

Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°71/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du cinq juin deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00168 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'exploits de l'huissier de justice suppléant Luana COGONI, en remplacement de l'huissier de justice Véronique REYTER d'Esch-sur-Alzette, du 18 janvier 2024,

comparaissant par Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

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 exploit COGONI,

comparaissant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour,
demeurant à Sanem,

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 exploit 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

PERSONNE1.) a été engagée suivant contrat de travail à durée
indéterminée du 28 septembre 2018 en qualité « *d'employée
administrative* » par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (ci-
après la société SOCIETE1.) avec effet au 1^{er} octobre 2018.

Par courrier recommandé du 5 mai 2022, elle a été licenciée avec un
préavis de deux mois, allant du 15 mai au 14 juillet 2022.

Suivant courrier du 18 mai 2022 PERSONNE1.) a demandé les motifs
de son licenciement.

Par courrier du 25 mai 2022, PERSONNE1.) a été dispensée de
travailler pour la période allant du 8 juin 2022 jusqu'à la fin du préavis.

Par courrier recommandé du 15 juin 2022, l'employeur lui a
communiqué les motifs du licenciement. Ce courrier est rédigé dans
les termes suivants :

Estimant avoir fait l'objet d'un licenciement abusif, PERSONNE1.) a, par requête déposée le 1^{er} février 2023, fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette pour la voir condamner, outre les intérêts légaux, à lui payer le montant de 20.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel et le montant de 20.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral. Elle a encore demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros, des frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

Par requête en intervention, déposée au greffe le 1^{er} février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité du Fonds pour l'Emploi (ci-après l'Etat) aux fins de lui voir déclarer commun le jugement à intervenir.

La société SOCIETE1.) a soulevé, à titre principal, in *limine litis* l'incompétence matérielle du tribunal du travail pour défaut de qualité de salariée dans le chef de PERSONNE1.). A titre subsidiaire, et quant au fond, elle a contesté les demandes adverses et sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

L'Etat a réclamé la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, au paiement du montant total de 41.066,94 euros, avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Par jugement rendu contradictoirement le 12 décembre 2023, le tribunal du travail s'est déclaré compétent pour connaître des demandes de PERSONNE1.), a ordonné la jonction des rôles introduits sous les numéros E-TRAV-174/22 et E-TRAV38/23, a déclaré abusif le licenciement avec préavis du 5 mai 2022, a dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel, a condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.500 euros à titre de réparation du préjudice moral, avec les intérêts au taux légal à compter du jour de la demande en justice, jusqu'à solde, a déclaré non fondée la demande de l'ETAT, a débouté les parties de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure et a condamné la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Par acte d'huissier de justice du 18 janvier 2024, PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, à voir condamner la société SOCIETE1.) au paiement des montants de 20.000 euros au titre de réparation du préjudice matériel, et de 5.000 euros au titre de réparation du préjudice moral, chaque fois avec les intérêts légaux à

partir du jour de la demande en justice, jusqu'à solde. Elle demande encore, par réformation, une indemnité de procédure de 2.500 euros pour la première instance et de 2.500 euros pour l'instance d'appel, sur base de l'article 240 du NCPC, sinon sur base des articles 1382 et 1382 du Code civil, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens des deux instances. PERSONNE1.) demande finalement à voir déclarer l'arrêt à intervenir commun à l'ETAT.

La société SOCIETE1.) dit interjeter appel incident et conclut, par réformation, à titre principal, à l'incompétence matérielle des juridictions du travail. A titre subsidiaire, elle demande à voir déclarer, par réformation, le licenciement du 5 mai 2022 régulier et de débouter PERSONNE1.) de toutes ses revendications financières. Elle demande finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 3.000 euros, ainsi qu'aux frais et dépens de l'instance d'appel.

PERSONNE1.) conclut à voir dire l'appel incident de la société SOCIETE1.) irrecevable, sinon infondé.

L'ETAT sollicite, à titre principal, par réformation, la condamnation de la partie malfondée au paiement du montant de 60.026,43 euros bruts pour la période allant du 15 juillet 2022 au 12 avril 2024, le tout avec les intérêts légaux tel que de droit. A titre subsidiaire, l'ETAT demande, par réformation, la condamnation de la partie malfondée au remboursement des indemnités de chômage versées pendant la période de référence à retenir par la Cour d'appel.

L'ETAT demande finalement la condamnation de la partie malfondée au paiement des frais et dépens des deux instances.

Quant à la recevabilité

La Cour relève que PERSONNE1.) ne développe nullement son moyen tendant à l'irrecevabilité de l'appel incident de la société SOCIETE1.). Son moyen est à rejeter.

Les appels incidents sont recevables pour avoir été interjetés dans les formes et délais de la loi.

Quant au moyen tiré de l'incompétence *ratione materiae* des juridictions du travail

Discussion

Pour se déclarer matériellement compétent afin de connaître des demandes de PERSONNE1.), le tribunal du travail a retenu qu'en

« présence d'un contrat de travail en bonne et due forme » il appartient à l'employeur « de prouver le caractère fictif du contrat de travail », que les « deux attestations testimoniales, à elles seules, ne sont pas de nature à établir le caractère fictif du contrat de travail, au demeurant corroboré par les bulletins de salaire, et l'absence de lien de subordination entre la requérante et la partie défenderesse » et qu'il « résulte encore des pièces versées en cause que la requérante a dû soumettre à son employeur des demandes de congé, de sorte qu'elle n'était pas libre de s'absenter à sa guise ».

La société SOCIETE1.) soutient qu'il n'y aurait eu aucun lien de subordination entre PERSONNE1.) et son employeur, motifs pris que PERSONNE1.) était « la compagne du gérant statutaire » de la société SOCIETE1.), à savoir PERSONNE2.), que PERSONNE1.) détenait 45% des parts sociales de la société SOCIETE1.), qu'elle « est propriétaire pour moitié indivise de l'immeuble dans lequel SOCIETE2.) est exploité », qu'elle aurait vécu « à l'Hôtel en pension complète toute l'année » et qu'un tel « avantage en nature » ne serait « pas la prérogative d'un simple salarié ». Elle fait encore valoir que PERSONNE1.) aurait « commencé à travailler sous le statut d'indépendant avant d'opter pour le régime salarié tout comme son associé PERSONNE2.) », que si elle n'avait pas été gérante statutaire, elle aurait été gérante de fait, étant donné qu'elle aurait « géré tout l'aspect administratif et a participé à toutes les décisions importantes dans la vie de la société », qu'elle « avait également une procuration sur les comptes bancaires », qu'elle se serait « toujours comportée comme le co-patron de SOCIETE2.) », ce qui résulterait notamment des attestations testimoniales versées en cause et d'un courrier d'avertissement adressé à une salariée de la société SOCIETE1.) et signé par elle et PERSONNE2.) et qu'elle « vient de solliciter en justice la liquidation de la société SOCIETE1.) [...] pour cause de mésentente grave entre associés ». La société SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) aurait « eu besoin de demander l'autorisation de son patron/compagnon PERSONNE2.) pour prendre des congés ».

PERSONNE1.) fait valoir que son contrat de travail aurait été « réel », qu'il ne serait « pas discuté qu'il existe matériellement, tout comme les fiches de salaire, les lettres de licenciement et de motifs de licenciement » qu'il ne serait « pas non plus contesté que PERSONNE1.) travaillait », que « n'ayant pas le pouvoir de représenter le société, elle était sous la direction du gérant unique, son mari », que « la possession de parts sociales minoritaires ne donne aucun pouvoir », qu'elle « a pu signer une lettre d'avertissement sur ordre du gérant, sans autonomie » et « que certains salariés aient eu une certaine perception, de la femme du patron n'est pas pertinente ». Elle soutient que « le lien de subordination était constant » et que

« PERSONNE2.) profitait de la situation pour traiter cette salariée comme moins que rien ».

Appréciation de la Cour

Aux termes de l'article 25 alinéa 1^{er} du NCPC, « *le tribunal du travail n'est compétent que pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élevaient entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.* »

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs : la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Pour apprécier s'il y a existence ou absence d'un lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention des parties et les obligations qui en découlent, mais également tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

Il appartient à celui qui se prévaut de l'existence d'un contrat de travail, d'en rapporter la preuve. Cependant, en présence d'un contrat écrit signé, d'une part, par une société comme employeur et, d'autre part, par une personne en tant que salarié prévoyant les obligations respectives des parties, il appartient à la société employeuse qui invoque le caractère fictif de ce contrat de travail d'en rapporter la preuve.

PERSONNE1.) se réfère à un document intitulé « *Contrat de travail à durée indéterminée* », signé entre parties le 28 septembre 2018, duquel il résulte qu'elle avait été employée en tant qu'« *employée administrative* » à partir du 1^{er} octobre 2018 et à durée indéterminée. La société SOCIETE1.) ne critique pas l'apparence de régularité de ce contrat de travail qui fixe par ailleurs une durée hebdomadaire et un horaire précis de travail, une rémunération, et renseigne que « *le présent contrat de travail est régi par les dispositions légales en vigueur sur le contrat de travail* ».

Le contrat de travail du 28 septembre 2018 est donc, en apparence, régulier.

Il s'ensuit que, les parties étant en présence d'un contrat de travail apparent, il incombe à la société SOCIETE1.) qui conteste la validité du contrat, d'en établir le caractère fictif.

Si la société SOCIETE1.) ne conteste pas que PERSONNE1.) ait travaillé au sein de SOCIETE2.), exploité par la société SOCIETE1.), elle conclut cependant à l'absence d'un lien de subordination dans le chef de PERSONNE1.).

Il y a d'emblée lieu de relever que PERSONNE1.) n'exerçait aucun mandat social au sein de la société SOCIETE1.) et qu'il résulte d'un extrait du Registre de Commerce et des Sociétés du 15 juin 2017 que PERSONNE2.) était gérant unique de la société SOCIETE1.) et que cette dernière « *est valablement engagée en toutes circonstances et sans restrictions par la signature individuelle du gérant unique* ».

S'il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) était associée à hauteur de 45% de la société SOCIETE1.), la seule qualité d'associée minoritaire n'est pas exclusive de celle de salariée, ce d'autant plus que le gérant unique, PERSONNE2.), en était l'associé majoritaire (Cour d'appel, 27 octobre 2016, n°42306 du rôle).

Contrairement aux affirmations de la société SOCIETE1.), le fait que PERSONNE1.) ait été la compagne du gérant unique de la société SOCIETE1.) n'exclut pas l'existence d'un lien de subordination (Cour d'appel, 27 avril 2017, n° 41479 du rôle).

Le fait que PERSONNE1.) détient 50% des parts d'une autre société qui est propriétaire de l'immeuble dans lequel SOCIETE2.) était exploité n'est pas non plus de nature à exclure l'existence d'un lien de subordination dans le chef de la partie appelante.

Les fiches de salaire de PERSONNE1.) renseignent qu'elle bénéficiait d'un avantage en nature à hauteur de 135 euros par mois consistant en une « *pension complète 2 repas/jour* ». Contrairement aux affirmations de la partie intimée, un tel avantage en nature n'a rien d'exceptionnel, surtout dans le domaine de l'Horeca et ne saurait être révélateur d'une absence d'un lien de subordination.

Indépendamment du fait que l'affirmation que PERSONNE1.) ait, antérieurement à la signature du contrat de travail litigieux, travaillé « *sous le statut d'indépendant* » pour le compte de la société SOCIETE1.) n'est étayée par aucune pièce probante du dossier, ce fait, même établi, ne prouve point le caractère fictif du contrat de travail signé postérieurement.

En gérant « *tout l'aspect administratif* », PERSONNE1.), qui était engagée en qualité d'« *employée administrative* », ne faisait qu'exécuter le travail pour lequel elle avait été engagée. Le fait qu'elle ait pu avoir une procuration sur les comptes bancaires ne met pas en cause le lien de subordination de la partie appelante.

Il importe encore de relever que la subordination n'exige pas de critères rigides et immuables et le degré de contrôle et de direction de l'employeur s'examine notamment par rapport à la nature du travail exécuté.

La notion classique de subordination, qui place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats, concerne a priori la prestation de travail et son exécution. Plus que dans une simple exécution obligatoire de la part du salarié, la subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'autre partie, dans le véritable pouvoir de direction que l'employeur tire de la situation instaurée. Elle s'exprime non seulement par le pouvoir de modeler unilatéralement et au jour le jour les sujétions pesant sur le salarié, mais s'applique à plus long terme sur le plan professionnel de la carrière et sur le plan disciplinaire (Cour d'appel, 9 février 2023, n° CAL-2020-00766 du rôle ; Cour d'appel 5 juillet 2018, n°44714 du rôle).

Le tribunal du travail a, à juste titre, retenu que les deux attestations testimoniales de PERSONNE3.) et d'PERSONNE4.) ne sont pas de nature à établir l'absence d'un lien de subordination. En effet le fait que PERSONNE1.) s'occupait des fiches de salaires, des versements de salaire, ou qu'elle ait créé « *les mots de passe et les noms d'utilisateurs* » du « *logiciel hôtelier Protel* », n'est pas étranger à sa qualité d'« *employée administrative* ». Le fait que PERSONNE3.) et PERSONNE4.) aient cru que PERSONNE2.) et PERSONNE1.) seraient les « *patrons du restaurant* » et que PERSONNE1.) se serait présentée à plusieurs reprises comme telle, ne constitue pas une preuve de l'absence du lien de subordination dans son chef.

L'assignation du 6 mars 2024, à l'appui de laquelle PERSONNE1.) a sollicité notamment la dissolution de la société SOCIETE1.) pour « *mésentente grave entre associés* » est précisément basée sur la qualité d'associé de la partie intimée et n'est donc pas de nature à prouver l'absence d'un lien de subordination dans son chef.

Finalement, le fait d'avoir cosigné une lettre d'avertissement ensemble avec PERSONNE2.), adressée à une salariée de la société SOCIETE1.), n'exclut pas l'existence d'un lien de subordination entre elle et ladite société.

Au vu de ce qui précède, le tribunal du travail est à confirmer d'avoir retenu que le caractère fictif du contrat de travail n'est pas rapporté et qu'il s'est partant déclaré comptent *ratione materiae* pour connaître des demandes de PERSONNE1.).

Quant à la précision des motifs

Le tribunal du travail a retenu que « *les motifs économiques à la base du licenciement sont indiqués avec la précision requise, en ce que l'employeur, de manière circonstanciée, fait état de la situation financière difficile de la société et des mesures de restructuration envisagées* ».

PERSONNE1.) ne critique pas en instance d'appel, le caractère de précision de la lettre de motivation du licenciement du 15 juin 2022.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation du jugement quant à ce point.

Le jugement est partant à confirmer en ce que le tribunal a constaté que les motifs économiques à la base du licenciement sont indiqués avec la précision requise dans la lettre de motivation du 15 juin 2022, puisque l'employeur fait état des pertes importantes subies en 2020, des difficultés à générer des bénéfices, de la suppression du poste de l'appelant et des conséquences de cette réorganisation pour la société.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs

Discussion

Afin de déclarer le licenciement du 5 mai 2022 abusif, le tribunal du travail a retenu, que la société SOCIETE1.) a publié en date du 20 juillet 2022 « *une offre d'emploi pour un poste de « réception / administration* » et a décidé que « *dès lors qu'indépendamment de la question de savoir si la situation financière de la société était bien obérée, telle que cela avait été avancé par l'employeur, dans la mesure où il est établi que l'employeur envisageait d'engager un nouveau salarié pour des fonctions quasi identiques de celles assumées par PERSONNE1.) et ce quelques jours après la fin des relations contractuelles entre parties, la réalité et le sérieux de la suppression alléguée du poste de la requérante, sont d'ores et déjà contredits, de sorte que [...] le licenciement de PERSONNE1.) repose sur des motifs fallacieux* ».

PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) l'a licenciée dans le seul but de lui nuire. Le but n'aurait pas été « *de supprimer un*

emploi pour réduire les coûts : PERSONNE2.) est incapable de tâches administratives, les déléguer à une fiduciaire serait évidemment plus couteux ». La société SOCIETE1.) aurait « été utilisée par [PERSONNE2.)] comme arme contre PERSONNE1.) et cela même contre les intérêts de la société ». La preuve en serait que la société SOCIETE1.) aurait « immédiatement cherché à la remplacer », tel que cela résulterait de la pièce n° 11 de la farde I de la partie appelante. PERSONNE1.) donne à considérer qu'en première instance, la société SOCIETE1.) n'aurait pas contesté être à l'origine de l'annonce versée en tant que pièce n° 11. Elle même conteste en être l'autrice tel qu'allégué par la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) fait valoir que le caractère réel et sérieux des motifs résulterait de son bilan de 2020 duquel résulterait une perte subie à hauteur de 118.298,17 euros, ainsi que du projet du bilan de 2021 lequel n'aurait affiché qu'un « résultat à peine positif de 14.020,75 euros ». Elle donne encore à considérer que le licenciement « s'inscrit dans un contexte de post covid » et que la crise a « sérieusement impacté » les entreprises du domaine de l'Horeca.

La société SOCIETE1.) affirme que PERSONNE2.) aurait exécuté depuis le licenciement litigieux, les tâches auparavant confiées à PERSONNE1.), « ce qui permet l'économie du salaire de cette dernière ». Il résulterait encore des pièces versées en cause qu'à partir du mois de novembre 2021, PERSONNE2.) « a divisé son salaire par deux » et qu'il « n'a touché aucun salaire de toute l'année 2022 ».

La société SOCIETE1.) conteste avoir « posté » l'annonce « parue sur le site de l'ADEM courant juillet 2022 suivant laquelle la société aurait été à la recherche d'une employée administrative/réceptionniste pour la remplacer » et estime « qu'il s'agit de l'œuvre de PERSONNE1.) ». La société SOCIETE1.) se prévaut de deux attestations testimoniales qui prouveraient qu'elle « n'a jamais embauché personne à un poste d'employé administratif pour remplacer PERSONNE1.) ». Il résulterait finalement de « l'accusé de réception » ainsi que d'un e-mail d'un « agent de l'ADEM » que l'annonce litigieuse « ne porte pas sur un poste d'employé administratif, censé remplacer PERSONNE1.) », mais qu'il « s'agit d'une annonce pour un ou une réceptionniste ». La société SOCIETE1.) en conclut que « l'annonce litigieuse, quoiqu'elle soit fictive, ne remet en aucun cas en question le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement » et insiste que « le licenciement a été prononcé dans l'intérêt de la société dans le cadre de difficultés économiques ».

Appréciation

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

La charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs économiques gisant à la base du licenciement incombe à l'employeur.

La jurisprudence exige que le poste doit avoir été réellement supprimé ou réparti entre d'autres salariés (Cour d'appel, 3^e, 13 juin 2013, n° 36456), une suppression de poste étant réelle en raison de la répartition de ses tâches entre d'autres collaborateurs (Cour d'appel, 8^e, 17 mai 2017, n° 43317). La suppression de poste existe lorsque la tâche du salarié licencié est répartie entre plusieurs personnes qui travaillaient déjà dans l'entreprise ou/et lorsqu'elle est confiée à une entreprise externe, le poste occupé par le salarié étant supprimé au sein de l'entreprise-même si l'activité de celui-ci est poursuivie (Cour d'appel, 29 juin 2006, n° 30030).

Comme l'a rappelé à bon droit la juridiction de première instance, si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction, c'est-à-dire du droit de modifier ou même de fermer l'entreprise. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait en aucun cas se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions sur l'emploi.

Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Le terme de « *nécessité du fonctionnement de l'entreprise* » inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier la réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures (Cour d'appel, 8^e, 23 mars 2017, n° 42855).

Par ailleurs, un employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise et à restructurer ses services d'une manière plus

rationnelle. Il est également en droit de licencier si sa situation financière est saine, dans le seul but d'augmenter la rentabilité de l'entreprise, la loi n'exigeant pas l'existence de difficultés économiques pour justifier un licenciement. Il n'est pas obligé d'attendre que sa situation financière devienne catastrophique avant de pouvoir agir (Cour d'appel, 11 juillet 2024, n°CAL-2023-01092 du rôle).

En l'occurrence, il résulte des comptes annuels de l'année 2020 que la société SOCIETE1.) avait subi une perte à hauteur de 118.298,17 euros et que les « *Résultats reportés* » étaient de -16.379,79 euros. Il ressort encore du projet des comptes annuels de l'année 2021, envoyé à la société SOCIETE1.) par sa fiduciaire le 10 juin 2022, que le résultat prévisionnel de l'exercice 2021 était de 14.020,75 euros et que les « *résultats reportés* » s'élevaient à -134.677,96 euros. Dès lors, les pièces versées en cause et dont disposaient la société SOCIETE1.) à l'époque du licenciement litigieux et de la lettre de motivation, prouvent les difficultés économiques dont elle fait part dans la lettre de motivation.

Il y a encore lieu de relever dans ce contexte qu'il résulte du « *Livre des salaires* » de l'année 2021 ainsi que d'un courrier du 1^{er} juin 2023 émanant de la fiduciaire de la société SOCIETE1.), non autrement contestés par PERSONNE1.), que PERSONNE2.) a, conformément aux indications dans la lettre de motivation, réduit en novembre et en décembre 2021 son salaire brut de moitié et que « *les salaires de Monsieur PERSONNE2.) restent encore ouverts. (En 2021 :956,35 € et en 2022 :12.868,64 €)* ».

A l'appui de son affirmation d'avoir été remplacée dès son licenciement, PERSONNE1.) se prévaut de sa pièce n°11, affichant une offre d'emploi pour un poste de « *RECEPTION/ADMINISTRATION* » auprès de la société SOCIETE1.), publiée le 20 juillet 2022 sur le site de l'ADEM. Or, par email, intitulé « *ADEM- Activation de votre offre Réceptionniste (m/f)* » et adressé le 20 juillet 2022 à la société SOCIETE1.), l'ADEM a notamment écrit « *par la présente nous accusons réception de votre déclaration pour le poste de Réceptionniste (m/f)* ». En réponse à un email de la société SOCIETE1.) adressé à l'ADEM dans les termes suivants « *Je vous contacte concernant une demande pour le poste Agent Administratif pas Réceptionniste, envoyé chez vous le 20.7.2022. Comme nous n'avons pas trouvé l'email original dans notre système et aucune confirmation de votre part pour ce poste, on voudrait vous demander une petite faveur et nous renvoyer une copie de notre demande et votre confirmation* », l'ADEM a répondu par email du 6 février 2024 « *l'offre que nous avons réceptionné le 20.7.2022, était pour un poste de réceptionniste. Nous n'avons aucune offre pour un poste Agent administratif, pour la même date* ». Ces deux pièces viennent donc contredire les termes de la pièce 11 au vu de laquelle

la société SOCIETE1.) aurait cherché à remplacer PERSONNE1.) en essayant d'engager un salarié effectuant du travail « *administratif* ».

En plus, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) du 1^{er} juin 2023 que « *depuis son départ [celui de PERSONNE1.)], tout ce qui concerne l'administratif, je le demande depuis à mon patron M. PERSONNE2.)* ». Dans une deuxième attestation du même jour, PERSONNE3.) écrit « *J'atteste sur l'honneur que Mr.PERSONNE2.) n'a pas engagé une ou un autre employé après le départ de Mme PERSONNE1.) pour tout ce qui relève de l'administratif au sein de l'hôtel/restaurant SOCIETE2.) stuff* ».

Dans son attestation testimoniale du 1^{er} juin 2023, PERSONNE4.) déclare que « *Mr. PERSONNE2.) s'occupe aussi de la partie administrative depuis l'absence de Mme PERSONNE1.), il nous verse notre salaire et nous distribue nos fiches de salaire* ». Dans son attestation du 1^{er} mars 2024, PERSONNE4.) écrit « *je confirme que depuis Madame PERSONNE1.) est parti, le gérant Mr. PERSONNE2.) n'a jamais engagé une autre personne pour le poste de Madame PERSONNE1.) (un poste administratif) et il n'a jamais passé une annonce (chez ADEM) non plus* ».

Il résulte des développements ci-avant que la société SOCIETE1.) a établi à suffisance la suppression du poste de PERSONNE1.) et le transfert de ses tâches vers PERSONNE2.).

PERSONNE1.) n'a pas établi que la suppression de son poste n'est pas en concordance avec la motivation fournie par l'employeur, ni que son congédiement était un prétexte ou a été exercé avec légèreté blâmable.

Dès lors, en réorganisant son entreprise en vue d'une réduction des frais de personnel, entraînant la suppression du poste de l'appelante, la société SOCIETE1.) a agi dans l'exercice de son pouvoir de direction et la décision de suppression du poste de PERSONNE1.) par suite d'une restructuration dans un but de rationalisation, décidée par l'employeur, constitue un motif économique valable et suffisamment grave de licenciement.

L'appel incident de la société SOCIETE1.) est donc fondé quant à ce point et il y a lieu, par réformation, de dire le licenciement du 5 mai 2022 régulier et de débouter PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité à titre de réparation de son préjudice moral.

PERSONNE1.) est à débouter de son appel principal visant l'obtention d'indemnités à titre de réparation de ses préjudices matériel et moral.

Quant au recours de l'ETAT

Le tribunal du travail a déclaré non fondée la demande de l'ETAT, faute de base légale, étant donné que la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée.

La Cour ayant déclaré le licenciement de PERSONNE1.) régulier, la demande de l'ETAT tendant à voir condamner l'employeur, pour autant qu'il s'agit de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser les indemnités de chômage allouées à la salariée, n'est pas fondée. La demande subsidiaire de L'ETAT visant à voir condamner la salariée à lui rembourser les indemnités de chômage allouées, dont la recevabilité n'est pas contestée en appel, est à dire recevable, mais non fondée, faute pour l'ETAT de disposer d'un recours légal contre le salarié régulièrement licencié moyennant préavis (Cour d'appel, 5 février 2009, n°33258 du rôle).

L'appel incident de l'Etat est partant à dire non fondé.

Quant aux demandes accessoires

Au vu de l'issue du litige, le jugement entrepris est à confirmer en ce qu'il a débouté PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et PERSONNE1.) est, par réformation, à condamner aux frais et dépens de la première instance. PERSONNE1.) est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et à condamner aux frais et dépens de l'instance d'appel.

La demande de l'ETAT tendant à la distraction des frais et dépens de la première instance au profit de son mandataire, dont la recevabilité n'est pas contestée en appel, est recevable et fondée, de sorte qu'il y a lieu d'y faire droit.

Eu égard à l'issue du litige en instance d'appel, il serait inéquitable de laisser à charge de la société SOCIETE1.) les frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer en instance d'appel et la Cour lui alloue la somme de 750 euros.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit les appels principal et incidents,

dit l'appel principal et l'appel incident de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité du Fonds pour l'Emploi non fondés,

dit l'appel incident de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) partiellement fondé,

réformant,

dit que le licenciement avec préavis intervenu le 5 mai 2022 à l'encontre de PERSONNE1.) est régulier,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) au titre de réparation du préjudice moral,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de la première instance, avec distraction au profit de la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, sur ses affirmations de droit,

confirme le jugement entrepris pour le surplus,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 euros pour l'instance d'appel,

dit non fondée la demande PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel, et la condamne à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Nicolas BAUER, avocat concluant, sur ses affirmations de droit.