

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 98/24
E-TRAV-84/19

Audience publique du 11 janvier 2024

Dans la cause entre:

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch/Alzette, en remplacement de la société à responsabilité limitée INTERDROIT s.à.r.l., à l'audience publique du 7 décembre 2023,

et:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Sébastien KIEFFER, en remplacement de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocats à la Cour, demeurant tous les deux à Luxembourg, l'audience publique du 7 décembre 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée le 15 mai 2013 au greffe du tribunal du travail par la société à responsabilité limitée INTERDROIT s.à.r.l., représentée par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, au nom et pour compte de PERSONNE1.), laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 6 juin 2019, lors de laquelle Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, se présenta pour la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

A la demande des parties, l'affaire subit ensuite 8 remises contradictoires pour paraître finalement à l'audience publique du 7 décembre 2023.

A l'appel de la cause à cette audience, la partie demanderesse comparut par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, en remplacement de la société à responsabilité limitée INTERDROIT s.à.r.l., tandis que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. comparut par Maître Sébastien KIEFFER, en remplacement de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocats à la Cour.

Les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs explications, moyens et demandes plus amplement repris dans les considérants du jugement qui suit.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement qui suit:

Par requête datée du 13 mai 2019 mais déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 15 mai 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette aux fins d'entendre déclarer abusif sinon irrégulier son licenciement et aux fins de l'entendre condamner à lui payer:

- 34.170 € en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du congédiement;
- 11.390 € en indemnisation du préjudice moral subi du fait du congédiement;
- une indemnité de congés non pris chiffrée pour mémoire ainsi que;
- 11.390 € au titre de l'indemnité compensatoire de préavis;

soit au total 56.950 €+ p.m., 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.

PERSONNE1.) concluait encore à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Elle sollicitait encore la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle concluait finalement à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Lors des débats en audience publique du 7 décembre 2023, PERSONNE1.) déclare renoncer à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité de préavis.

Il convient de lui en donner acte.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 500 €.

Il convient également de lui en donner acte.

Moyens et arguments des parties

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) fait exposer qu'elle avait été aux services de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. depuis le 1^{er} juin 2015 en qualité de chef comptable en vertu d'un contrat de travail daté du 22 mai 2015.

Elle relate que sa rémunération s'élevait à 5.695 € par mois.

Elle indique que par courrier du 3 avril 2018, son employeur lui avait notifié son licenciement moyennant le préavis légal. Elle affirme qu'en réponse à sa demande du 12 avril 2018, son employeur lui avait parvenu une lettre de motivation du licenciement datée du 9 mai 2018.

Elle affirme avoir contesté le licenciement en date du 25 mai 2018.

PERSONNE1.) demande en premier lieu à voir déclarer le licenciement dont s'agit abusif pour être intervenu alors qu'elle se trouvait en arrêt de maladie depuis le 12 février 2018. Elle affirme ainsi avoir envoyé en date du 3 avril 2018 à son employeur un certificat de maladie attestant de son incapacité de travailler du 30 mars 2018 au 22 avril 2018. Elle fait grief à son employeur d'avoir procédé à son licenciement en violation des dispositions de l'article L.121-6 du code du travail alors qu'il savait, au moment de procéder au licenciement, qu'elle se trouvait en incapacité de travailler médicalement constatée.

Elle fait plus particulièrement valoir qu'elle se trouvait en incapacité de travailler de manière continue depuis le 12 février 2018 en raison d'une situation de *burn-out*. Elle relate que son dernier certificat médical d'incapacité de travail (soit celui du 8 février 2018) était venu à échéance le 2 avril 2018 et avait été prolongé dès le lendemain. Elle estime que dans ces circonstances, l'employeur était parfaitement au courant de la situation de santé dégradée de sa salariée et devait s'attendre à une prolongation de l'incapacité.

Elle soutient que l'employeur en possession du certificat médical postérieurement au 3^{ème} jour d'incapacité, et pour autant que la période couverte par le certificat médical ne soit pas encore expirée, n'est plus autorisé à procéder au licenciement.

Elle estime encore qu'en tout état de cause, l'inexécution de l'une des obligations d'information de l'employeur lui incombant en cas de maladie, même à la savoir établie, ne constitue pas automatiquement un fait justifiant son renvoi.

PERSONNE1.) fait d'ailleurs grief à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ne pas avoir pris position dans la lettre de motivation du congédiement quant à son objection formulée dans sa lettre de demande de motifs par laquelle elle l'avait

expressément rendue attentive au fait qu'elle se trouvait en incapacité de travailler médicalement constatée au moment de procéder au licenciement.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande à voir déclarer le licenciement abusif motif pris que la lettre de motivation ne répond pas aux exigences de précision requises tant par la loi que par la jurisprudence, privant ainsi les tribunaux de la faculté d'apprécier la gravité et le sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement et la salariée de la possibilité de rapporter la preuve de leur inanité ou de leur fausseté. Elle reproche plus particulièrement à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. d'avoir omis de préciser en quoi les faits économiques invoqués à l'appui du licenciement impactaient le fonctionnement de l'entreprise.

A titre encore plus subsidiaire, PERSONNE1.) conteste tant la réalité que le sérieux des motifs invoqués par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à l'appui du congédiement.

Elle soutient en premier lieu que les tableaux annexés à la lettre de motivation sont dépourvus de tout fondement (voir note de plaidoiries) alors qu'il s'agirait de documents unilatéraux. Elle estime que les documents et pièces versées ultérieurement par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'étaient pas susceptibles de suppléer aux carences des documents joints à la lettre de congédiement.

Pour le surplus, PERSONNE1.) conteste plus particulièrement l'affirmation de son employeur selon laquelle le déficit invoqué trouvait son origine dans le fait que les sociétés du groupe SOCIETE2.), qui représentaient 65 % du chiffre d'affaires, se trouvaient dans l'incapacité de régler leurs factures. Elle affirme au contraire que ces allégations se trouvent contredites par les écritures comptables versées en cause qui renseigneraient une créance non seulement sur les sociétés du groupe SOCIETE2.), mais encore sur d'autres sociétés du groupe, en nette régression. Elle déduit plus particulièrement des documents comptables que si les écritures comptables renseignaient à la fin de l'année 2017 une créance sur le groupe SOCIETE2.) de 57.000 € et que si le groupe avait généré un chiffre d'affaire de 713.117 € sur ledit exercice, alors SOCIETE2.) devait avoir réglé un peu moins de 670.000 € pendant ledit exercice.

Elle fait encore valoir que son employeur respectivement le groupe SOCIETE2.) cherchait à recruter du personnel, ce qui démontrait également l'inanité des motifs économiques invoqués. Elle fait d'ailleurs valoir, en termes de plaidoiries, que les sociétés du groupe SOCIETE2.) faisaient partie du même groupe que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. qui serait une SOPARFI et dont le seul objet serait de détenir des parts sociales.

PERSONNE1.) demande en conséquence à voir déclarer le licenciement dont s'agit abusif.

Elle réclame en indemnisation du préjudice matériel lui accru du fait du licenciement paiement d'un montant 34.170 €, compte tenu d'une période de référence qu'elle demande à voir fixer à 6 mois. Elle fait valoir, d'une part, qu'elle était âgée de 49 ans au moment du licenciement. Elle fait encore valoir, d'autre

part, qu'en raison de son licenciement, elle a subi une dépression grave nécessitant un suivi thérapeutique. Elle affirme qu'elle n'a retrouvé de nouveaux emplois (en fait deux emplois à raison de 20 heures hebdomadaires chacun) qu'à partir du mois de septembre 2019.

Elle réclame en indemnisation du préjudice moral qu'elle affirme avoir subi du fait du licenciement paiement d'un montant de 11.390 €, correspondant à deux mois de salaires bruts, notamment en raison des tracas et des soucis causés par le congédiement.

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) renonce à ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris et en paiement d'une indemnité de préavis.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. déclare se rapporter à prudence du tribunal en ce qui concerne la recevabilité de la requête adverse.

Pour le surplus, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste faire partie du même groupe de sociétés que les sociétés du groupe SOCIETE2.); elle affirme au contraire qu'elle était uniquement un prestataire de services pour les sociétés du groupe SOCIETE2.).

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime en premier lieu que PERSONNE1.) ne pouvait se prévaloir de la protection contre le licenciement de l'article L.121-6 du code du travail faute de l'avoir avertie dans les formes et délais prévus par la loi. Elle soutient ainsi que PERSONNE1.) avait omis de l'informer oralement de la prolongation de son incapacité de travail. Elle soutient encore qu'au moment de procéder au licenciement de PERSONNE1.), soit le 3 avril 2018, le certificat médical constatant la prolongation de l'incapacité de travailler ne lui était pas encore parvenu; elle affirme plus particulièrement que comme le certificat dont s'agit a été posté le 3 avril 2018, il lui est parvenu au plus tôt le 4 avril 2018, soit postérieurement au licenciement.

Pour le surplus, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient que le lettre de motivation du congédiement a uniquement pour objet d'exposer les motifs invoqués à l'appui du congédiement (en l'espèce des motifs exclusivement économiques), de sorte qu'elle n'avait aucune obligation de répondre aux objections de PERSONNE1.) dans la lettre de demande des motifs selon lesquelles le licenciement serait intervenu en période d'incapacité de travailler.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut également au rejet du moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement, faisant valoir au contraire qu'ils ont été énoncés avec une précision telle que la salariée a pu en apprécier tant la nature que la portée exacte.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient pour le surplus que le licenciement est fondé sur des motifs réels et sérieux résultant à suffisance des documents comptables joints à la lettre de motivation et versés aux débats.

Elle rappelle que le licenciement était fondé sur la défaillance d'un client pour lequel PERSONNE1.) prestait à raison de 95 % de son temps de travail; elle affirme que les documents comptables produits en cause démontrent une baisse sensible du chiffre d'affaires dû au désengagement du client SOCIETE2.).

Elle rappelle encore qu'il appartient au seul employeur en tant que maître de l'affaire de faire les choix quant à l'orientation de l'entreprise qui s'imposent et notamment pour éviter le déclin de sa société.

Elle conteste en tout état de cause avoir cherché à recruter d'autres salariés au moment de procéder au licenciement de PERSONNE1.) ou immédiatement après; elle fait plus particulièrement valoir que les pièces produites par la partie requérante concernent exclusivement SOCIETE2.).

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. demande en conséquence à voir déclarer le licenciement dont objet justifié et fondé et à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum.

Elle conteste plus particulièrement tout lien causal entre le licenciement intervenu et le préjudice matériel allégué, faute pour PERSONNE1.) de justifier de la recherche d'un nouvel emploi et de justifier d'une raison impérieuse l'empêchant de rechercher un nouvel emploi. Elle estime que les efforts consentis par PERSONNE1.) sont manifestement insuffisants; elle rappelle que PERSONNE1.) documente une seule recherche d'un nouvel emploi pour l'année 2018. Elle conteste encore tout lien causal entre la pathologie décrite dans les certificats et le congédiement dont objet alors que l'un des médecins fait état d'un second licenciement.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande à voir réduire les montants à allouer en indemnisation d'un éventuel préjudice matériel et moral à de plus justes proportions.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste encore l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.) ; à titre reconventionnel, elle demande à se voir allouer une indemnité de procédure de 500 €.

Appréciation du tribunal

A. Les faits constants en cause

Par courrier daté au 3 avril 2018, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. notifiait à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de 2 mois commençant à courir à partir du 15 avril 2018 pour se terminer le 14 juin 2018 tout en la dispensant de la prestation de son travail pendant le préavis.

Par courrier daté au 12 avril 2018, partant endéans le délai d'un mois tel que porté par l'article L.124-5(1) du code du travail, PERSONNE1.) réclamait à son employeur les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Par courrier daté du 9 mai 2018, partant encore endéans le délai d'un mois porté par l'article L.124-5(2) du code du travail, l'employeur envoyait à la partie requérante une lettre de motivation conçue dans les termes suivants:

Par courrier recommandé du 25 mai 2018, partant endéans le délai de trois mois tel que porté par l'article L.124-11(2) du code du travail, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement au nom et pour compte de sa mandante.

PERSONNE1.) a finalement introduit la présente requête en date du 15 mai 2019, partant endéans le délai d'un an à partir de la réclamation tel que porté par l'article L.124-11 du code du travail.

La demande est partant régulière en la forme et quant aux délais.

B. La demande en rejet des pièces communiquées en cours de délibéré

En cours de délibéré, le mandataire de PERSONNE1.) adressa au tribunal copie de la lettre de congédiement, copie de la fiche de rémunération du mois de mars 2018 ainsi que copie de trois certificats médicaux datés du 12 février 2018, du 23 février 2018 et u 8 mars 2018.

Le mandataire de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet des certificats médicaux alors que ces documents n'avaient pas été soumis à son appréciation préalablement aux débats.

Il convient de préciser que le tribunal avait demandé la communication de la lettre de licenciement qui ne figurait pas parmi les pièces versées lors des débats en audience publique; il y a partant lieu de prendre ledit document en considération.

Il convient de rappeler qu'en vertu de l'article 64 du nouveau code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1er du nouveau code de procédure civile, il est disposé que: « *La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* ».

L'article 282 du même code dispose que « *Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* ».

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande. Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats. L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt. (Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

Le tribunal retient en l'espèce que la communication en cours de délibéré empêche la partie adverse d'instruire correctement l'affaire et de prendre utilement position.

Une telle attitude, qui empêche le respect du principe de la contradiction, justifie le rejet des pièces tardivement communiquées (voir en ce sens CA Aix-en-

Provence, 21 juin 2007, cité in JurisClasseur Procédure civile, fasc. 114, principe de la contradiction, mise à jour).

Les certificats médicaux et la fiche de rémunération communiquées par le mandataire de PERSONNE1.) en cours de délibéré sont partant à écarter pour communication tardive et pour non-respect du principe du contradictoire.

C. La protection contre le licenciement

PERSONNE1.) se prévaut de la protection contre le licenciement pour avoir été en incapacité de travailler médicalement constatée au moment de son congédiement.

L'article L.121-6 du code du travail dispose que:

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir 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.

(2) 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.

(3) 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, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

..... »

En application de l'article L.121-6 du code du travail précité, le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. 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.

Les dispositions de l'article L.121-6 du code du travail, déterminant les conditions de la protection du salarié contre le licenciement, précisent qu'il est interdit à l'employeur de procéder à un licenciement ou de convoquer à un entretien préalable au licenciement dès qu'il est averti de la maladie ou qu'il est en possession d'un certificat médical d'incapacité de travail et que cette interdiction ne joue plus si le certificat médical n'est pas présenté avant l'expiration du troisième jour d'absence.

Il en découle que le salarié incapable de travailler pour cause de maladie a la double obligation d'avertir l'employeur le jour même de l'empêchement et de lui faire parvenir par la suite, et au plus tard le troisième jour, un certificat médical attestant son incapacité de travail et la durée de celle-ci.

A partir de l'avertissement de l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence. A défaut par celui-ci de remettre le certificat médical le troisième jour au plus tard de son absence, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement.

Le salarié peut également présenter directement, sans avertissement préalable de l'employeur, un certificat médical à celui-ci. Dans ce cas il bénéficie de la protection contre le licenciement à partir du moment où l'employeur est en possession du certificat médical.

Il appartient ainsi à PERSONNE1.) de rapporter la preuve qu'elle a informé son employeur le premier jour de la prolongation de son absence pour cause de maladie et qu'elle a fait parvenir à son employeur le certificat médical constatant l'incapacité de travail au plus tard le troisième jour.

En l'espèce, PERSONNE1.) laisse de rapporter la preuve qu'elle avait averti dès le premier jour de la prolongation de son incapacité de travailler son employeur.

PERSONNE1.) laisse encore de rapporter la preuve que son employeur était en possession du certificat de maladie constatant la prolongation de l'incapacité de travailler au moment de procéder au congédiement dont s'agit. En effet, si PERSONNE1.) affirme avoir posté le certificat le 3 avril 2018 (affirmation d'ailleurs non étayée par des pièces justificatives), il convient de constater que ledit certificat n'a matériellement pas pu parvenir - compte tenu des délais d'acheminement postaux - à l'employeur avant que ce dernier ne procède au congédiement par courrier recommandé du 3 avril 2018.

PERSONNE1.) laisse partant d'établir qu'elle a respecté les obligations de l'article L.121-6 du code du travail.

La partie requérante fait encore valoir qu'elle était en arrêt de maladie depuis le 8 février 2018 et que partant son employeur devait nécessairement s'attendre à une prolongation de l'incapacité de travailler.

La jurisprudence admet en effet que dans le cadre de l'appréciation de la gravité de la faute en cas de licenciement pour absence injustifiée du salarié malade il soit tenu compte - sous certaines conditions - de l'éventuelle connaissance de la maladie par l'employeur qui, le cas échéant, pouvait se douter que l'absence était liée à la maladie du salarié (voir notamment Cour, 13 octobre 2016, numéro 41913 du rôle; Cour, 5 juillet 2018, CAL-2017-00014).

Toujours est-il qu'une éventuelle connaissance de la maladie de la salariée par l'employeur n'a pas pour effet de dispenser la salariée de l'obligation d'information de son employeur pour pouvoir bénéficier de la protection contre le licenciement portée par l'article L.121-6 du code du travail.

Le moyen n'est dès lors pas fondé.

Faute pour PERSONNE1.) d'établir qu'elle a informé son employeur le premier jour de la prolongation de son absence et que son employeur a reçu le certificat médical au plus tard le troisième jour de l'absence prolongée, elle ne saurait bénéficier de la protection contre le licenciement prévue par l'article L.121-6(3) du code du travail; le licenciement n'est dès lors pas abusif de ce chef.

D. Le mérite du licenciement

1. La précision de la lettre de motivation

Il convient de constater à la lecture de la lettre de motivation du licenciement dont objet plus amplement reprise ci-dessus que l'employeur invoque des motifs d'ordre économique à l'appui du licenciement.

Aux termes de l'article L.124-5 du code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes (Cour, 26 octobre 1995, numéro 16938 du rôle).

L'article L.124-5 (2) du code du travail précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer le licenciement mais encore à préciser l'incidence de la suppression du poste de travail décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant

pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Il a ainsi été décidé qu'en cas d'un licenciement pour motif économique, la lettre de motivation est suffisamment précise en cas d'énonciation, d'une part, que le salarié est licencié pour des raisons économiques et, d'autre part, que le poste de travail de celui-ci est définitivement supprimé, cette énonciation étant de nature à permettre au salarié de connaître le motif exact de son licenciement (Cour d'appel du 9 mars 2006, 8e chambre, numéros 29725 et 29726 du rôle; Cour d'appel du 18 janvier 2007, 8e chambre, numéro 31061 du rôle).

En l'espèce, l'employeur expose dans la lettre de motivation du licenciement, après avoir détaillé les différents groupes figurant parmi ses clients, que l'un de ses principaux clients, nommément désigné dans le courrier, pour lequel la partie requérante prestait à raison de 95 % de son temps de travail et qui représentait 65% du chiffre d'affaires de l'employeur, faisait face à des graves difficultés économiques et financières et se trouvait dans l'impossibilité d'honorer les factures émises.

L'employeur indique encore dans la lettre de motivation du congédiement que son chiffre d'affaires, en constante régression sur les trois derniers exercices, avait baissé de 168.729,15 € entre 2015 et 2017; il précise en outre que selon le projet de bilan pour l'année 2017, il réalisait une perte de 226.545,56 € durant ledit exercice.

Il cite ensuite diverses jurisprudences pour affirmer qu'il est autorisé à adopter toute mesure que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise et notamment la réorganisation de l'entreprise ou d'un secteur de l'entreprise, non seulement en cas des difficultés économiques avérées, mais encore afin de garantir la compétitivité.

Il expose finalement que les difficultés économiques rencontrées par ses clients, ayant entraîné pour l'employeur une baisse notable du chiffre d'affaires, justifiaient la prise de mesures afin de limiter le déclin de l'entreprise et d'anticiper des difficultés économiques.

L'employeur a partant suffisamment expliqué en quoi consistent les difficultés économiques invoquées, leur origine ainsi que les raisons pour lesquelles le poste de la requérante, qui aurait été majoritairement en charge du client défaillant, a été supprimé.

Dès lors, il faut constater que l'énoncé des motifs fourni par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. dans la lettre de motivation du 9 mai 2018 est suffisamment précis pour permettre à la salariée de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

C'est encore à tort que PERSONNE1.) fait grief à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ne pas avoir pris position dans la lettre de motivation à ses objections formulées dans la lettre de demande des motifs selon lesquelles le licenciement serait intervenu en période d'incapacité de travailler. La lettre de motivation a en effet pour objet de renseigner la salariée sur les motifs invoqués à l'appui de la décision de mettre unilatéralement un terme à la relation de travail. Or, en l'espèce, la décision de licencier est fondée exclusivement sur des motifs économiques et non pas sur une éventuelle absence injustifiée.

En conséquence, la lettre de motivation du 9 mai 2018 suffit donc aux conditions de précision requises par la loi et par la jurisprudence, de sorte que le moyen de la partie requérante relatif à l'imprécision des motifs doit être rejeté.

2. Le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués

PERSONNE1.) conteste la réalité et le sérieux des motifs économiques avancés; elle soutient au contraire que les difficultés financières alléguées et les économies envisagées se trouvent contredites par les documents comptables versés en cause.

Il convient de rappeler qu'en matière de licenciement pour raison économique, le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise et partant seul juge des dispositions qu'il lui appartient de prendre en tant que chef responsable du bon fonctionnement de cette dernière, ce pouvoir constituant en fait le corollaire de la responsabilité du risque assumé qu'il endosse. (cf. CSJ, 3e, 21 juin 2018, numéro 45386 du rôle)

Il s'en suit que ni le salarié ni le juge ne sont autorisés à se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures à prendre. Or, l'intérêt de l'entreprise justifie que l'employeur prenne des mesures et, le cas échéant, des mesures de licenciement en cas de dégradation de ses activités, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de ce droit. (CSJ, 3e, 21 juin 2018, numéro 45386 du rôle)

Si le chef d'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 à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises et des choix de gestion, quelles que soient les répercussions au regard de 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 « 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. (cf. CSJ, 3e, 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. (cf. CSJ, 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. (cf. CSJ, 24 juin 2010, numéro 32919 du rôle)

Si la charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

Il appartient donc à la personne licenciée d'établir que le licenciement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son licenciement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

En application des principes énoncés ci-dessus, il n'appartient pas au tribunal de se prononcer sur la question de savoir si le choix des méthodes de restructuration impliquant la suppression du poste de la requérante a été judicieux, opportun voire immoral au regard de la personne licenciée.

En l'espèce, les bilans versés en cause renseignent une situation financière que s'est dégradée depuis 2015 et qui était déficitaire à partir de 2017. Ainsi, le bilan de l'année 2016 renseigne un résultat net de 37.493,10 € (déjà en baisse par rapport à un résultat de 91.796,44 € réalisé sur l'exercice précédent), le bilan de l'année 2017 renseigne un bénéfice de 26.314,07 € et le bilan de l'exercice 2017 renseigne un résultat négatif de 226.545,56 €. Le bilan de l'année 2018 renseigne d'ailleurs un nouveau résultat négatif de 488.031,02 €.

La diminution initiale des bénéfices d'exploitation, suivie de deux exercices déficitaires, ressort dès lors à suffisance des documents comptables versés en cause. Si, en l'absence de compte de profit et pertes, le tribunal reste dans l'ignorance des origines exactes de la dégradation de la situation financière de la société défenderesse, les explications de PERSONNE1.) quant aux paiements effectués par les sociétés regroupées sous l'enseigne SOCIETE2.) (notamment en 2017) relève de la conjecture et ne saurait emporter la conviction du tribunal quant à l'inanité des motifs invoqués à l'appui du licenciement.

La situation obérée de la société défenderesse est ainsi avérée.

Les balances clients (versées par extraits) renseignent quant à elles une diminution successive des interactions avec les sociétés renseignées sous le nom SOCIETE2.).

En l'espèce, la situation économique obérée de la société défenderesse a mené à une mesure de restructuration interne entraînant le licenciement successivement de différents salariés, dont la partie requérante.

L'employeur confronté à des difficultés économiques peut exercer discrétionnairement le choix des salariés à licencier dans le cadre d'une mesure de restructuration, pourvu que ce choix ne constitue pas un abus de droit ou relève de la légèreté blâmable.

En l'espèce, il ressort d'un tableau joint à la lettre de motivation du licenciement, d'ailleurs non contesté, que PERSONNE1.) a presté 95 % de son temps de travail pour les sociétés regroupées sous le nom SOCIETE2.).

Dans ces circonstances, un tel abus de droit ou une légèreté blâmable laissent d'être établis en l'espèce.

PERSONNE1.) soutient encore que la société défenderesse aurait essayé de recruter du personnel en contrat à durée indéterminée peu après avoir procédé son licenciement, ce qui démontrerait l'inanité des motifs économiques avancés.

Or, les offres d'emploi concernent exclusivement le restaurant SOCIETE2.).

PERSONNE1.) soutient encore que la société défenderesse fait partie d'un groupe de sociétés, englobant également les sociétés du groupe SOCIETE2.).

Face aux contestations de l'employeur, il incombe à la partie requérante de prouver l'existence de cette unité économique. Or, en l'espèce, faute pour la partie requérante de circonscrire le groupe dont elle entend faire état et de produire des éléments probants circonstanciés, ce moyen laisse d'être fondé.

Dès lors, au vu des considérations qui précèdent, PERSONNE1.) laisse d'établir la fausseté sinon l'inanité des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement; le licenciement avec préavis de PERSONNE1.), lui notifié par courrier du 3 avril 2018, est partant à déclarer régulier et justifié.

Le licenciement étant régulier et fondé, il convient de débouter PERSONNE1.) de ses demandes respectives en indemnisation du préjudice tant matériel que moral subi du fait du licenciement.

E. Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) réclame la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A titre reconventionnel, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame la condamnation de PERSONNE1.) lui payer une indemnité de procédure de 500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Au vu du sort à réserver au litige, il convient de débouter PERSONNE1.) de sa demande de ce chef.

D'autre part, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. laisse d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de rejeter sa demande de ce chef.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

reçoit la requête introductive d'instance en la forme;

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris et en paiement d'une indemnité de préavis;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile;

rejette des débats les certificats médicaux et la fiche de salaire communiqués par PERSONNE1.) en cours de délibéré;

dit régulier et fondé le licenciement moyennant préavis de 2 mois notifié par PERSONNE1.) à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. par courrier du 3 avril 2018;

partant

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel lui accru du fait du licenciement et en déboute;

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral lui accru du fait du licenciement et en déboute;

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure et en déboute;

dit non-fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure et en déboute;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement;

laisse les frais de l'instance à charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé en audience publique à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de:

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Christian BIOT, assesseur-salarié,
Thierry THILL, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de paix, président,
et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*