

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no 2075/20

ORDONNANCE

rendue le 29 juillet 2020 par **Béatrice HORPER**, juge de Paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, assistée de la Greffière assumée **Véronique JANIN**,

en application de l'article L.415-11 du Code de travail,

DANS LA CAUSE ENTRE

ENTRE :

PERSONNE1.), épouse (...),
demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,
comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET :

1) la société anonyme SOCIETE1.) S.A.,
établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

2) la société anonyme SOCIETE2.) S.A.,
établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

**3) la société anonyme de droit suisse SOCIETE3.)
HOLDING AG,**

établie et ayant son siège social à CH-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre du commerce du canton de Schwyz sous le numéro CHE-NUMERO3.),

4) la société anonyme SOCIETE4.) S.A.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO4.),

**5) la société à responsabilité limitée SOCIETE3.)
SERVICES SARL,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO5.),

6) la société anonyme SOCIETE3.) HOLDING S.A.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO6.),

PARTIES DEFENDERESSES,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée aux fins des présentes par Maître Laura BACH, avocat, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 20 avril 2020, sous le numéro fiscal 277/20.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 juin 2020. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 13 juillet 2020 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

ORDONNANCE QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 20 avril 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A
la société anonyme SOCIETE2.) S.A.
la société anonyme de droit suisse SOCIETE3.) HOLDING A.G
la société anonyme SOCIETE4.) S.A.
la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) SERVICES SARL
la société anonyme SOCIETE3.) HOLDING S.A.

devant le Président du Tribunal du travail pour voir constater la nullité du licenciement que la société SOCIETE2.) S.A a prononcé à son encontre en date du 9 avril 2020 et pour voir prononcer son maintien en emploi et sa réintégration au sein de la société SOCIETE2.) S.A conformément à l'article L.166-2(8) du Code du travail.

La requérante demande par ailleurs la condamnation des parties défenderesses à tous les frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement que la présente ordonnance soit revêtue de l'exécution provisoire.

A l'audience des plaidoiries du 13 juillet 2020, les parties défenderesses ont conclu reconventionnellement à la condamnation de la requérante au paiement de dommages et intérêts d'un montant de 7.000 euros pour procédure abusive et vexatoire ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) S.A à partir du 2 juin 2015 en qualité de « Deputy of Head of Marketing and Communications ».

Le contrat de travail a été transféré avec effet au 1^{er} octobre 2019 vers la société SOCIETE2.) S.A avec reprise d'ancienneté.

Par courrier du 9 avril 2020, la requérante a été licenciée moyennant préavis de 2 mois du 15 avril au 14 juin 2020.

Par courrier du 16 avril 2020, elle a demandé la communication des motifs de son congédiement.

La société SOCIETE2.) S.A lui a répondu par courrier du 12 mai 2020 dont la teneur est la suivante :

(...)

III. Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) expose en premier lieu que les 6 sociétés défenderesses constituent une unité économique et sociale au sens de l'article L.161-2 du Code du travail.

La requérante donne à considérer qu'il résulte de la lettre de motivation reproduite ci-dessus que la résiliation de son contrat de travail est intervenue pour des motifs économiques, partant pour des motifs non inhérents à sa personne.

Elle affirme que sur une même période de trente jours, six autres salariés de l'unité économique et sociale constituée par les parties défenderesse auraient également été licenciés pour des motifs non inhérents à leurs personnes, ou qu'ils ont quitté leur emploi à la suite d'un accord négocié avec leur employeur respectif, ou qu'ils sont partis à la retraite.

Son licenciement s'inscrirait dès lors dans le cadre d'un licenciement collectif au sens de l'article L.166-1 du Code du travail.

Dans la mesure cependant où aucun plan social n'aurait été négocié conformément à l'article L.166-2 du même code, il y aurait lieu de constater que son licenciement est entaché de nullité conformément à l'article L.166-2 (8).

La requérante demande en conséquence l'annulation du licenciement intervenu en violation de l'article L.166-2 du Code du travail, ainsi que son maintien dans son emploi et sa réintégration au sein de la société SOCIETE2.) S.A.

Les sociétés défenderesses reconnaissent expressément lors de l'audience du 13 juillet 2020 par l'intermédiaire de leur mandataire qu'elles constituent effectivement une unité économique et sociale au sens du Code du travail.

Elles font cependant valoir que la requérante reste en défaut de prouver que les conditions d'application de la procédure relative aux licenciements collectifs étaient remplies en l'espèce. En particulier, elles donnent à considérer que la requérante ne prouve pas que les seuils pour l'application de cette procédure auraient été atteints en l'espèce.

Elle ne verserait aucun élément probant à l'appui de sa requête qu'elle aurait par ailleurs introduite avant même d'avoir obtenu la communication des motifs de son licenciement et sans disposer des éléments de preuve quant au nombre de licenciements, respectivement résiliations de contrat pour des motifs non inhérents à la personne du salarié.

Ce faisant, PERSONNE1.) aurait agi avec une légèreté blâmable et occasionné un préjudice dans le chef des parties défenderesses qui auraient notamment dû exposer des frais d'avocat pour assurer la défense de leurs intérêts.

Les sociétés défenderesses concluent partant à voir débouter la requérante de ses demandes et à la voir condamner à leur payer des dommages et intérêts de 7.000 euros pour procédure abusive et vexatoire. Elles demandent également la condamnation de PERSONNE1.) à leur payer une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Dans la mesure où les parties défenderesses ont explicitement reconnu, par le biais de leur mandataire, qu'elles constituent une unité économique et sociale, ce fait est constant en cause de sorte qu'il n'y a pas lieu d'exposer plus amplement les éléments avancés par la requérante au soutien de l'application de cette qualification en l'espèce.

Il n'est pas contesté non plus que le licenciement de PERSONNE1.) repose sur des motifs économiques, cela résulte d'ailleurs de la lecture du courrier énonçant les motifs du licenciement.

Les défenderesses rappellent cependant qu'il incombe à la requérante d'établir que les conditions de l'article L.166-1 du Code du travail sont remplies en l'espèce et plus particulièrement les conditions de seuil. Or, une telle preuve laisserait d'être rapportée. L'applicabilité de l'article L.166-1 en l'espèce serait d'ailleurs infirmée par l'attestation testimoniale rédigée par Madame PERSONNE2.) la responsable des ressources humaines (Head of Human Resources) au niveau du groupe, et qui a, en cette qualité, co-signé la lettre de licenciement et la lettre énonçant les motifs.

Pour établir qu'en l'espèce son licenciement s'inscrit dans le cadre d'un licenciement collectif au sens de l'article L.166-1 du Code du travail, la requérante :

- verse un tableau reprenant les six sociétés et les noms de salariés licenciés ou dont le contrat de travail aurait été résilié au cours de la même période que le sien ou à une date inconnue ;
- verse un échange de correspondance entre son mandataire et le mandataire des parties défenderesses pour prouver le refus du mandataire adverse de verser des pièces susceptibles de documenter les divers licenciements ou résiliations de contrats de travail intervenus à compter du 1^{er} janvier 2020. Elle soutient qu'une telle réticence ferait présumer qu'il y a bien eu un licenciement collectif que les parties défenderesses tenteraient de cacher en tablant sur l'application des règles de la charge de la preuve ;
- précise que dans la mesure où toutes les sociétés ne disposent pas d'une délégation du personnel, les informations concernant l'état des licenciements et des résiliations au sein des différentes sociétés restent cloisonnées et ne circulent pas, du moins pas dans un cadre officiel, entre les salariés des sociétés ;
- indique que la société SOCIETE2.) S.A aurait soumis une proposition de transaction à PERSONNE1.) impliquant notamment la renonciation à agir judiciairement que PERSONNE1.) n'a pas signé. Elle soutient cependant que d'autres salariés ont probablement conclu cette transaction de sorte que leurs licenciements ne font l'objet d'aucune procédure et qu'ils passent dès lors inaperçus aux yeux des autres salariés et plus particulièrement auprès de ceux qui travaillent dans une autre société de l'unité ;
- en l'espèce trois requêtes en annulation auraient déjà été déposées à la même date par trois salariées de la société SOCIETE2.) S.A licenciées à la même date pour des motifs économiques (la requérante, PERSONNE3.) et une troisième personne qui a entretemps demandé la radiation de sa requête, circonstances qui ne rendrait pas moins réel le licenciement économique dont elle a fait l'objet)

- dans la lettre de motivation du licenciement, il est fait état par la société SOCIETE2.) S.A d'un quatrième licenciement, celui d'une certaine PERSONNE4.)
- les dénommés PERSONNE5.) et PERSONNE6.) auraient également été licenciés dans le même laps de temps que celles-ci
- par ailleurs deux autres salariés, en l'occurrence PERSONNE7.) et PERSONNE8.) auraient aussi été congédiés sans que les dates de leurs renvois ne soient connues de la requérante

Ainsi, en tenant compte du défaut de coopération des sociétés défenderesses et du fait que la requérante indique les noms de plusieurs salariés qui auraient également été licenciés pour des motifs non inhérents à leurs personnes, il y aurait lieu d'accueillir son offre de preuve par l'audition de témoins formulée comme suit :

Que sur une période de 30 jours, soit entre le 8 mars 2020 et le 8 mai 2020, au moins 7 salariés des sociétés défenderesses sub 1, 2, 4, 5, 6, voire sur une période de 90 jours, soit entre le 8 janvier 2020 et le 8 juillet 2020, pour ces mêmes sociétés défenderesses, au moins 15 salariés ont soit été licenciés, soit ont quitté leur emploi sur base d'un accord négocié avec leur employeur, soit sont partis en retraite ;

La requérante conteste par ailleurs la demande reconventionnelle dirigée à son encontre notamment en niant avoir agi par malice ou dans une intention de nuire ou par légèreté blâmable et donne à considérer que le délai très court de 15 jours prévu par l'article L.166-2 (8) du Code du travail pour agir en nullité oblige le salarié à introduire sa requête à une époque où il ne dispose pas nécessairement de tous les éléments.

IV. Motifs de la décision

Aux termes de l'article L.166-1 du Code du travail :

« (1) Aux fins de l'application du présent chapitre, on entend par licenciements collectifs les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, lorsque le nombre de licenciements envisagés est :

1. *pour une même période de trente jours, au moins égal à sept salariés*
2. *pour une période de quatre-vingt-dix jours, au moins égal à quinze salariés*

(2) Pour le calcul du nombre de licenciements prévus au paragraphe (1), sont assimilées aux licenciements les cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, à condition que les licenciements proprement dits au sens du paragraphe (1) soient au moins au nombre de quatre ».

Pour le calcul des effectifs du personnel, la loi assimile au licenciement les autres cessations du contrat de travail intervenues à l'initiative de l'employeur pour un ou

plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié, tels que les départs à la préretraite, les départs volontaires négociés, les régimes spéciaux d'invalidité, à condition toutefois que les licenciements proprement dits soient au moins au nombre de quatre.

En outre, aux termes de l'article L.166-5(1) du Code du travail :

« L'employeur ne peut procéder à la notification individuelle des licenciements aux salariés concernés qu'après la signature du plan social conformément au paragraphe (5) de l'article L.166-2 ou du procès-verbal de l'Office national de conciliation conformément au paragraphe (7) du même article.

Les notifications intervenues en violation de la disposition de l'alinéa qui précède sont nulles et de nul effet conformément au paragraphe (8) dudit article ».

Finalement, aux termes de l'article L.166-2(8) du même code :

« Toute notification d'un licenciement pour un motif non inhérent à la personne du salarié ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable aux termes de l'article L.124-2, intervenant soit avant la date de la signature du plan social conformément au paragraphe (5), soit avant la date du procès-verbal de l'Office national de conciliation conformément au paragraphe (7), soit avant la mise en place d'une délégation du personnel conformément à l'alinéa 2 du paragraphe (3), est nulle et de nul effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, et, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision [...] ».

Conformément aux conclusions des parties défenderesses, il appartient à la requérante, qui se dit victime d'un licenciement collectif irrégulier, de prouver que les conditions d'application des articles L.166-1, L.166-2(8) et L.166-5 du Code du travail sont réunies en l'espèce.

La requérante offre à cette fin de procéder à l'audition de témoins.

Le licenciement constitue un acte juridique susceptible d'être prouvé par écrit ou par la voie de l'enquête.

En l'espèce, la requérante a exposé de manière précise les obstacles qui l'empêchent de verser des documents écrits qui permettraient de déterminer si les conditions, notamment de seuil, de l'article L.166-1 du Code du travail sont remplies en l'espèce.

Il s'y ajoute que les sociétés défenderesses ne font aucun effort pour prouver que les conditions de l'article L.166-1 ne sont pas remplies. S'il est exact que la charge de

cette preuve ne repose pas sur l'employeur, il n'en demeure pas moins qu'une attitude plus coopérative aurait peut-être permis de mettre fin à la procédure dont elles affirment d'ailleurs qu'elle leur causerait un grand préjudice.

S'il est également exact qu'il ne peut être reproché aux défenderesses de refuser de verser un document dont l'existence même n'est pas établie, il n'en demeure pas moins qu'elles persistent dans leur attitude récalcitrante en versant une attestation testimoniale vague.

En effet, Madame PERSONNE2.) se contente d'indiquer :

« In meiner Funktion als Personalleiterin habe ich im Zeitraum vom 1.4.2020-30.04.2020 folgende ARBEITGEBERSEITIGE Kündigungen vorbereitet:

- 1.4.2020: 2 Kündigungen bei SOCIETE4.) S.A.
- 8.4.2020: 4 Kündigungen bei der Firma SOCIETE2.) S.A. »

Or, cette déclaration manque de précision et de pertinence dans la mesure où elle ne vise pas les périodes pertinentes, elle ne fournit aucune précision quant à l'identité des salariés licenciés dont elle fait état, elle se limite à faire état des licenciements sans évoquer les éventuelles autres causes de cessation de relations de travail et elle se borne à indiquer la date à laquelle les licenciements ont été « préparés » (« vorbereitet ») sans précision quant à la date de leur notification aux salariés concernés.

Eu égard à ces considérations, il y a lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la requérante.

La requérante propose d'entendre 8 personnes. Pour éviter de retarder inutilement l'issue du litige et pour des raisons sanitaires liées à la propagation du virus SARS-Cov-2, il y a cependant lieu, dans un premier temps, sans préjudice d'auditions de témoins supplémentaires ultérieures, d'entendre uniquement Madame PERSONNE2.).

Il y a lieu de réserver les demandes et les demandes reconventionnelles.

PAR CES MOTIFS :

Nous, Béatrice HORPER, Juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par les articles L.166-2(8) et L.166-5 du Code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

avant tout autre progrès en cause admet PERSONNE1.) à prouver par l'audition de Madame PERSONNE2.), Head of HR and Administration, demeurant à D-ADRESSE4.) (sans préjudice quant à l'audition ultérieure d'autres témoins) les faits suivants :

Que sur une période de 30 jours, soit entre le 8 mars 2020 et le 8 mai 2020, au moins 7 salariés des sociétés défenderesses sub 1, 2, 4, 5, 6, voire sur une période de 90 jours, soit entre le 8 janvier 2020 et le 8 juillet 2020, pour ces mêmes sociétés défenderesses, au moins 15 salariés ont soit été licenciés, soit ont quitté leur emploi sur base d'un accord négocié avec leur employeur, soit sont partis en retraite ;

fixe jour, heure et lieu pour

l'enquête au vendredi, 9 octobre 2020 à 9:00 heures, salle J.P. 1.20
pour entendre Madame PERSONNE2.),

la contre-enquête au mardi, 27 octobre 2020 à 9:00 heures, salle J.P. 1.20

fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 12 octobre 2020

commet la Présidente du Tribunal du travail pour procéder à ces mesures d'instruction,

fixe la continuation des débats à l'audience publique du lundi, 2 novembre 2020 à 15:00 heures, devant le Tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.1.19 ;

réserve le surplus de la demande et les frais.

Ainsi fait, jugé et prononcé en audience publique par Béatrice HORPER, Présidente du Tribunal du travail, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, qui ont signé la présente ordonnance, le tout date qu'en tête.