Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 749/2025
E-TRAV-103/24

Audience publique du 24 mars 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Lucas LUTHI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

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

- partie défenderesse - comparant par Maître Caroline MULLER, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette le 10 juin 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 1er juillet 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 4 novembre 2024.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 février 2025, date à laquelle les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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 déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 10 juin 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S. à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 39.398,04 €
- Préjudice moral : 6.000,00 €
- Arriérés de salaire : 4.149,48 €

soit en tout 49.547,52 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle demanda encore la rectification de sa fiche de salaire de septembre 2023 ainsi que la communication de sa fiche de salaire d'octobre 2023, le tout sous peine d'astreinte.

La requérante réclama finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 17 février 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 27.264,06 € ;
- réclama la rectification de la fiche de salaire, entretemps communiquée, du mois d'octobre 2023.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S. à r.l. réclama de manière reconventionnelle :

- un montant de 1.702,50 € à titre de remboursement du « Welcome Bonus » et des charges patronales afférentes ;
- une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 13 novembre 2022, prenant effet le 1er décembre 2022, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « ALIAS1.) ».

Elle explique que par courrier du 12 septembre 2023, elle s'est vu licencier moyennant un préavis du 15 septembre 2023 au 14 novembre 2023.

Elle explique encore que suite à sa demande du 27 septembre 2023 tendant à la communication des motifs dudit congédiement, l'employeur lui a fait tenir un courrier de motivation du 2 novembre 2023 libellé comme suit :

LETTRE

PERSONNE1.) expose avoir protesté contre ledit licenciement suivant courrier du 23 janvier 2024, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle conteste par ailleurs le caractère réel et sérieux des motifs énoncés par l'employeur.

La requérante fait ainsi valoir que si elle s'est vu licencier par rapport à un poste qu'elle occupait auprès d'un client déterminé, l'employeur a toutefois publié des offres d'emploi pour d'autres postes impliquant une qualification identique.

Elle fait encore valoir que l'employeur s'est contenté de fournir de simples observations économiques par rapport à la baisse générale du secteur, sans toutefois fournir la moindre indication par rapport à la situation spécifique de la société et sans expliquer le lien entre la baisse du secteur et les chiffres de l'entreprise, les motifs ne permettant dès lors pas d'établir l'existence de difficultés au niveau de la société, ni de lien direct avec son poste de travail.

PERSONNE1.) reproche ensuite à l'employeur de ne pas avoir indiqué les raisons l'ayant amené à licencier la requérante plutôt que quelqu'un d'autre alors qu'elle n'était pas en charge de la recherche de nouveaux clients pour l'entreprise.

Elle excipe ensuite du fait qu'aucune indication n'est fournie par rapport à son salaire et qu'aucune allusion n'est faite à l'existence de difficultés financières, les pièces adverses attestant au contraire d'un très bon chiffre d'affaires.

La requérante fait par ailleurs valoir, par rapport à ces mêmes pièces, que l'employeur n'a pas versé de bilan comptable intégral, aucune conclusion ne pouvant dès lors être tirée des documents versés à l'audience et la baisse alléguée du bilan n'allant pas nécessairement de pair avec une baisse du chiffre d'affaires.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) demande le paiement d'un montant de 27.264,06 € à titre de réparation de son préjudice matériel, ledit montant correspondant à la différence – jusqu'au mois avril 2024 inclus – entre les salaires qu'elle aurait continués à gagner en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage qu'elle admet avoir touchés de la part de l'ETAT. Elle précise encore n'avoir retrouvé un nouvel emploi qu'à partir du mois d'octobre 2024.

Elle demande ensuite la réparation de son préjudice moral évalué à 6.000 €.

La requérante estime encore pouvoir prétendre au paiement d'arriérés de salaire. A ce titre, elle réclame un montant brut de 4.149,48 € ventilé comme suit :

- jours fériés (2.960,55 € - 2.732,31 € nets) : 228,24 €
- salaire de septembre 2023 : 935,00 €
- salaire d'octobre 2023 : 959,37 €
- salaire de novembre 2023 : 142,29 €
- heures supplémentaires (21 heures en 12/2022 et 01/2023) : 1.115,90 €

PERSONNE1.) conclut ensuite à la rectification de ses fiches de salaire des mois de septembre 2023 et d'octobre 2023, les absences y indiquées étant toutes justifiées par des certificats médicaux transmis à l'employeur.

Elle s'oppose finalement à la demande reconventionnelle relative au « Welcome Bonus », la salariée n'ayant pas démissionnée mais ayant été licenciée par l'employeur.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S. à r.l. s'oppose à la demande.

Elle conclut *in limine litis* au libellé obscur de la demande relative aux arriérés de salaire, la requérante n'ayant fourni aucune explication et la demande étant dès lors incompréhensible et non-justifiée.

Elle conclut ensuite au bien-fondé du licenciement, celui-ci étant basé sur des considérations d'ordre économique dûment justifiés.

La partie défenderesse explique ainsi que depuis février 2023, elle a dû faire face à trois indexations successives représentant une augmentation de quelques 7,7 % de ses coûts salariaux, ces derniers représentant à eux seuls 75% de ses charges totales.

Lesdites hausses n'ayant pas pu être répercutées sur ses clients, elle expose que ses marges ont dû être revues à la baisse de sorte que sa situation financière s'en est trouvée affectée.

La société défenderesse explique encore que dans le contexte de la crise économique liée à l'augmentation du taux directeur de la BCE, l'activité dans le secteur financier et notamment au niveau des organismes de placement collectif a été fortement ralentie par cette hausse des taux d'intérêts.

Elle fait valoir que ce ralentissement de l'activité bancaire a eu comme conséquence une réduction des besoins desdites institutions dans les principaux services qu'elle offre à sa clientèle.

La société défenderesse explique encore avoir dû faire ses prévisions, au regard notamment de la baisse de son bilan de NUMERO2.) d'euro à NUMERO3.) d'euro entre l'année d'embauche en 2022 € et l'année du licenciement en 2023, ce qui correspond à une baisse de son chiffre d'affaires de plus de 30%.

Elle se réfère encore à ses déclarations mensuelles de TVA dont elle déduit une baisse de 15%.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S. à r.l. considère dès lors qu'au vu de cette dégradation de la situation, elle était en droit de procéder au licenciement de la salariée.

Elle fait en effet valoir qu'un employeur n'est pas obligé de subir de pertes mais qu'il peut organiser son entreprise de manière plus rationnelle et procéder à des licenciements dans le seul but d'augmenter sa rentabilité.

Elle fait ensuite valoir qu'un employeur n'a pas l'obligation de chercher des alternatives au licenciement mais qu'il peut procéder à la suppression d'un poste dès que celui-ci devient superflu.

Elle fait encore valoir que bien qu'elle n'avait aucune obligation de retrouver un nouveau poste de travail à PERSONNE1.) suite à la fin de sa dernière mission, elle a malgré tout soumis le profil de la requérante a de potentiels clients sans que cela n'ait permis de la réaffecter.

La société défenderesse argumente finalement, en ce qui concerne les offres d'emploi invoquées par la partie adverse, que celles-ci ont été publiés bien après le licenciement, qu'il est normal qu'elle procède à de telles publications et qu'elle n'avait aucune obligation de proposer ces postes à la requérante.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S. à r.l. conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle s'oppose à la demande relative au préjudice matériel en reprochant à la salariée de ne pas avoir établi l'existence d'une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Elle précise encore que la salariée a été dispensée de la prestation de son préavis, de sorte qu'il serait incompréhensible pourquoi elle aurait mis autant de temps à retrouver un nouvel emploi.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose à la demande relative au préjudice moral.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S. à r.l. s'oppose ensuite aux différents volets de la demande relative aux salaires, à la supposer recevable.

Ainsi elle conteste la demande relative aux heures fériées, aucune explication n'ayant été fournie et les calculs adverses étant erronés pour mélanger du brut et du net.

Elle s'oppose encore au paiement d'heures supplémentaires, la salariée ayant été embauchée en qualité de « cadre » de sorte que le régime légal des heures supplémentaires serait inapplicable. A titre subsidiaire, elle conteste avoir demandé la prestation heures supplémentaires.

La société défenderesse conclut ensuite au débouté des demandes relatives aux arriérés de salaire de septembre 2023, d'octobre 2023 et de novembre 2023, la rémunération due ayant toujours été payée sous réserve de deux retenues pour absence injustifiée correspondant à :

- trois jours de salaire en septembre 2023, la salariée ayant été absente de son lieu travail du 27 au 29 septembre 2023 malgré un certificat de contre-examen médical la jugeant apte à reprendre le travail à partir du 27 septembre 2023 ;

- six jours de salaire en octobre 2023, la salariée ayant été absente :

    - du 10 au 13 octobre 2023 (soit 32 heures) malgré un certificat de contre-examen médical certifiant sa capacité de reprise à partir du 10 octobre 2023,

    - du 17 au 18 octobre 2023 (soit 16 heures) malgré un certificat de contre-examen médical du 16 octobre 2023.

Elle s'oppose encore à la demande en communication des fiches de salaire, lesdits documents figurant parmi les pièces versées aux débats.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S. à r.l. réclame finalement, de manière reconventionnelle, le paiement d'un montant de 1.702,50 € (soit 1.500 € majoré des charges patronales) correspondant au « Welcome Bonus » payé à la salarié.

A l'appui de cette demande, elle fait valoir que la requérante s'est engagée à rembourser ce bonus en cas de départ de l'entreprise avant que le montant payé ne lui soit définitivement acquis après une période de douze mois à partir de son embauche.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant contrat de travail signé en date du 11 novembre 2022, PERSONNE1.) est entrée aux services de la société défenderesse en quantité de « ALIAS1.) » avec effet le 1er décembre 2022.

Par courrier du 12 septembre 2023, elle a été licenciée au moyen du préavis légal expirant le 14 novembre 2023.

En date du 27 septembre 2023, la requérante a demandé les motifs dudit licenciement qui lui ont été fournis par l'employeur, endéans le délai légal, suivant courrier du 2 novembre 2023.

La requérante conteste actuellement la précision ainsi que le caractère réel et sérieux desdits motifs.

Quant à la précision des motifs :

PERSONNE1.) estime que les motifs n'ont pas été énoncés avec la précision requise.

La société défenderesse n'a pas pris position en ce qui concerne la précision des motifs.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement économique.

Il est admis que l'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Dans l'hypothèse d'un licenciement fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service au sens de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, la loi n'exige pas l'existence de difficultés économiques pour justifier le licenciement, mais prend en considération les seules nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il s'ensuit qu'afin de permettre au salarié d'apprécier le caractère légitime ou non du motif économique invoqué et d'éviter ainsi tout abus de la part de l'employeur, ce dernier est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation voire de la suppression de postes ou d'emplois et de préciser les mesures de restructuration ainsi que leur incidence sur le poste occupé par le salarié concerné.

L'employeur doit en outre préciser en quoi la suppression précisément de ce poste est fondée sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, pourquoi cet emploi est supprimé plutôt qu'un autre emploi, qu'il soit d'encadrement ou non, et quelle est l'optimisation escomptée à la suite de cette mesure de réorganisation (Cour d'appel, 12 juillet 2001, n°24926 du rôle).

S'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est toutefois en droit d'attendre de la part de ce dernier, qui invoque une raison économique, qu'il apporte des éléments objectifs au soutien de son argumentation.

Conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail, l'employeur peut encore en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ; cette faculté ne le dispense pourtant pas de se conformer à l'exigence de précision de l'article L.124-5 du même Code.

En effet, la possibilité offerte à l'employeur d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés.

En l'espèce, il résulte du courrier de motivation du 2 novembre 2023 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S. à r.l. se prévaut de l'existence de motifs économiques.

A ce titre, elle se contente d'indiquer d'une part qu'entre février 2023 et septembre 2023, elle a dû subir trois indexations de salaire représentant une majoration de près de 7,7% de ses coûts salariaux, sans possibilité de répercuter cette hausse sur ses clients de manière à impacter de manière négative sa santé financière.

Elle n'a en revanche fourni aucune indication en ce qui concerne l'incidence spécifique de la majoration des salaires de la requérante sur les finances de la société.

Aucune donnée chiffrée n'ayant été fournie et l'employeur n'étant pas admis à pallier les lacunes et imprécisions des motifs fournis, il n'y a pas lieu de tenir compte des divers documents comptables actuellement versés et qui sont censés justifier la dégradation de sa situation financière.

L'employeur n'a par ailleurs pas expliqué en quoi lesdites indexations n'auraient pas pu être répercutées sur sa clientèle, l'inflation invoquée n'ayant pas été imprévisible et les organismes compétents ayant annoncé, dès avant l'embauche de la salariée en date du 11 novembre 2022, une troisième indexation en plus de celle du premier trimestre 2023 et de celle qui aurait dû être honoré en juillet 2022 mais qui a finalement été reportée à avril 2023 en vertu de l'accord tripartite.

Ce volet du courrier de motivation n'ayant dès lors pas été énoncé avec une précision suffisante, il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

D'autre part, la lettre des motifs se contente d'invoquer cette même inflation pour conclure tant à une baisse de la clientèle suite à la forte incertitude engendrée par l'augmentation des taux d'intérêts directeurs, qu'à une baisse annoncée des contrats de prestations de service conclus avec ladite clientèle à hauteur de 10 à 15% en raison de la baisse des actifs nets sous gestion au Luxembourg. Le courrier de motivation poursuit en se référant à une simulation du mois d'août 2023 qui aurait prévu une diminution du nombre de missions et donc de l'activité de l'entreprise de plus de 15% jusqu'en décembre 2023.

Force est toutefois de constater qu'aucune donnée chiffrée n'a été fournie à l'appui de cette argumentation.

Ainsi, le courrier de motivation ne permet ni à la salariée, ni au tribunal de connaître l'évolution du volume des contrats de prestation de service et partant du chiffre d'affaires de la société défenderesse entre le moment de son embauche en décembre 2022 et son licenciement qui a déjà eu lieu quelques dix mois plus tard.

L'employeur n'étant pas autorisé à fournir ces informations après-coup, il n'y a pas lieu de tenir compte de l'évaluation des chiffres d'affaires tels que documentés à l'audience, seule la lettre de motivation fixant les termes du débat devant les juridictions du travail.

La lettre des motifs fait finalement état de la circonstance qu'PERSONNE1.) aurait d'abord été affectée auprès du client PERSONNE2.), puis auprès de la société SOCIETE2.) qui aurait toutefois, par courrier du 3 août 2023, décidé de mettre fin à sa mission de sorte qu'à défaut d'avoir pu confier à la requérante un nouveau travail en raison des prévisions du marché pour son secteur d'activité et de la situation financière de l'entreprise, celle-ci n'avait d'autre choix que de résilier son contrat de travail moyennant préavis.

Cette motivation, abstraction faite qu'elle se réfère aux prévisions et à la situation financière ci-avant qualifiée de non précise, ne fournit aucun détail quant aux mesures de restructuration concrètement prises au vu de la situation financière esquissée et de la baisse alléguée de la clientèle, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi concret de la requérante, celle-ci n'ayant été engagée ni pour un poste déterminé auprès du client PERSONNE2.), ni pour une mission spécifique auprès de la société

SOCIETE2.) mais sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée auprès de la société défenderesse.

On ignore par ailleurs depuis quand la salariée aurait été affectée auprès de son dernier client, l'ensemble desdites omissions ne permettant pas de vérifier le caractère réel et sérieux des motifs avancés.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement du 12 septembre 2023 est partant à considérer comme un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a lieu, par voie de conséquence, de déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son congédiement.

PERSONNE1.) réclame au titre de son préjudice matériel le paiement d'un montant correspondant à six mois de salaire, déduction faite des indemnités de chômage qu'elle admet avoir touchées.

Il résulte en effet des éléments du dossier que depuis le 15 novembre 2023 et au moins jusqu'en avril 2024, la requérante a touché des indemnités de chômage payées par l'ADEM.

Aux termes de l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

L'article L.521-4 (7) du Code du travail dispose pour sa part que :

« *Lors de la saisine de la juridiction du travail compétente au fond du litige, le Fonds pour l'emploi est mis en intervention par le salarié qui a introduit auprès de l'Administration de l'emploi une demande en obtention de l'indemnité de chômage complet. A défaut de cette mise en intervention du Fonds de l'emploi, la juridiction saisie peut l'ordonner en cours d'instance jusqu'au jugement sur le fond. (…)* ».

Ladite disposition permet ainsi la mise en intervention de l'Etat à tout moment en première instance ou même en instance d'appel, jusqu'au jugement sur le fond (Cour d'appel, 17 octobre 2013, n°39213 du rôle).

En l'espèce, la requérante n'a pas demandé pareille mise en intervention de sorte que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du fonds pour l'emploi, n'est pas à ce jour partie à l'instance.

Le licenciement ayant été déclaré abusif, il y a dès lors lieu, avant tout autre progrès en cause, d'ordonner la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG afin de lui permettre d'exercer son recours conformément aux dispositions de l'article L.521-4 du Code du travail.

En attendant cette mise en intervention, il y a lieu de réserver l'ensemble des demandes.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S. à r.l. de ses demandes reconventionnelles ;

déclare le licenciement du 12 septembre 2023 abusif ;

avant tout autre progrès en cause,

ordonne la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits ;

refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du lundi 26 mai 2025 à 15.00 heures de l'après-midi, au bâtiment de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette, salle d'audiences n° 2, au premier étage ;

réserve les demandes pour le surplus ainsi que les frais.

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

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.