

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°7/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du seize janvier deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2023-00951 du rôle

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 1^{er} août 2023,

comparaissant par Maître Daniel NOEL, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

et :

1. la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit acte COGONI,

comparaissant par Maître Felix GREMLING, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le Développement de l'Emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place Clairefontaine,

intimé aux fins du susdit acte COGONI,

comparaissant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, inscrite à la liste V du Tableau de l'ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B265322, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Par contrat de travail ayant pris effet au 15 septembre 2016, PERSONNE1.) est entrée aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-après « la société SOCIETE1.)) en qualité d'« *esthéticienne* ».

Par courrier du 13 septembre 2021, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant un préavis de deux mois expirant le 15 novembre 2021.

Suite à la demande de la salariée du 17 septembre 2021 tendant à obtenir les motifs de ce congédiement, ceux-ci lui ont été fournis par un courrier de l'employeur du 21 septembre 2021.

Par courrier du 25 octobre 2021, PERSONNE1.) a contesté les motifs invoqués, estimant que la lettre de motivation ne serait pas suffisamment précise.

Qualifiant son licenciement d'abusif, PERSONNE1.) a, par requête du 16 juin 2022, demandé la convocation de la société SOCIETE1.), ainsi que de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi (ci-après « l'ETAT »), devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'y entendre condamner son ancien employeur à lui payer, selon le dernier état des conclusions, 5.000 euros au titre d'indemnité compensatoire pour préavis non respecté, 3.704,88 euros au titre du préjudice matériel et 5.000 euros au titre du préjudice moral, ces

montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, une indemnité de procédure de 1.500 euros ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a contesté la demande.

L'ETAT a déclaré exercer le recours prévu par l'article L.521-4 du Code du travail et a réclamé la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser du chef des indemnités de chômage payées à la salariée pendant la période du 15 novembre 2021 au 30 juin 2022, la somme de 16.607,74 euros.

Par jugement du 19 juin 2023, le tribunal du travail a retenu que les motifs invoqués par l'ancien employeur pour justifier le licenciement n'étaient pas énoncés avec une précision suffisante, a déclaré abusif le licenciement du 13 septembre 2021 prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) et a condamné l'ancien employeur à payer à la salariée les montants de 1.500 euros au titre du préjudice moral subi et de 500 euros au titre d'indemnité de procédure, ses autres demandes ayant été déclarées non fondées. La demande de l'ETAT a été rejetée, motif pris que la demande de la salariée tendant à se voir indemniser un préjudice matériel a été déclarée non fondée.

Par acte d'huissier de justice du 1^{er} août 2023, PERSONNE1.) a régulièrement relevé appel du jugement du 19 juin 2023, qui lui a été notifié le 22 juin 2023.

Elle demande à la Cour, par réformation, à voir dire que, suite au licenciement qu'elle qualifie d'abusif, elle aurait subi un préjudice matériel à hauteur de 3.704,88 euros représentant la perte matérielle entre le salaire qu'elle aurait touché dans le cadre de son contrat de travail et les allocations de chômage touchées sur une période de sept mois et demi; qu'elle aurait subi un préjudice moral qu'il conviendrait d'évaluer à 5.000 euros et qu'il y aurait lieu, par réformation, de retenir qu'elle devrait, à la fin de son préavis, bénéficier d'une ancienneté de service de plus de cinq ans, de sorte que l'indemnité compensatoire de préavis devrait être égale à quatre mois et qu'elle aurait en conséquence encore droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 5.416,70 euros correspondant aux deux mois de préavis non respectés par l'ancien employeur. Elle réclame de même, par réformation sur base du même motif tiré d'une ancienneté de service de plus de cinq ans, le montant de 2.708,35 euros au titre d'une indemnité de départ.

Elle conclut à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.000 euros pour l'instance d'appel et la condamnation de l'ancien employeur aux frais et dépens des deux instances.

La société SOCIETE1.) interjette appel incident et conclut, par réformation, à voir déclarer le licenciement régulier et justifié, à voir déclarer la demande de la salariée au titre du préjudice moral non fondée et à voir débouter la salariée de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance. Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.000 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel.

Elle conclut à la confirmation du jugement entrepris pour autant que le tribunal a déclaré irrecevable la demande de la salariée en paiement d'une indemnité de préavis, non fondée sa demande en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis supplémentaire et en indemnisation de son préjudice matériel, et en ce qu'il a déclaré non fondée la demande de l'ETAT.

L'ETAT demande acte qu'il a versé à PERSONNE1.) la somme de 16.607,74 euros au titre d'indemnités de chômage pendant la période du 15 novembre 2021 au 30 juin 2022.

A titre principal, il déclare exercer le recours prévu à l'article L.521-4 du Code du travail et conclut à voir condamner l'ancien employeur, pour autant qu'il s'agit de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le préjudice montant, avec les intérêts au taux légal tel que de droit.

A titre subsidiaire, il conclut à voir condamner la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser des indemnités de chômage versées à la salariée pendant la période de référence qui sera retenue par la Cour d'appel.

DISCUSSION :

A) Quant au licenciement :

Considérant que le motif économique invoqué par l'employeur ne revêt pas le caractère de précision requise par la loi, le tribunal du travail a déclaré abusif le licenciement du 13 septembre 2021 prononcé à l'égard de PERSONNE1.).

La société intimée fait grief au tribunal de ne pas avoir retenu que tant la lettre de licenciement que la lettre des motifs du 21 septembre 2021 sont suffisamment précises. L'appelante ne prend pas position par rapport à ce moyen.

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.
(...) ».*

Aux termes de l'article L.124-11 (1) du Code du travail, l'employeur est en droit de résilier le contrat de travail pour des motifs fondés « *sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service* ».

L'expression « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est pas à comprendre en ce sens que l'employeur ne serait en droit de recourir au licenciement que pour éviter une cessation de l'activité de l'entreprise ou une détérioration grave de sa situation financière.

L'employeur ne doit pas démontrer qu'il n'avait pas d'autre choix que de licencier le salarié concerné.

L'employeur n'est pas non plus tenu de fonder le licenciement sur un motif représentant pour lui une cause étrangère, imprévisible et insurmontable, ou présentant au moins l'une de ces trois caractéristiques.

L'employeur est libre d'organiser son entreprise et d'en déterminer les modalités de fonctionnement comme il l'entend. Aussi l'employeur peut-il réduire les coûts salariaux en supprimant des postes, non seulement lorsque la survie de l'entreprise en dépend, mais aussi lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité de l'entreprise.

Il va de soi que cette liberté ne dispense pas pour autant l'employeur, en cas de licenciement économique, de motiver le licenciement avec toute la précision requise par la loi, afin de mettre le salarié concerné en mesure d'en apprécier le bien-fondé et, le cas échéant, d'en établir l'inexactitude en justice et partant un abus de droit de son ancien employeur.

Tel que rappelé à juste titre par le tribunal du travail, si le cadre des motifs peut être fixé dans la lettre de licenciement, l'appréciation quant à leur caractère précis, réel et sérieux se fera sur base des motifs fournis dans la lettre de motivation. En effet, si l'employeur fournit spontanément les motifs dans la lettre de licenciement alors qu'il n'y est pas obligé, les motifs appréciés par les juridictions saisies quant à leur caractère précis, réel et sérieux, sont ceux qui figurent dans la lettre de motivation (PERSONNE2.), Comprendre et appliquer le droit du travail, 4ème édition, page 343 ; voir aussi : Cour d'appel, 25 juin 2020, n°CAL-2019-00880 du rôle).

En l'espèce, la lettre des motifs du 21 septembre 2021 est libellée comme suit :

« *Madame,*

Par la présente nous nous référons à votre lettre qui nous est parvenue en date du 17 septembre 2021 au sujet de votre demande concernant le motif de la résiliation de votre contrat de travail.

Comme déjà stipulé dans la lettre de votre résiliation, nous avons procédé à votre licenciement pour raison économique de notre entreprise.

Depuis le début de la pandémie, le nombre de clientèles a fortement diminué et nous ne pouvons pas garder tout notre personnel car nous n'avons pas assez de travail pour 3 personnes.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments distingués ».

La Cour approuve le tribunal d'avoir retenu qu'en se contentant de faire état d'une baisse de clientèle incompatible avec le maintien de tous ses salariés, sans autrement préciser l'importance de cette baisse, ni l'incidence sur le poste spécifique de la salariée, l'employeur n'a pas fourni les motifs du licenciement avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, étant donné que lesdits motifs ne permettent pas à PERSONNE1.) d'apprécier la situation économique de la société qui est censée se trouver à la base de la suppression de son poste de travail.

C'est à bon droit que le tribunal a rappelé que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs et a dès lors déclaré abusif le congédiement du 13 septembre 2021.

En conséquence, les développements de la salariée relatifs à l'absence du caractère grave du motif du licenciement sont sans objet.

B) Quant aux conséquences financières du licenciement abusif :

i) L'indemnité de départ :

PERSONNE1.) critique le jugement entrepris en ce que le tribunal a déclaré irrecevable sa demande en paiement d'une indemnité de départ formulée à l'audience des plaidoiries de première instance pour constituer une demande nouvelle par rapport à la requête introductive d'instance.

Elle soutient que cette demande devrait tout au plus être qualifiée de demande accessoire.

L'article 53 du Nouveau Code de procédure civile dispose que « *l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.* »

Le dispositif de la requête introductive d'instance est libellé comme suit en relation avec les demandes en réparation des préjudices subis suite au licenciement : « *...constater que le licenciement ne repose pas sur des motifs graves, réels et sérieux ; en tout état de cause : condamner la partie défenderesse préqualifiée, au paiement du montant de 24.000 euros sinon tout autre somme même supérieure à arbitrer ex aequo et bono sous la réserve expresse d'augmentation en cours d'instance ou tout autre salaire accessoire ou indemnité* », étant précisé que dans la motivation de sa requête, la salariée avait invoqué avoir subi les préjudices suivants : « *5.000 euros au titre d'indemnité compensatoire pour préavis non respecté (2 mois), 2.000 euros au titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris, (demande à laquelle la salariée a renoncé en cours d'instance), 12.000 euros au titre du préjudice matériel et 5.000 euros au titre du préjudice moral* », ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il y a dès lors lieu de constater que le dispositif de la requête introductive d'instance ne contient pas de demande en allocation d'une indemnité de départ.

L'indemnité de départ, prévue par l'article L.124-7 (1) du Code du travail, est une indemnité autonome, qui n'est pas prise en compte pour le calcul du préjudice matériel ou de l'indemnité compensatoire de préavis qui seraient éventuellement dus au salarié suite au licenciement. En raison de son objet différent, elle ne saurait dès lors être rattachée à la demande en réparation du préjudice matériel, respectivement à celle en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis (en ce sens : Cour d'appel, 21 juin 2001 n°24.895 du rôle ; Cour d'appel, 2 décembre 2021, n° CAL-2021-00113).

En conséquence, c'est à bon droit que le tribunal du travail a retenu que cette demande, formulée pour la première fois à l'audience du 15 mai 2023, constitue une demande nouvelle.

L'appel principal n'est pas fondé sur ce point et le jugement a quo est à confirmer en ce que le tribunal du travail a déclaré irrecevable la demande en paiement d'une indemnité de départ.

ii) L'indemnité compensatoire supplémentaire pour préavis non respecté :

PERSONNE1.) critique le jugement entrepris en ce que le tribunal a déclaré non fondée sa demande tendant à voir condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois supplémentaires par rapport à ce que l'employeur lui a reconnu.

Elle explique que la société SOCIETE1.) lui a reconnu une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, alors qu'elle aurait dû bénéficier, eu égard à sa période d'occupation auprès de la société intimée, d'un préavis de quatre mois, puisqu'elle estime qu'à la date de son dernier jour de travail, qu'elle soutient avoir été le 15 novembre 2021, elle aurait eu une ancienneté de service de plus de cinq ans, pour avoir été engagée le 15 septembre 2016.

En vertu de l'article 124-3 alinéa 2 du Code de travail, le délai de préavis que l'employeur doit respecter en cas de congédiement d'un salarié est égal à deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans et de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans.

L'ancienneté de service à prendre en considération est, contrairement au principe prévalant en matière d'indemnité de départ, celle existant au moment de la notification du licenciement, respectivement de la démission, et non pas celle au moment de l'expiration du délai de préavis (cf. CSJ 27 avril 1989, n°10814 du rôle ; Cour d'appel, 6 octobre 2011, n°36146 du rôle).

PERSONNE1.) étant entrée aux services de la société SOCIETE1.) le 15 septembre 2016 et ayant été licenciée par courrier recommandé de l'employeur du 13 septembre 2021, son ancienneté de service était, au moment du licenciement, de moins de cinq ans, de sorte que le délai de préavis à respecter par l'employeur était de deux mois.

L'appel principal n'est dès lors pas non plus fondé sur ce point spécifique.

iii) Le préjudice matériel :

Le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir indemniser son préjudice matériel, au motif que la salariée a été dispensée de toute prestation de travail depuis la notification de son licenciement, de sorte qu'elle aurait pu et dû rechercher un nouvel emploi dès le 13 septembre 2021. Or, la salariée n'a ni prouvé ni fait état d'aucune recherche d'emploi ni pendant la période de préavis, ni pendant la période de référence revendiquée.

PERSONNE1.) conclut à la réformation du jugement entrepris sur ce point et soutient que la période de référence devrait être fixée à sept mois et demi (soit du 15 novembre 2021 au 31 juin 2022), étant donné qu'il lui aurait fallu cette période pour retrouver un nouvel emploi à partir du 1^{er} juillet 2022. Elle conclut à la condamnation de l'ancien employeur à lui payer 3.704,88 euros, montant représentant la perte matérielle entre le salaire touché dans le cadre de son contrat de travail auprès de la société SOCIETE1.) et les allocations de chômage touchées.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande, au motif que PERSONNE1.) ne verse en instance d'appel toujours aucune pièce établissant qu'elle aurait effectué des démarches actives de recherche d'emploi.

La salariée ne justifie pas non plus en instance d'appel qu'elle se serait livrée à une recherche active d'emplois, de sorte que la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu qu'à défaut de preuve par la salariée de s'être mise activement à la recherche d'un emploi à partir du 13 septembre 2021, le fait d'avoir trouvé plus de neuf mois après le licenciement un nouvel emploi n'est pas de nature à prouver l'existence d'une recherche active suffisamment sérieuse.

Sa demande à ce titre a été rejetée à bon droit.

iv) Le préjudice moral :

Le tribunal du travail s'est limité à accorder à PERSONNE1.) en réparation de son préjudice moral un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.200 euros en raison de l'atteinte, du fait du licenciement abusif, à sa dignité de salariée et a rejeté le surplus de la demande, au motif que, dans la mesure où la salariée n'a pas établi avoir effectué des recherches actives d'emploi et qu'elle ne justifie pas avoir subi un préjudice matériel, elle reste en défaut d'établir avoir subi des tracasseries du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) conclut, par réformation, à voir fixer son préjudice moral à 5.000 euros.

La société SOCIETE1.) estime, à titre principal, qu'il n'y aurait pas lieu d'accorder à la salariée des dommages-intérêts au titre du préjudice moral, dans la mesure où le licenciement serait justifié. A titre subsidiaire, si le licenciement devait être déclaré abusif, elle conclut à voir rejeter la demande de la salariée, étant donné qu'elle n'aurait pas non plus établi avoir subi une atteinte à sa dignité, de sorte que sa demande en réparation d'un préjudice moral devrait être rejetée.

A l'instar du tribunal du travail, la Cour retient que tout licenciement abusif porte atteinte à la dignité du salarié, de sorte que c'est à bon droit que la demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice moral a été déclarée fondée en raison de cette atteinte et la Cour approuve le tribunal du travail d'avoir évalué cette atteinte à 1.200 euros.

Ni l'appel principal, ni l'appel incident ne sont fondés.

C) Quant à la demande de l'ETAT :

Le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de l'ETAT sur base de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, eu égard au fait que la salariée a été déboutée de ses demandes en obtention d'une indemnité de préavis supplémentaire et en réparation de son préjudice matériel, de sorte que le recours de l'ETAT est dépourvu d'assiette.

A titre principal, l'ETAT déclare exercer le recours prévu à l'article L.521-4 du Code du travail et conclut, par réformation, à voir condamner l'ancien employeur, pour autant qu'il s'agit de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant déboursé à titre d'indemnités de chômage de 16.607,74 euros, avec les intérêts au taux légal tel que de droit.

A titre subsidiaire, il conclut à voir condamner la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser des indemnités de chômage versées à la salariée pendant la période de référence qui sera retenue par la Cour d'appel.

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que dans la mesure où la salariée a été déboutée de ses demandes en obtention d'une indemnité de préavis supplémentaire et en réparation de son préjudice matériel et que l'Etat a déboursé des indemnités de chômage en faveur de PERSONNE1.) pendant la période du 15 novembre 2021 au 30 juin 2022, soit postérieurement à la période de préavis, le recours de l'ETAT ne peut s'exercer, faute d'assiette.

L'appel incident de l'ETAT n'est pas fondé.

D) Quant aux demandes accessoires :

Eu égard à l'issue du litige, l'appel incident de la société SOCIETE1.) tendant à voir débouter PERSONNE1.) de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance n'est pas fondé. Il en est de même de la demande de la société SOCIETE1.), tendant se voir allouer, par réformation, une indemnité de procédure pour la première instance.

Au vu du sort réservé aux appels respectifs des parties, leurs demandes respectives en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel sont à rejeter.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels, principal et incident;

les déclare non fondés ;

confirme le jugement entrepris ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en obtention 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 PERSONNE1.) et pour moitié à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).