société SOCIETE1.) en qualité de « *marketing & communication officer* » pour une durée déterminée de 6 mois afin de remplacer une salariée en congé de maternité (PERSONNE6.)).

Il est vrai que dans la lettre de motivation du licenciement de PERSONNE1.) datée au 12 mai 2020, l'employeur a indiqué que certaines tâches confiées à PERSONNE1.) seraient assumées à l'avenir par la salariée PERSONNE6.). Il en était ainsi en particulier du « *tracking von Events* ». Ni le contrat de travail de PERSONNE6.) ni un contrat de travail, sinon un contrat de mission précis décrivant les tâches dévolues à PERSONNE4.) ne sont versés. Le seul fait pour l'appelante de verser son profil et celui d'PERSONNE4.) publiés sur SOCIETE7.) et retraçant les qualifications et le parcours professionnel ne suffisent pas à établir que l'appelante sur incident aurait eu les qualifications professionnelles requises pour le poste de « *marketing & communication officer* » attribué à PERSONNE4.).

Le jugement déféré est par conséquent à confirmer en ce que le tribunal a rejeté la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité pour violation par son ancien employeur de son droit à la priorité de réembauche.

V) Quant aux indemnités de procédure

Le licenciement ayant été déclaré abusif, c'est 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, il convient, pour les mêmes motifs, 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 incident fondé pour autant qu'il tend à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) des intérêts légaux sur l'indemnité de départ ;

réformant :

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) sur la somme de 4.871,63 €, les intérêts légaux à partir du 23 avril 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'au 3 mai 2022 ;

dit l'appel principal partiellement fondé ;

réformant :

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel à concurrence de la somme de 10.926,71 € ;

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 10.926,71 €, sous déduction des cotisations sociales et de l'impôt sur le revenu, avec les intérêts légaux à partir du 23 avril 2021, date de la requête introductive d'instance, jusqu'à 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.)
une indemnité de procédure de 1.500 € pour l'instance d'appel et à
supporter les frais et dépens de cette instance.