Texte pseudonymisé

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

Arrêt N°105 /25 - III – TRAV

Exempt - appel en matière de droit du travail

Numéro CAL-2024-00617 du rôle

Audience publique du trente octobre deux mille vingt-cinq

Composition:

Alain THORN, président de chambre,
Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller,
Marc WAGNER, premier conseiller,
André WEBER, greffier.

Entre :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

appelante aux termes d'un exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER de Luxembourg du 19 juin 2024 et demanderesse en intervention suivant exploit de l'huissier de justice Laura GEIGER du 19 février 2025,

comparant par la société à responsabilité limitée F & F LEGAL s.à r.l., inscrite à la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1720 Luxembourg, 6, rue Heine, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Thomas FELGEN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

et :

1) PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE2.),

intimé aux fins du susdit exploit GEIGER,

comparant par Maître Céline CORBIAUX, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

2) l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, représenté par son Ministre d'État, établi à L-1341 Luxembourg, 2, place de Clairefontaine,

défendeur sur intervention aux fins du susdit exploit GEIGER du 19 février 2025,

comparant par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

LA COUR D'APPEL:

Par contrat de travail à durée indéterminée conclu le 28 octobre 2016, PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.)) en qualité de « *chef de rang* ».

Par courrier du 26 septembre 2018, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement, moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1er octobre et ayant pris fin le 30 novembre 2018.

Ce dernier ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société SOCIETE1.) lui a répondu par un courrier du 8 octobre 2018, libellé comme suit :

(courrier inséré)

PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, par courrier du 13 novembre 2018.

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Luxembourg, en date du 5 septembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le tribunal du travail aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement et condamner à payer au requérant les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

* dommages et intérêts pour préjudice matériel :	35.961,12 euros
* dommages et intérêts pour préjudice moral :	17.980,56 euros

Le requérant a sollicité également une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Dans sa requête, PERSONNE1.) a demandé en outre au tribunal d'enjoindre à la société défenderesse de produire, sous peine d'astreinte, un certificat d'affiliation de la CNS énumérant l'ensemble des salariés qu'elle a embauchés à partir du 1er janvier 2018, sinon à partir du 26 septembre 2018.

A l'audience des plaidoiries du 22 avril 2024, le requérant a ramené ses demandes indemnitaires aux montants suivants :

* dommages et intérêts pour préjudice matériel : 3.057,30 euros
* dommages et intérêts pour préjudice moral : 8.990,28 euros

Il a renoncé à sa demande en payement d'une indemnité de procédure au motif qu'il bénéficie de l'assistance judiciaire.

PERSONNE1.) a par ailleurs précisé que sa demande relative à la production d'un certificat d'affiliation était formulée à titre tout à fait subsidiaire dans le cadre de ses contestations de la matérialité des motifs invoqués par l'employeur à l'appui du licenciement.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) a conclu, à titre reconventionnel, à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a déclaré exercer le recours prévu par l'article L.521-4 du Code du travail et a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 12.058,55 euros à titre de remboursement des indemnités de chômage versées.

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, PERSONNE1.) faisait plaider, en premier lieu, que la lettre de motivation du licenciement ne satisferait pas aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement fondé sur des motifs économiques.

A titre subsidiaire, il contestait le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

C'est dans ce contexte qu'il formulait la demande d'injonction à l'égard de la société défenderesse de verser un certificat d'affiliation. Le requérant soutenait qu'il aurait été licencié, en réalité, parce qu'il avait annoncé qu'il solliciterait un congé parental ; la défenderesse aurait embauché de nouveaux salariés après le licenciement litigieux.

La société SOCIETE1.) concluait au rejet de la demande formée à son encontre, au motif que le licenciement serait régulier et justifié.

La lettre de motivation serait suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

Le requérant n'aurait pas été licencié en raison de son intention de prendre un congé parental ; la lettre de licenciement et la demande de congé parental se seraient croisées,

de sorte qu'au moment du licenciement la défenderesse aurait ignoré l'intention du requérant de bénéficier d'une telle mesure.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la défenderesse contestait les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en leurs principes et quanta.

Le requérant resterait en défaut d'établir des démarches soutenues pour retrouver rapidement du travail.

La défenderesse soutenait en outre qu'elle aurait à nouveau embauché du personnel à la suite de l'amélioration de sa situation économique et que, dans ce contexte, elle aurait offert à PERSONNE1.) de le réembaucher, mais que ce dernier aurait refusé.

La société SOCIETE1.) s'opposait finalement à la demande de communication d'un certificat d'affiliation en soutenant qu'un tel listage contiendrait nécessairement des données personnelles et confidentielles des salariés de la défenderesse.

Par jugement rendu en date du 13 mai 2024, le tribunal du travail, après avoir considéré que la lettre de motifs manquait de la précision requise, a déclaré le licenciement abusif et condamné la société SOCIETE1.) à indemniser le requérant à hauteur de 2.730,62 euros, pour son préjudice matériel et à hauteur de 1.500 euros, pour son préjudice moral. Il a d'autre part condamné la société SOCIETE1.) à rembourser à l'ETAT le montant de 12.058,5 euros, correspondant aux indemnités de chômage versées du 1er décembre 2018 au 1er mai 2019.

De ce jugement qui lui avait été notifié en date du 17 mai 2024, la société SOCIETE1.) a régulièrement relevé appel suivant exploit signifié à PERSONNE1.) le 19 juin 2024.

Par exploit du 19 février 2025, ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a été mis en intervention.

La partie appelante demande à la Cour de dire le licenciement régulier et justifié et de débouter l'intimé de ses demandes indemnitaires, par réformation du jugement déféré.

Elle estime que la lettre de motifs remplit l'exigence de précision formulée à l'article L.124-5 du Code du travail.

La société SOCIETE1.) soutient que les motifs économiques y repris sont en outre réels et sérieux et fait valoir qu'il appartient à l'employeur, responsable du bon fonctionnement de son entreprise, de prendre les mesures qu'il estime utiles, en cas de détérioration de sa situation économique, y compris, le cas échéant, des mesures de licenciement et qu'il n'appartient pas au juge de se substituer à l'employeur dans cette appréciation.

Or, en l'espace de deux ans, la situation de la société SOCIETE1.) se serait fortement dégradée, ainsi que cela ressortirait des chiffres indiqués dans la lettre de motifs.

Plusieurs autres mesures de restructuration auraient été prises à la même époque et notamment des résiliations de contrats de location, documentées par des pièces versées aux débats.

La partie intimée resterait en défaut de prouver le caractère fallacieux, mensonger du motif économique.

Dans un ordre subsidiaire, l'appelante fait valoir que l'intimé ne justifierait pas de la réalité des préjudices invoqués.

En particulier, celui-ci ne justifierait pas de démarches suffisantes en vue de trouver un emploi de remplacement.

L'intimé conclut au rejet de l'appel et à la confirmation du jugement entrepris.

Il estime que la lettre de motifs ne répond pas à l'exigence de précision de la loi et de la jurisprudence.

L'intimé relève en particulier l'absence de chiffres et d'explications quant à l'évolution de la situation en 2018, année du licenciement, alors pourtant que le licenciement date de la fin du mois de septembre de cette année.

En ce qui concerne ses demandes indemnitaires, l'intimé fait valoir qu'il a « *tout mis en œuvre pour minimiser son préjudice* ».

Il verse aux débats plusieurs actes de candidature, datés de décembre 2018 à avril 2019, ainsi qu'une pièce attestant d'une formation de chauffeur d'autobus, suivie du 13 mars au 12 avril 2019.

L'intimé soutient encore que la proposition de réembauche que lui a adressée la société SOCIETE1.) portait sur le salaire social minimum, autrement dit, un salaire nettement inférieur à celui convenu dans le contrat de travail en cause.

L'ETAT conclut à la confirmation du jugement entrepris.

Appréciation de la Cour

L'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail, dispose *« l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée [*de demande de motifs*], le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux » (…)« à défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement doit indiquer les raisons de la restructuration de l'entreprise, les mesures de

restructuration prises par l'employeur, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié, pour permettre tant au salarié qu'au juge d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs allégués.

S'il est vrai, tel que le rappelle la partie appelante, qu'il n'appartient pas au juge de contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation prise par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction, il n'en reste pas moins que le constat de l'absence de contrainte économique relève du pouvoir d'appréciation des juges du fond qui sont amenés à vérifier la réalité du motif économique invoqué à l'appui d'un licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, au sens de l'article L.124-5, paragraphe (2) du Code du travail (cf. Cour de cassation, 12 mars 2009, arrêt n° 16 / 09, n° 2611 du registre).

Il convient d'écarter d'emblée les affirmations de l'appelante, selon lesquelles celle-ci aurait procédé, à la même époque, à d'autres licenciements ainsi qu'à des résiliations de divers contrats de location dans le même souci de redresser la situation économique de l'entreprise, étant donné qu'il n'en a pas été fait mention dans la lettre de motifs du 8 octobre 2018 et que leur prise en compte serait dès lors contraire au prescrit de l'article L. 124-5 du Code du travail.

Par ailleurs, l'invitation, formulée par deux fois dans la lettre du 8 octobre 2018, tendant à l'organisation d'un rendez-vous entre les parties au litige en vue d'un entretien approfondi et d'un examen de certains documents afin de cerner davantage les motifs économiques du licenciement, n'est d'aucune pertinence, étant donné qu'il appartient à l'employeur de formuler avec précision, l'intégralité des motifs du licenciement dans la lettre de motifs.

Force est de constater que l'indication des « *mauvais chiffres* » dont se prévaut l'employeur pour étayer la détérioration de la situation économique est limitée aux années 2015, 2016 et 2017.

La Cour constate, à leur lecture, que la situation de l'appelante s'est nettement améliorée entre 2015 et 2016 et que l'employeur reste en défaut de donner des explications tant soit peu précises sur l'incidence de la légère baisse du chiffre d'affaires, survenue en 2017, sur la nécessité de réduire les frais du personnel et de licencier l'intimé en particulier, d'autant qu'un peu plus haut, l'employeur indique, en le soulignant, que plusieurs « *départs au niveau du personnel* » non suivis de remplacements, auraient récemment contraint l'appelante à « *refuser des clients, et ce à maintes reprises* ».

D'autre part, la Cour constate, à l'instar de la juridiction du premier degré, que l'employeur omet de donner des indications chiffrées au sujet de l'évolution de la situation économique au cours des neuf premiers mois de l'année 2018.

Enfin, il est établi que l'appelante a recontacté par deux fois l'intimé, seulement six mois après son licenciement, pour lui proposer de le réembaucher, mais avec un salaire nettement inférieur.

Dans ces conditions, il convient de confirmer le jugement déféré en ce qu'il a retenu le caractère abusif du licenciement.

L'intimé verse aux débats de nombreux actes de candidature (35), lesquels ont été établis dès le début du mois de décembre 2018, et qui ont été adressés d'abord à un grand nombre de restaurateurs puis, dès l'accomplissement d'une formation comme chauffeur d'autobus en mars 2019, à plusieurs sociétés de transports de personnes.

Ainsi que l'intimé le soutient à juste titre, il ne saurait être exigé du salarié licencié, à la recherche d'un emploi de remplacement, qu'il procède à l'envoi de ses actes de candidature par courrier recommandé afin de se ménager une preuve en ce sens. D'autre part, il est de pratique fort répandue dans le secteur de la restauration que les candidats à un poste se présentent en personne devant l'employeur potentiel et lui remettent leur *curriculum vitae* en main propre.

Il ressort des pièces versées aux débats que l'intimé a déployé des efforts sérieux et soutenus pour retrouver un emploi dès la fin du délai de préavis, pendant lequel celui-ci n'était pas dispensé de prestation de travail et qu'il a même tenté de se réorienter professionnellement afin de favoriser ses chances de trouver un emploi de remplacement.

Dans ces conditions, c'est à juste titre que la juridiction du premier degré a fixé la période de référence à 5 mois, correspondant à la période située entre la fin du délai de préavis et le date de prise d'effets du nouveau contrat de travail obtenu par l'intimé.

Il s'ensuit que la condamnation de la société SOCIETE1.) à rembourser à l'ETAT, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, le montant de 12.058,55 euros, outre les intérêts légaux, à titre d'indemnités de chômage, est justifiée.

C'est encore à bon droit et pour des motifs que la Cour fait siens, que les juges de première instance ont fixé, *ex aequo et bono*, à 1.500 euros, le montant destiné à réparer le préjudice moral de l'intimé, engendré par l'atteinte à sa dignité professionnelle et l'anxiété liée à un avenir professionnel incertain.

Comme l'appelante succombe à l'instance et devra supporter la charge des frais, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter tant pour la première instance, par confirmation du jugement entrepris, que pour l'instance d'appel.

Etant donné que PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en obtention d'une indemnité de procédure en première instance, au motif qu'il « *bénéficie de l'assistance judiciaire* » et qu'il ne justifie d'aucun fait nouveau à cet égard, sa demande en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Par ces motifs,

la Cour d’appel, troisième chambre, siégeant en matière de droit du travail, statuant contradictoirement,

reçoit l’appel,

le dit non fondé,

partant confirme le jugement entrepris,

déboute la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et PERSONNE1.) de leurs demandes respectives en obtention d’une indmenité de procédure pour l’instance d’appel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l’instance d’appel.

La lecture du présent arrêt a été faite en la susdite audience publique par Monsieur le président de chambre Alain THORN, en présence du gre ffier André WEBER.