

Rép.fisc.no. /17

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 13 JUILLET 2017**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Nathalie WAGNER
Raymond SERRES
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

sans état connu, demeurant à F-(...), ayant élu domicile à l'étude de Maître AVOCAT1.), demeurant à L-(...),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître AVOCAT1.), avocat à la Cour, demeurant à (...),

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître AVOCAT2.), avocat à la Cour, demeurant à (...).

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 janvier 2016.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 18 février 2016 à 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit.

Après cinq remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 29 juin 2017, 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit. Maître AVOCAT1.) se présenta pour la partie demanderesse et Maître AVOCAT2.) se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 22 janvier 2016, PERSONNE1.) 14 mai 2013 demanda la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu en date du 26 juin 2015 et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant total de 26.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle sollicite encore une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

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

A l'audience du tribunal du travail du 29 juin 2017, PERSONNE1.) a déclaré qu'elle renonce à sa demande en remise, sous peine d'astreinte, du certificat de travail et à sa demande en exécution provisoire du jugement à intervenir. Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience, PERSONNE1.) a produit en cause un décompte actualisé aux termes duquel elle réclame la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- | | | |
|---|------------------|-------------|
| • | dommage matériel | 10.433,46 € |
| • | dommage moral | 6.000,00 € |

FAITS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) par un contrat de travail à durée indéterminée du 16 mars 2006 avec effet au 1^{er} avril 2006 en qualité de secrétaire de direction.

En date du 26 juin 2015, elle a été licenciée avec le préavis légal de six mois commençant le 1^{er} juillet 2015 pour prendre fin le 31 décembre 2015.

Par un courrier du 2 juillet 2015, PERSONNE1.) a demandé à son employeur la communication des motifs du licenciement dont elle a fait l'objet.

La lettre recommandée du 31 juillet 2015, énonçant les motifs du licenciement, est rédigée comme suit:

« Chère Madame PERSONNE1.),

Suite à votre demande de motifs du 2 juillet 2015 reçue le 10 juillet 2015, je viens par la présente vous faire part des motifs gisant à la base de votre licenciement du 26 juin 2015.

Les motifs qui ont amené à prononcer la résiliation de votre contrat de travail sont d'ordre économique.

Vous avez été engagée à temps plein en tant que secrétaire de direction en date du 16 mars 2006, puis à temps partiel à raison de 24 heures par semaine suivant avenant du 6 mars 2013. Vos tâches consistaient en la gestion administrative et comptable des dossiers d'une partie des clients de la société SOCIETE1.) S.à.r.l.

La gestion administrative des dossiers par vos soins emportait principalement la préparation de courriers sur demande des clients ainsi que l'établissement et l'envoi de factures à ces derniers, tandis que la gestion comptable des dossiers clients tenait, sans que cette énumération ne soit exhaustive, en la saisie comptable des extraits bancaires des clients, la saisie comptable des factums clients et fournisseurs, les fiches de salaire, la saisie des notes de frais, la saisie des bulletins d'imposition, la préparation des déclarations d'impôts, des déclarations de tva et des bilans.

Alors que vous avez été en congé maternité du 5 septembre 2014 au 25 décembre 2014 puis en congé parental du 26 décembre 2014 au 25 juin 2015, j'ai constaté que votre volume de travail a été évacué sans problème ni retard par Mesdames PERSONNE2.) et PERSONNE3.) sans que cela entraîne une surcharge de travail pour chacune d'elle.

En effet, la gestion administrative de vos dossiers a été confiée à Madame PERSONNE2.), sous la supervision de Madame PERSONNE3.).

La saisie comptable des extraits bancaires, des factures clients et fournisseurs ainsi que des relevés des cartes bleues, des notes de frais et des fiches de salaire des clients a été confiée à Madame PERSONNE2.), sous la supervision de Madame PERSONNE3.).

La saisie comptable des bulletins d'imposition a été confiée à Madame PERSONNE3.), tout comme la préparation des bilans, des tableaux d'amortissement des déclarations d'impôts et de tva. Cette dernière se charge également d'être en contact direct avec les clients par courrier électronique ou par téléphone pour leur demander les pièces manquantes ou organiser le traitement de leurs demandes.

Il s'avère que le volume de travail rencontré par la société SOCIETE1.) S.à.r.l. est resté le même depuis plusieurs années et l'organisation actuelle a également permis une réduction du temps de travail de Madame PERSONNE2.) qui est désormais passée à 30 heures hebdomadaires depuis le 31 mars 2015.

Ainsi, il n'y a pas suffisamment de travail pour une secrétaire supplémentaire, de sorte que votre poste a été purement et simplement supprimé. Au vu de votre qualification, il a été impossible de vous affecter à une autre fonction.

Il est encore à relever que la suppression de votre poste et la diminution du temps de travail de Madame PERSONNE2.) a permis une compression nécessaire des charges de la société SOCIETE1.) S.à.r.l.

Je vous prie d'agréer, Chère Madame PERSONNE1.), l'expression de mes sentiments distingués.

PERSONNE4.) »

Par lettre du 6 août 2015, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de son organisation syndicale, a contesté les motifs du licenciement.

PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 26 juin 2015 est abusif et elle sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants repris ci-avant.

En premier lieu, elle critique la lettre de motivation du 31 juillet 2015 quant à la précision des motifs du licenciement. Elle considère encore que son licenciement ne reposerait sur aucun motif réel et sérieux et contraire à l'article L.234-47 (9) du Code du travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle estime que les motifs seraient énoncés avec suffisamment de précision et seraient réels et sérieux notamment en ce qu'elle aurait avancé comme motif la suppression du poste occupée par la requérante due à la baisse de son chiffre d'affaires. En outre, elle aurait été obligée de redistribuer les tâches de la requérante pendant son absence pour cause de congé parental. Le licenciement serait conforme aux exigences de l'article L.234-47 (9) du Code du travail.

Pour établir le bien-fondé des motifs du licenciement, l'employeur a versé en cause deux attestations testimoniales et des documents comptables.

A titre subsidiaire, l'employeur conteste les montants réclamés à titre d'indemnisation des préjudices matériel et moral.

MOTIFS DE LA DECISION

Aux termes de l'article L.124-5 du code du 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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

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 un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé, alors que les postes de travail d'autres membre du personnel sont maintenus.

En l'espèce, la lettre de motivation évoque la suppression du poste de travail occupé par la requérante suite à la redistribution des tâches dont elle s'est occupé pendant son congé de maternité suivi de son congé parental qui a duré jusqu'au 25 juin 2015.

L'employeur a indiqué dans la lettre de motivation du congédiement les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'elle a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi de la requérante.

Il a partant indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le moyen de la requérante tiré de l'imprécision de la lettre de motivation doit être rejeté.

A supposer encore qu'il y ait eu suppression du poste de travail du requérant due à une réorganisation interne, son licenciement pourrait reposer sur une cause suffisamment réelle et sérieuse pour justifier un licenciement.

La requérante fait valoir que la partie défenderesse a purement et simplement supprimé son poste en contradiction avec les termes de l'article L.234-47 (9) du code du travail, de sorte qu'elle l'aurait abusivement licenciée.

D'après l'article L.234-48(7) du code du travail, pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

Or, si le paragraphe (2) de l'article L.234-48 du code du travail protège le salarié contre le licenciement pendant la durée du congé parental et que le paragraphe (7) de ce même article le garantit contre toute diminution de ses conditions de travail après la fin du congé parental en cas de continuation des relations de travail, ces dispositions n'empêchent pas que l'employeur recouvre après la fin du congé parental son droit de licencier le salarié conformément aux dispositions légales régissant la résiliation du contrat de travail.

La suspension du droit de l'employeur de notifier à son salarié se trouvant en congé parental la résiliation de son contrat de travail ne saurait avoir pour conséquence de le priver du droit de procéder à une mesure de réorganisation nécessaire de son entreprise comportant des suppressions de postes, dont celui du salarié absent, tel qu'en l'espèce, et d'invoquer par la suite valablement ce motif légitime pour justifier le licenciement régulièrement notifié au salarié après l'expiration de la période de protection, sous peine de dénaturer cette mesure de protection de façon, non seulement, à avantager injustement le salarié en congé parental par rapport à ses collègues de travail, mais encore à entraver de manière inadmissible le droit de l'employeur d'organiser son entreprise.

En notifiant la résiliation de son contrat de travail à la requérante au lendemain du retour de son congé parental, la partie défenderesse n'a pas violé l'article L.234-48(7) du code du travail, sans préjudice de la régularité du congédiement au regard des dispositions de l'article L.124-5(2) du code du travail.

Il est de jurisprudence que l'employeur est seul responsable du risque assumé : « *il bénéficie du pouvoir de direction et 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, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.* » (Cour d'appel, 3^e chambre, 26 novembre 2009, 33660 ; Cour d'appel du 9 mars 2006, 8^e chambre, 29725 et 29726 ; Cour d'appel 29 juin 2006, 8^e chambre, 30030 ; Cour d'appel du 18 janvier 2007, 8^e chambre, 31061).

Les pouvoirs économiques ainsi reconnus à l'employeur l'autorisent à adopter des mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne, de

sa réorganisation et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment changer à son gré.

Le juge ne saurait à aucun moment se substituer à lui dans l'appréciation des mesures prises quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi.

L'employeur est partant en droit de réorganiser son entreprise et de supprimer le cas échéant un poste de travail devenu superflu pour réduire les frais.

L'employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise d'une manière plus rationnelle et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes et sa 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.

Il est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder à des licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement 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.

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.

En l'espèce, la réalité de la réorganisation des tâches parmi PERSONNE2.) et PERSONNE3.) résulte à suffisance des attestations testimoniales établies par celles-ci.

Elles décrivent en effet de façon détaillée comment, depuis le départ en congé de maternité, le travail de PERSONNE1.) a été réparti entre elles et que de ce fait, elles n'ont subi aucun accroissement du volume de leurs tâches qu'elles avaient avant cette situation. PERSONNE2.) confirme encore qu'elle travail à temps partiel depuis le 30 mars 2015 et que malgré la restructuration intervenue, elle arrive à gérer « *le suivi du travail journalier* ». De son côté, PERSONNE3.) déclare qu'elle a récupéré les dossiers traités par PERSONNE1.). Elle ajoute qu'elles arrivent à « *gérer les dossiers à deux* », qu'elles sont bien organisées et elle certifie « *qu'il n'y a pas suffisamment de travail pour une personne supplémentaire* ».

Au vu des développements qui précèdent, il convient de conclure qu'en présence d'une restructuration, le tribunal ne peut que constater que le motif économique invoqué par l'employeur est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

Au vu des pièces versées en cause, la réalité et le sérieux des motifs avancés par la société employeuse se trouve d'ores et déjà établie, de sorte qu'il n'y a pas lieu de procéder à une mesure d'instruction.

L'employeur confronté à des difficultés économiques pouvant 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.

La charge de la preuve du caractère fallacieux incombe à celui qui allègue la mauvaise foi, à savoir à PERSONNE1.).

Il découle cependant de l'ensemble des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a réussi à établir la réalité et le sérieux des motifs gisant à la base du licenciement, partant le caractère régulier du licenciement et que PERSONNE1.) n'en établit pas son caractère fallacieux et que son licenciement n'aurait été qu'un prétexte et aurait été effectué avec une légèreté blâmable.

Dans ces conditions, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) en date 26 juin est à déclarer régulier et non abusif et sa demande en indemnisation des préjudices matériel et moral est dès lors à rejeter.

Indemnité de procédure

En ce qui concerne la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.), il convient de la déclarer non fondée en raison de l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se **déclare** compétent pour en connaître;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en remise, sous peine d'astreinte, du certificat de travail et à sa demande en exécution provisoire du jugement à intervenir;

dit que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 26 juin 2015 est justifié et régulier en la forme;

rejette les demandes de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral, **partant en déboute**;

rejette la demande PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT