Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°88/25 - VIII - TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail.

Audience publique du dix juillet deux mille vingt-cinq

Numéro CAL-2024-00374 du rôle

Composition:

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

Entre :

PERSONNE1.), épouse **PERSONNE2.),** demeurant à F-
ADRESSE1.),

appelante aux termes d'un acte de l'huissier de justice Nadine, dite
Nanou TAPPELLA d'Esch-sur-Alzette du 28 février 2024,

comparaissant par et élisant domicile en l'étude de la société à
responsabilité limitée INTERDROIT, inscrite au Registre de
Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B217690,
inscrite à la liste V du tableau de l'ordre des avocats du barreau de
Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par
Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg,

et:

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à
L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des

Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

intimée aux fins du susdit exploit TAPELLA,

comparaissant par Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL

Suivant contrat de travail du 22 mai 2015, PERSONNE1.), épouse PERSONNE2.) (ci-après PERSONNE1.) ou la salariée) a été engagée par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.)) avec effet au 1^{er} juin 2015 en qualité de chef comptable.

Par courrier du 3 avril 2018, son employeur lui avait notifié son licenciement moyennant le préavis légal.

En réponse à sa demande du 12 avril 2018, son employeur lui avait parvenir une lettre de motivation du licenciement datée du 9 mai 2018.

Elle a contesté le licenciement en date du 25 mai 2018.

Par requête déposée le 15 mai 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette aux fins d'entendre déclarer abusif sinon irrégulier son licenciement et aux fins de l'entendre condamner à lui payer la somme globale de 56.960 € sous réserve de tout autre montant même supérieur à déterminer en cours d'instance par voie d'expertise ou de consultation, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde dont 34.170 € au titre d'indemnisation du préjudice matériel, et 11.390 € au titre d'indemnisation du préjudice moral.

Elle a encore réclamé l'exécution provisoire du jugement à intervenir, et une indemnité de procédure de 1.500 €.

La société SOCIETE1.) a réclamé une indemnité de procédure de 500 €.

Par jugement rendu contradictoirement le 11 janvier 2024, le tribunal du travail a dit régulier et fondé le licenciement moyennant préavis de deux mois notifié à PERSONNE1.) par courrier du 3 avril 2018, a rejeté les demandes indemnitaires de PERSONNE1.), ainsi que les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure, dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement et a laissé les frais de l'instance à charge de PERSONNE1.).

Par acte d'huissier de justice du 28 février 2024, (48^{ème} jour) PERSONNE1.) a relevé appel de ce jugement.

L'appelante conclut, par réformation, principalement, à voir déclarer abusif le licenciement du 3 avril 2018 pour être intervenu le 3 avril 2018 en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, sinon pour ne pas baser sur des motifs réels et sérieux.

Elle demande, subsidiairement, à voir enjoindre, sur le fondement de l'article 284 du NCPC au Centre Commun de la Sécurité Sociale (ci-après CCSS), de verser aux débats le listing des personnes entrées au service de la société SOCIETE1.) entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2018, sinon au courant de l'année 2018, et de déclarer abusif le licenciement du 3 avril 2018 pour ne pas baser sur des motifs réels et sérieux.

Elle sollicite, par réformation, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 34.170 € bruts au titre d'indemnisation de son préjudice matériel et de 11.390 € bruts au titre d'indemnisation de son préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du 3 avril 2018 jusqu'à solde.

Elle réclame, par réformation, une indemnité de procédure de 1.500 € pour la première instance, à laquelle il y aurait lieu d'ajouter la somme de 3.000 € pour l'instance d'appel.

La société SOCIETE1.) soulève in limine litis, la nullité, sinon l'irrecevabilité, sinon le rejet de la demande de l'appelante formulée sur base de l'article 284 du Code civil.

Elle déclare se rapporter à la sagesse de la Cour d'appel quant à la recevabilité de l'appel.

Elle sollicite la confirmation du jugement entrepris et réclame une indemnité de procédure de 3.000 € pour l'instance d'appel.

L'appel de PERSONNE1.) est recevable pour avoir été relevé dans les forme et délai de la loi.

Discussion

I) Quant au licenciement

A) Quant aux dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail

L'appelante critique en ordre principal le tribunal du travail de ne pas avoir retenu que le 30 mars 2018, son médecin traitant aurait prolongé

son arrêt de maladie jusqu'au 22 avril 2018. Elle fait valoir qu'elle aurait été en arrêt de travail ininterrompue pour cause de maladie pour les périodes du 12 au 23 février 2018, puis du 23 février au 11 mars 2018 et du 11 mars au 2 avril 2018.

L'appelante se réfère à la fiche de salaire du mois de mars 2018 pour justifier que son employeur aurait été au courant de son arrêt de travail pour cause de maladie pour la période du 11 mars au 2 avril 2018. Elle fait ensuite grief au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'en date du 3 avril 2018, elle a fait parvenir à son ancien employeur un nouveau certificat médical. L'appelante ajoute qu'avant même d'avoir posté la lettre contenant ce certificat de maladie par courrier recommandé à l'employeur, elle aurait envoyé ledit certificat par courriel depuis son adresse mail privée tant à la CNS qu'à son employeur. Le mail en question intitulé « *prolongation envoyée à la CNS le 20.03.17* » aurait, selon l'accusé de réception, été ouvert par l'employeur (MAIL1.) retourné le 3 avril 2018 à 12h52,24. L'appelante fait valoir qu'elle se serait ensuite rendu compte de cette erreur matérielle et en aurait avisé la CNS en lui indiquant que l'intitulé devrait se lire « *prolongation envoyée à la CNS le 20.03.18* ». Se référant aux pièces n°6, 17, 23 et 24, l'appelante soutient avoir rempli les formalités lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Il résulterait ensuite de sa pièce n° 25 que l'employeur lui aurait notifié le licenciement le 3 avril 2018 à 8h10.

L'employeur fait valoir que les pièces actuellement invoquées par l'appelante n'auraient pas été produites en première instance devant le tribunal du travail. Contrairement à l'affirmation de l'appelante, la fiche de salaire du mois de mars 2018 ne reprendrait pas la date de son émission de sorte que l'appelante n'aurait pas rapportée la preuve que cette fiche de salaire aurait été établie avant le 2 avril 2018.

La société intimée conteste ensuite que l'appelante l'aurait informée le 3 avril 2018 de la raison de sa nouvelle absence, et conteste plus particulièrement avoir réceptionné un courriel de la part de l'appelante le 3 avril 2018 l'informant d'une nouvelle absence. Elle argumente, à titre principal, que la pièce n° 23 invoquée par l'appelante ne vaudrait pas preuve d'ouverture, voire prise de connaissance par l'employeur d'une quelconque nouvelle absence de PERSONNE1.), mais serait tout au plus un « *delivery receipt* », qui ne serait qu'un message texte sans signature électronique qui pourrait facilement être modifié, voire falsifié et antidaté par quiconque ayant des notions informatiques. La société intimée ajoute qu'en tout état de cause, cette pièce ne constituerait pas un original certifié conforme et authentique par le provider, en l'occurrence la société SOCIETE2.). La société intimée demande à la Cour de constater que l'appelante serait restée en défaut de verser un « *read receipt* », et n'aurait pas non plus versé le

courriel qu'elle aurait prétendument envoyé à l'employeur duquel la pièce n°23 serait supposée accuser réception.

A titre subsidiaire, si la pièce n°23 devait valoir accusé de réception valable, la société intimée fait valoir qu'elle ne vaudrait pas pour autant preuve du contenu du prétendu message duquel il est supposé accuser réception. Contrairement aux allégations de l'appelante, il ne serait pas établi que le message ait contenu en annexe un document, tel qu'un certificat médical, respectivement une autre pièce de nature à évoquer une absence de la salariée pour cause de maladie. Cette affirmation serait par ailleurs contredite par la salariée elle-même au vu de sa pièce n° 24, indiquant qu'elle a envoyé la prolongation de son certificat de maladie par l'employeur uniquement par la voie postale. La société appelante conteste en outre le prétendu blocage de la boîte mail professionnelle de PERSONNE1.) à compter du 22 février 2018.

La société SOCIETE1.) soutient encore que l'échange de courriels entre PERSONNE1.) et la CNS ne vaudrait pas information de l'employeur quant à une quelconque absence de la salariée pour raison médicale.

L'affirmation de la partie appelante que le licenciement serait intervenu le 3 avril 2018 à 08h10 heures ne serait pas non plus établie. La société intimée demande à la Cour de constater que la plupart des mentions indiquées sur l'enveloppe versée sous la pièce n°25 de l'appelante seraient illisibles, que l'enveloppe n'aurait été reproduite que partiellement, que le nom de l'émetteur n'y serait pas renseigné et qu'en tout état de cause, le contenu de cette enveloppe n'aurait pas été rapporté. La société SOCIETE1.) conteste par conséquent tout lien entre cette enveloppe et le présent litige.

La société SOCIETE1.) conclut par conséquent à la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que PERSONNE1.) ne bénéficie pas des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

Appréciation de la Cour

La présence sur le lieu de travail, aux heures prévues dans le contrat de travail, constitue pour le salarié une obligation de résultat.

Lorsque le salarié est empêché de se présenter sur son lieu de travail ou de rester sur son lieu de travail pour raison de santé, il doit en avvertir son employeur, dans les conditions définies aux deux premiers paragraphes de l'article L.121-6 du Code du travail qui se lisent comme suit :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède, peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. »

Le paragraphe (3) de ce même article ajoute que « l'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail. »

Pour bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par le paragraphe (3) cité ci-dessus, le salarié doit avoir rempli les conditions prévues par les deux premiers paragraphes de ce même article.

Tant que le salarié n'a pas satisfait à l'obligation d'information définie ci-dessus, celui-ci n'est pas protégé et l'employeur peut lui notifier son licenciement ou, le cas échéant, sa convocation à un entretien préalable (article L.121-6 (4) du Code du travail).

Les deux informations susmentionnées doivent être parvenues à l'employeur, autrement dit, avoir été reçues par ce dernier dans les délais prévus par l'article L.121-6 du Code du travail.

En cas de contestation, comme en l'espèce, il appartient à la salariée d'en rapporter la preuve.

Ce n'est que grâce à ces informations que l'employeur saura qu'il ne doit plus compter sur ce salarié jusqu'à obtention de l'information contraire et que l'employeur sera en mesure de pourvoir à son remplacement ou aux mesures qui s'imposent du fait de son absence. D'autre part, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, l'employeur doit impérativement être informé de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier (Cour d'appel, 9 décembre 2021, n° du rôle Cal-2020 -01046 ; Cour d'appel, 11 octobre 2007, n° du rôle 31390).

La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que la prohibition du congédiement du salarié incapable de travailler pour cause de maladie ne s'applique qu'à la condition que le salarié ait satisfait à la double obligation lui imposée par l'article L.121-6 paragraphes (1) et

(2) du Code du travail, consistant, d'une part, à avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou son représentant légal le jour même de l'empêchement et, d'autre part, à lui soumettre un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible, cette double obligation devant être remplie en toutes circonstances, qu'il s'agisse de la survenance de la maladie ou de sa prolongation, l'échéance de chaque certificat de maladie faisant présumer pour l'employeur l'aptitude du salarié à reprendre son travail.

Il importe de rappeler qu'en l'espèce le courrier de licenciement date du 3 avril 2018, date à laquelle, l'appelante soutient avoir été en arrêt de maladie suivant certificat médical d'incapacité de travail du 30 mars 2018.

Tel que relevé à juste titre par la société SOCIETE1.), en matière de messagerie, le « *delivery receipt* » se limite à indiquer qu'un email a bien été délivré dans la boîte de réception du destinataire. En l'occurrence, il est établi au regard du « *delivery receipt* » du 3 avril 2018, à 12h52, qu'un email intitulé « *prolongation envoyée à la CNS le 30/03/17* » a été réceptionné par « MAIL1.) ». Ce document ne fournit toutefois aucune indication ni quant au contenu de l'email adressé à ce destinataire, ni quant aux pièces qui y avaient été annexées. Cette preuve ne résulte pas non plus d'un courriel qu'un dénommé PERSONNE3.) avait adressé le 4 avril 2018 à 09h16 à PERSONNE1.), en réponse à son courriel du 3 avril 2018.

Au vu de ces considérations, les développements de la société intimée quant à la fiabilité technique de l'écrit électronique sont inopérants.

Contrairement à l'opinion de PERSONNE1.), la preuve qu'elle aurait informé son employeur de la prolongation de son état de maladie ne résulte pas non plus de la fiche de salaire relative au mois de mars 2018.

PERSONNE1.) n'a dès lors pas justifié qu'elle aurait informé son employeur le premier jour de son absence de la prolongation de son état de maladie. Elle n'a pas non plus établi qu'elle aurait par courriel du 3 avril 2018 fait parvenir à son employeur le certificat médical daté du 30 mars 2018. Concernant l'envoi de ce certificat à l'employeur par la voie postale, il est établi au regard d'une fiche de dépôt d'un recommandé international que l'appelante a adressé en date du 3 avril 2018 un courrier recommandé à la société SOCIETE1.). La Cour approuve le tribunal du travail d'avoir retenu que compte tenu des délais d'acheminement postaux, il est matériellement impossible que le courrier posté le 3 avril 2018 ait ce même jour été réceptionné par l'employeur dont le siège social est établi au Luxembourg à ADRESSE3.).

Au regard des formalités à respecter par un salarié qui entend se prévaloir des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail, l'argumentation de PERSONNE1.) que l'employeur aurait dû s'attendre à une prolongation de son arrêt de travail pour cause de maladie n'est d'aucune pertinence dans ce volet du litige.

A défaut pour la salariée d'avoir justifié qu'elle aurait le 30 mars 2018, date du début de la prolongation de son arrêt de maladie, informé l'employeur, respectivement le représentant qualifié de celui-ci de son incapacité de travail pour cause de maladie, et faute d'avoir fait parvenir le certificat médical afférent à la société SOCIETE1.) endéans le délai prévu par l'article L.121-6 du Code du travail, elle ne saurait bénéficier des dispositions protectrices prévues par cet article.

Le jugement entrepris est à confirmer sur ce point spécifique.

Il importe ensuite de relever que PERSONNE1.) ne réitère pas en appel son moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement.

II) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Après avoir exposé les principes en matière de licenciement pour raisons économique, la juridiction de première instance a relevé que la charge de la preuve de la réalité et du sérieux des motifs économiques gisant à la base du licenciement incombe à l'employeur, tandis qu'il appartient à la salariée d'établir que le licenciement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit. Le tribunal du travail s'est ensuite référé aux bilans de la société SOCIETE1.) relatifs aux exercices des années 2015 à 2018, pour retenir qu'à partir de 2017, la situation financière de la société intimée était déficitaire. Il a également retenu au regard des balances clients versées par extraits que les relations commerciales de la société SOCIETE1.) avec les sociétés relevant du groupe SOCIETE3.) ont successivement diminué. Au regard de ces pièces, le tribunal du travail a considéré qu'une mesure de restructuration interne était justifiée et qu'il appartient à l'employeur, confronté à des difficultés économiques, d'exercer discrétionnairement le choix des salariés à licencier dans le cadre de cette mesure de restructuration, pourvu que ce choix ne constitue pas un abus de droit ou relève de la légèreté blâmable.

Le tribunal du travail s'est encore référé à un tableau joint à la lettre de motivation du licenciement, non contesté par PERSONNE1.), pour retenir que celle-ci a presté 95 % de son temps de travail pour les sociétés regroupées sous le nom SOCIETE3.). Il a également rejeté l'argumentaire de la salariée consistant à dire que la société SOCIETE1.) aurait essayé de recruter du personnel en contrat à durée

indéterminée peu après avoir procédé à son licenciement, motif pris que les offres d'emploi concernent exclusivement le restaurant SOCIETE3.).

Sur base de ces éléments, il a retenu qu'un abus de droit ou une légèreté blâmable dans le chef de la société intimée laissait d'être établi et le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) a été déclaré fondé et justifié.

La salariée reproche au tribunal du travail d'avoir retenu tant la réalité que le sérieux des motifs invoqués par la société SOCIETE1.) à l'appui du congédiement.

Elle conteste plus particulièrement l'affirmation de son employeur selon laquelle le déficit invoqué trouvait son origine dans le fait que les sociétés du groupe SOCIETE3.), qui représentaient 65 % du chiffre d'affaires, se trouvaient dans l'incapacité de régler leurs factures.

Cette affirmation serait contredite par les documents comptables versés aux débats, qui renseigneraient un solde créditeur en 2017 de la société SOCIETE1.) sur la société SOCIETE3.) de 57.000 €, tandis que pour 2015 la balance client aurait renseigné un solde créditeur de 90.000 € de la société SOCIETE3.) en faveur de la société SOCIETE1.). Il résulterait par ailleurs des bilans successifs de la société SOCIETE1.) relatifs aux années 2015, 2016 et 2017, que les créances de la société SOCIETE1.) sur les clients auraient diminué.

L'appelante dénie ensuite toute valeur probante à un décompte que l'employeur a établi lui-même afin de justifier que 66,75 % du chiffre d'affaires réalisé par la société SOCIETE1.) serait en relation avec la société SOCIETE3.). Même à admettre que ce décompte soit pris en compte, l'appelante demande à la Cour de constater que si en 2017, 66,75 % de son chiffre d'affaires de 1.068.350 € était réalisé sur le groupe SOCIETE3.), (713.117 €), ledit groupe devait avoir réglé 670.000 € pendant ledit exercice.

L'affirmation de la société appelante quant à la mauvaise situation financière de la société SOCIETE3.) serait encore contredite par le fait que la société SOCIETE5.), associée unique de la société SOCIETE3.) a fait procéder le 20 novembre 2017, puis le 26 août 2019, à une augmentation de capital.

Elle conteste par ailleurs l'affirmation de son ancien employeur qu'elle aurait travaillé à concurrence de 95% pour la société SOCIETE3.). Contrairement à cette affirmation, l'appelante soutient qu'elle se serait certes occupée de la comptabilité des sociétés du groupe SOCIETE3.) mais aurait également été la directrice du projet d'implémentation du logiciel ERP Sage X3 de l'ensemble du groupe, de sorte qu'elle affirme

avoir tout au plus consacré 50% de son temps de travail à la société SOCIETE3.).

PERSONNE1.) reproche en outre au tribunal du travail de ne pas avoir retenu qu'après son licenciement, la société intimée aurait engagé de nouveaux salariés, ce qui démontrerait qu'elle aurait été en voie d'expansion. Elle fait valoir que le but effectif de l'employeur aurait été de se débarrasser d'elle.

PERSONNE1.) conclut en conséquence, par réformation, à déclarer abusif le licenciement du 3 avril 2018.

La société SOCIETE1.) sollicite la confirmation du jugement entrepris en ce que le tribunal du travail a retenu que le licenciement est fondé sur des motifs réels et sérieux.

Elle rappelle que le licenciement était fondé sur la défaillance de la société SOCIETE3.), qui aurait rencontré des difficultés financières importantes en 2017/2018 et aurait par conséquent réduit son recours aux prestations de la société SOCIETE1.), voire n'aurait plus honoré certaines factures de cette société pour les prestations déjà accomplies. Se référant aux documents comptables versés aux débats, la société SOCIETE1.) demande à la Cour de constater qu'elle aurait enregistré un résultat négatif de -226.545,56 € à la fin de l'exercice fiscal de l'année 2017 et de -488.031,02 € à la fin de l'année fiscale 2018, de sorte que des mesures de restructurations au sein de la société SOCIETE1.) se seraient imposées afin de réduire la masse salariale dans l'intérêt économique de la société.

PERSONNE1.) ayant presté 95 % de son temps de travail à effectuer des prestations pour le compte de la société SOCIETE3.), le licenciement de l'appelante serait intervenu en raison de la mauvaise situation financière de la société SOCIETE1.) suite à la réduction des prestations fournies pour les sociétés regroupées sous le nom de SOCIETE3.). Afin de justifier son affirmation que l'appelante aurait réalisé 95% de son travail pour le compte de la société SOCIETE3.), la société SOCIETE1.) se réfère à un tableau qu'elle dit avoir annexé à la lettre de motifs du licenciement. Elle soutient que lors des débats devant le tribunal du travail, PERSONNE1.) n'aurait pas contesté avoir travaillé à raison de 95% pour le groupe SOCIETE3.). La société intimée argumente que le fait pour l'appelante de « revenir sur des faits bien établis et non contestés » relèverait de l'estoppel. Elle demande en conséquence à la Cour d'écarter ce changement de position de l'appelante.

La société SOCIETE1.) renvoie au contrat de travail de l'appelante duquel il résulte qu'elle a été engagée en tant que comptable, et non pas en tant qu'informaticienne, pour contester l'affirmation de

PERSONNE1.) selon laquelle elle aurait été affectée à l'implémentation des logiciels au sein de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) renvoie ensuite à ces bilans des années 2017 et 2018 pour justifier que contrairement à l'argumentaire de PERSONNE1.), les créances de la société SOCIETE1.) sur le groupe SOCIETE3.) n'auraient pas diminué, mais auraient doublé pour passer de 117.360,60 € pour l'exercice 2017 à 290.754,11 € pour l'année 2018.

L'argumentation de l'appelante selon laquelle le fait pour une société de procéder à une augmentation de capital serait également à écarter, étant donné qu'une augmentation de capital pourrait servir de mécanisme pour absorber des pertes financières et maintenir une société à flot. Les développements au sujet de la situation financière de la société SOCIETE3.) seraient en tout état de cause dépourvus de pertinence en l'espèce, étant donné qu'elles ne concerneraient pas la société SOCIETE1.).

Pour le surplus, afin de justifier que les résultats des chiffres d'affaires auraient diminué entre 2015 et 2018, la société SOCIETE1.) se réfère aux bilans des exercices 2015 à 2018. Elle se réfère par ailleurs aux extraits des balances clients versés aux débats afin de justifier la forte réduction des relations commerciales entre les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE3.) en 2017 et 2018.

Elle conteste l'affirmation de PERSONNE4.) selon laquelle elle aurait engagée de nouveaux salariés suite au licenciement de la salariée.

La demande de PERSONNE1.) à voir enjoindre « pour autant que de besoin » à la CCSS de produire le listing des entrées et sorties des salariés au sein de la société SOCIETE1.) serait à déclarer nul, pour constituer une demande visant à perdre à la juridiction saisie son impartialité. Elle serait en tout état de cause irrecevable comme étant une demande nouvelle en appel prohibée par l'article 592 du NCPC et serait encore à rejeter pour ne pas remplir les quatre conditions établies par la jurisprudence constante en matière de sollicitation de pièces. Les offres d'emplois litigieux concerneraient d'ailleurs exclusivement la société SOCIETE3.) et n'auraient rien à voir avec la société SOCIETE1.).

Appréciation de la Cour

Tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. 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 se substituer au chef d'entreprise dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient leurs 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 résultent, 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 « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » n'est pas à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause. (Cour d'appel, 30 mars 2017, numéro 43303 du rôle).

Un employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise d'une manière plus rationnelle et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes. (Cour d'appel, 22 juin 2000, numéro 23191 du rôle)

La décision, dans le but d'une réduction des coûts d'exploitation, de licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise est en principe légitime (Cour d'appel, 24 juin 2010, numéro 32919 du rôle).

L'appelante demande à ne pas prendre en compte, au titre de preuve, le tableau unilatéral que son ancien employeur a annexé à la lettre de motifs du licenciement. Cet argumentaire est toutefois à rejeter, dès lors que ce tableau a été établi sur base des bilans de la société SOCIETE1.) relatifs aux exercices 2015, 2016, 2017 et 2018.

En l'occurrence, la situation économique tendue de la partie intimée, telle que décrite dans la lettre de motivation ressort des documents comptables versés en cause.

Il en résulte que si pour l'exercice 2015 le résultat de l'exercice s'élevait encore à 37.493,10 €, il était en voie de régression constante à partir de cette année, pour se chiffrer à 26.134,07 € pour l'exercice 2016, à -226.545,56 € pour l'exercice 2017 et à - 488.031,02 € pour l'exercice 2018.

Il n'est ensuite pas contesté que la société SOCIETE1.) réalisait des prestations pour le compte de sociétés relevant du groupe SOCIETE3.). Il résulte des documents « balances clients » qui se rapportent à ce groupe, que pour les exercices 2015, 2016 et 2017, les comptes de ces clients indiquent une écriture en débit. Il en résulte par ailleurs, tel que relevé à bon droit par le tribunal du travail, une diminution successive des prestations réalisées par la société SOCIETE1.) pour le compte des sociétés relevant du groupe SOCIETE3.).

En l'occurrence, PERSONNE1.) conteste en instance d'appel l'affirmation de l'employeur qu'elle aurait presté 95% de son temps de travail pour les sociétés regroupées sous le nom de SOCIETE3.). La société intimée demande à voir écarter cette argumentation pour violation par l'appelante du principe de cohérence.

L'estoppel est une fin de non-recevoir fondée sur l'interdiction de se contredire au détriment d'autrui, autrement qualifiée d'exception d'indignité ou principe de cohérence. Ce principe s'oppose à ce qu'une partie puisse, dans le cadre d'une même procédure, invoquer une argumentation contraire à celle qu'elle a avancée auparavant.

Néanmoins, l'estoppel ne saurait être utilisé pour empêcher toutes les initiatives des parties et porter atteinte au principe de la liberté de la défense, ni affecter la substance même des droits réclamés par un plaideur, en demandant au juge de devenir le censeur de tous les moyens et arguments des parties (Cour d'appel, 27 mars 2014, numéro du rôle 37018 ; Cour d'appel, 10 janvier 2018, numéro du rôle 39056 ; Cour d'appel, 9 janvier 2019, numéro du rôle 45277).

Ainsi, l'exigence de cohérence ne doit pas impliquer que soit interdit ou condamné tout changement de position, que ce soit en droit ou en fait. Le débat judiciaire est tel qu'en fonction de l'évolution de l'instance de nouveaux faits surgissent, de nouvelles preuves sont apportées et de nouveaux moyens sont proposés. Les exigences tenant à l'adoption d'une décision se rapprochant le plus près possible de ce que requiert le droit amène à devoir permettre aux parties de changer de point de vue, d'angle d'attaque, de stratégie de défense (Th. Hoscheit, Le droit judiciaire privé, 2ième éd., n° 611).

La jurisprudence luxembourgeoise, à l'instar de la jurisprudence française, accorde d'ailleurs aux parties la possibilité de se contredire en appel.

En vertu de l'effet dévolutif de l'appel, les parties peuvent invoquer en instance d'appel des moyens nouveaux, même s'ils contredisent les moyens invoqués en première instance (voir Cour d'appel, 8 juin

2021, P.40, p.304, Cour d'appel, 7 juillet 2022, n° CAL-2021-00065 du rôle).

Le moyen tiré de l'estoppel est en conséquence à rejeter

Le tribunal du travail a toutefois retenu à bon droit que le chef d'entreprise est admis à faire le choix des personnes touchées par les mesures de restructuration, sauf à la personne licenciée de justifier qu'elle a été victime d'un abus de droit. Il est dans ces conditions sans intérêt de savoir à raison de quel pourcentage l'appelante a réalisé des prestations pour le client SOCIETE3.).

En reprochant à la société SOCIETE1.) d'avoir engagé dans le mois ayant précédé le licenciement et après ledit licenciement d'autres salariés, l'appelante invoque implicitement mais nécessairement avoir été victime d'un abus de droit.

La Cour constate que cette affirmation ne trouve cependant aucun appui parmi les pièces versées, de sorte qu'elle reste à l'état de pure allégation.

La Cour approuve en conséquence le tribunal du travail en ce qu'il a retenu que l'abus de droit dans le chef de la société SOCIETE1.) laisse d'être établi.

PERSONNE1.) demande à voir « enjoindre au CCSS de verser aux débats le listing des personnes entrées aux services de la société SOCIETE1.) entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2018, sinon au courant de l'année 2018 » sur le fondement de l'article 284 du NCPC.

Aux termes de ses conclusions déposées le 15 octobre 2024, PERSONNE1.) n'a pas formulé cette demande « pour autant que de besoin », de sorte que le moyen de nullité soulevé par la société intimée est à rejeter.

Le moyen tiré de l'irrecevabilité de cette demande pour violation de l'article 592 du NCPC est également à rejeter, étant donné qu'il n'existe en appel pas de restriction à la présentation de nouveaux moyens de droit et de fait ou de nouveaux éléments de preuve.

Aux termes de l'article 284 du NCPC, « *si, dans le cours d'une instance, une partie entend faire état d'un acte authentique ou sous seing privé auquel elle n'a pas été partie ou d'une pièce détenue par un tiers, elle peut demander au juge saisi de l'affaire d'ordonner la délivrance d'une expédition ou la production de l'acte ou de la pièce* ».

La demande en production de pièce est soumise à certaines conditions.

Elle doit être légitime, être utile à la solution du litige, être indispensable à la manifestation de la vérité et constituer le seul moyen d'obtenir la production. A cela s'ajoute que le demandeur doit indiquer clairement les pièces concernées. Les pièces dont la production forcée est demandée doivent donc être identifiées ou identifiables et il est nécessaire que l'existence des pièces dont la production est demandée soit établie sinon avec certitude au moins avec vraisemblance. Les demandes d'injonction portant sur des pièces dont l'existence est incertaine doivent donc être écartées (Source Lexis 360 Intelligence - JurisClasseur Procédure civile - Encyclopédies - Fasc. 700-20 : Production forcée de pièces).

En l'espèce, au vu des contestations de la société SOCIETE1.), il n'est ni certain, ni même vraisemblable que ces pièces existent.

A cela s'ajoute qu'il ne saurait être fait droit à la communication tous azimut d'un ensemble de documents non spécifiés. Une telle demande doit porter sur des documents bien déterminés dont il doit au surplus être établi que leur communication est pertinente. Or à défaut de préciser pour quels postes précis la société SOCIETE1.) aurait cherché à recruter du personnel pour la période entre le 1^{er} juillet 2017 et le 31 décembre 2018, l'appelante n'a pas établi la pertinence de la communication des pièces demandées.

La demande basée sur l'article 284 du NCPC est dès lors à rejeter.

Il convient finalement de relever qu'en instance d'appel, PERSONNE1.) ne réitère plus son argumentation selon laquelle la société SOCIETE1.) et les sociétés du groupe SOCIETE3.) appartiendraient à une même unité économique et sociale.

Au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, c'est à juste titre que le tribunal du travail a déclaré le licenciement de PERSONNE1.), lui notifié par courrier du 3 avril 2018, régulier et qu'il a rejeté l'ensemble des demandes indemnitaires de la salariée.

III) Quant aux indemnités de procédure

Au vu de l'issue du litige, c'est encore à juste titre que le tribunal du travail a rejeté la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour la première instance.

Au vu du sort réservé à son appel, l'appelante ne saurait pas non plus se voir allouer une indemnité de procédure pour l'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 pour faire valoir ses droits.

La Cour lui alloue 1.200 €.

PAR CES MOTIFS

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

reçoit l'appel,

le dit non fondé,

confirme le jugement entrepris.

dit non fondée la demande de PERSONNE1.), épouse PERSONNE2.) en allocation d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel,

condamne PERSONNE1.), épouse PERSONNE2.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 1.200 € pour l'instance d'appel et à supporter les frais et dépens de l'instance d'appel avec distraction au profit de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, sur ses affirmations de droit.