

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2014 / 2023
L-TRAV-604/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
3 JUILLET 2023**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Marc WAGNER, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sarl., établie et ayant son siège
social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,
inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro
NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Pauline GLESS, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg.

ainsi que

de l'**ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Catherine GRÉVEN, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 31 octobre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 novembre 2022. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 12 juin 2023. Lors de cette audience Maître Marc WAGNER exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Pauline GLESS répliqua pour la société défenderesse. Maître Catherine GRÉVEN représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 31 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) Sàrl devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- déclarer abusif le licenciement prononcé à son égard le 13 mai 2022,
- condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer le montant de 50.000 euros à titre de dommages et intérêts pour *préjudice matériel* subi du chef du licenciement abusif, avec les intérêts depuis le dépôt de la requête, jusqu'à solde,
- condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer le montant de 25.000 euros à titre de dommages et intérêts pour *préjudice moral* subi du chef du licenciement abusif avec les intérêts depuis le dépôt de la requête, jusqu'à solde,
- plus subsidiairement et en tout état de cause, condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer le montant de 10.174,95 euros à titre de

dommages et intérêts pour vice de forme du licenciement, avec les intérêts depuis le dépôt de la requête jusqu'à solde,

- condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui verser, du chef d'*heures supplémentaires*, le montant de 74.972,55 euros + p.m., sous réserve de tout autre montant à déterminer en cours d'instance par voie d'expertise ou de consultation avec les intérêts légaux à partir de la demande, jusqu'à solde,
- à toutes fins utiles et pour autant que de besoin, condamner la société SOCIETE1.) Sàrl, sur base des articles 284 et suivants du Nouveau Code de procédure civile, à verser aux débats, avant tout autre progrès en cause, les *fiches de pointage journalières* pour la période du 1^{er} octobre 2019 jusqu'au 15 mai 2022, le tout sous astreinte non comminatoire de 50 euros par jour de retard et par pièce, à compter de la notification du jugement à intervenir,
- condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer, du chef d'*arriérés de salaire*, le montant de 86.841,08 euros + p.m., avec les intérêts légaux à partir de la demande, jusqu'à solde,
- partant, condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer, du chef de *pertes de prime de directeur*, le montant de 3.473,41 euros + p.m., avec les intérêts légaux à partir de la demande, jusqu'à solde,
- condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer, du chef de *congés non rémunérés intégralement*, le montant de 6.743,29 euros + p.m., avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde,
- condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui verser, du chef du *non-paiement des 13^{ème} mois*, le montant de 22.278,30 euros + p.m., avec les intérêts légaux à partir de la demande, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) Sàrl aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 5.000 euros.

Société SOCIETE1.) Sàrl

À l'audience du 12 juin 2023, PERSONNE1.) soulève *in limine litis* l'exception de libellé obscur à l'égard de la demande de PERSONNE1.) portant sur les congés, pour conclure à l'irrecevabilité de ladite demande.

Pour le surplus, elle conclut à la validité et à la régularité du licenciement prononcé à l'égard de PERSONNE1.) le 13 mai 2022.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en tant que « *directrice communication* » (cadre supérieure) par la société défenderesse par contrat de travail à durée indéterminée du 29 octobre 2014 prévoyant une prise d'effet au 15 janvier 2015.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 4 mois par courrier du 13 mai 2022.

Moyennant courrier portant la date du 30 juin 2022 et faisant suite à la demande de PERSONNE1.) du 30 mai 2022, la société SOCIETE1.) Sàrl a fourni les motifs à la base du licenciement.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 15 juillet 2022.

Motifs de la décision

Il est précisé qu'à l'audience du 12 juin 2023, les débats étaient limités à l'examen de la régularité et du bien-fondé du licenciement avec préavis prononcé le 13 mai 2022.

Quant au moyen tiré de la tardiveté de la lettre des motifs à la base du licenciement du 13 mai 2022

PERSONNE1.) expose avoir demandé, par courrier recommandé du 30 mai 2022, à la défenderesse de lui faire tenir les motifs gisant à la base du licenciement intervenu. La société SOCIETE1.) Sàrl lui aurait communiqué sa lettre de motivation moyennant courriel du 6 juillet 2022, de sorte qu'elle ne lui aurait pas été adressée endéans le délai légal ni sous la forme requise par les dispositions du code du travail, de sorte que le licenciement du 13 mai 2022 serait abusif.

La société SOCIETE1.) Sàrl soutient avoir valablement posté, endéans le délai légal d'un mois, sa lettre de motifs le 30 juin 2022, mais que le courrier lui serait revenu avec la mention « *pas de boîte à ce nom* ». Les dispositions légales afférentes auraient dès lors été respectées.

L'article L.124-5 du code du travail dispose que « (1) *dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement. (2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, 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 l'espèce, il y a lieu de constater, au vu des pièces versées aux débats, que :

- PERSONNE1.) a demandé les motifs à la base de son licenciement par courrier du 30 mai 2022,
- le 30 juin 2022, la société SOCIETE1.) Sàrl a déposé auprès de SOCIETE2.) la lettre recommandée de motifs à destination de PERSONNE1.), à l'adresse correcte de cette dernière (ADRESSE3.) à L-ADRESSE4.)),
- ce courrier recommandé a été retourné par SOCIETE2.) à la société SOCIETE1.) Sàrl avec la mention « *pas de boîte à ce nom* »,

- par courriel du 6 juillet 2022, PERSONNE2.), « CEO » de la société SOCIETE1.) Sàrl a retransmis la lettre de motifs à PERSONNE1.) (« [...] comme discuté hier tu trouveras ci-joint ta lettre de motifs telle qu'envoyée le 30 juin dernier par lettre AR [...] »).

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que le défaut de remise du courrier recommandé de motifs du 30 juin 2022 à PERSONNE1.) est dû soit à un dysfonctionnement postal, soit à un dysfonctionnement imputable à la demanderesse elle-même, mais en tout cas non imputable à l'employeur.

Il s'ensuit qu'il n'y a pas eu violation des dispositions de l'article L. 124-5 (2) du code du travail, de sorte que le moyen afférent de PERSONNE1.) n'est pas fondé.

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis. Elle fait valoir que la lettre de licenciement contiendrait une « *ribambelle d'imprécisions et de termes vagues* » : « *activités des sociétés contrôlées par les membres de la famille* », « *la gestion des sites internet* », « *services refacturés [...] aux sociétés clientes* » alors que le graphique reproduit ne montrerait aucune société et « *baisse des activités* » qui ne serait pas attribuable à une société précise.

La société SOCIETE1.) Sàrl soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier. Pour autant que de besoin, elle offre de prouver les motifs y indiqués par l'audition de PERSONNE2.), « CEO » de la société SOCIETE1.) Sàrl, en qualité de témoin.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

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 licenciement 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 licenciement 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 licenciement 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 motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Dans l'hypothèse d'un licenciement, fondé sur des considérations économiques, l'employeur est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois, de révéler clairement et concrètement les mesures de restructuration ainsi que leur incidence sur le poste occupé par le salarié (v. en ce sens : Cour, 3^{ème} ch., 29 avril 2010, rôle n° 34702).

En l'espèce, le motif économique résiderait, à titre de « *restructuration* », dans la réduction de la masse salariale de la société SOCIETE1.) Sàrl via la (seule) suppression du poste de « *directrice communication* » occupé par PERSONNE1.) et la collaboration future aux mêmes fins avec des « *sociétés externes* », suite à une baisse du chiffre d'affaires de « *la société SOCIETE3.) sàrl* » depuis 2019 et une perte de liquidités auprès de cette même société, les deux comme conséquences de la Covid-19, de manière à ce que « *les capacités de paiement* » de « *la société SOCIETE3.) sàrl* » aient été « *inexistantes* ».

Or, il y a lieu d'observer que :

- mis à part « *la société SOCIETE3.) sàrl* » et la société défenderesse, aucune autre société n'est nommément citée dans la lettre de motifs — alors que de l'autre côté, ladite lettre énonce qu'il aurait été essayé « *d'absorber plus de coûts via la production bouchère, la salaison et les restaurants pour limiter l'impact [des restrictions liées à la Covid-19]* »,
- ni la structure des sociétés impliquées (dont certaines simplement désignées comme « *sociétés clientes* » ou « *clients principaux* » — alors même que par ailleurs « *la société SOCIETE3.) sàrl* » est présentée comme « *client principal* » unique), ni le « *département "communication"* » de la société SOCIETE1.) Sàrl, dont PERSONNE1.) était directrice, ne sont présentés dans la lettre de motifs,
- il n'est pas traçable, le cas échéant chiffres à l'appui, en quoi « *le cashflow* » de « *la société SOCIETE3.) sàrl* » impacterait la situation financière de la société SOCIETE1.) Sàrl de telle manière à ce que cette dernière soit en mesure (ou non) de payer ses salaires,
- sous le titre « *Impact de la Covid-19 sur SOCIETE3.) sàrl* », figure la phrase « *le gel des investissements et la réduction des charges ne suffisent pas à contrer la baisse d'activité des sociétés du groupe Steffen* », laquelle n'est pas appuyée par d'autres éléments,
- l'impact financier de la « *restructuration* », par la suppression du poste de PERSONNE1.) auprès de la société SOCIETE1.) Sàrl et le futur appel à des « *sociétés externes* », n'est pas précisé, ce qui aurait permis de situer la mesure par rapport aux autres chiffres indiqués sur les graphiques que comprend la lettre de motifs.

Dans ces conditions, il faut conclure que les motifs indiqués dans la lettre du 30 juin 2022 ne sont ni de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents ou supplémentaires, puisque les termes de la lettre sont suffisamment indistincts et modulables à cet égard, ni ne portent-ils garantie de

l'absence d'arbitraire, dans la mesure où l'aspect « *restructuration* » dans la relation triptyque PERSONNE1.) - société SOCIETE1.) Sàrl - « *la société SOCIETE3.) sàrl* » est laissé dans l'opacité.

En conséquence, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) Sàrl n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la société SOCIETE1.) Sàrl a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du 30 juin 2022 est à déclarer abusif.

Il convient de réserver le surplus des demandes et de fixer une continuation des débats y relative.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) Sàrl en date du 13 mai 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

réserve le surplus,

fixe la continuation des débats à l'audience du lundi 6 novembre 2023 à 15.00 heures, salle JP 0.02 et invite les parties à instruire entièrement les demandes réservées.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière