

Texte pseudonymisé

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

Rép.no.2980/23

ORDONNANCE

rendue à l'audience publique du lundi, le 20 novembre 2023

par Béatrice HORPER, juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN

en application de l'article L.551-2(2) du Code du travail

DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Faisal QURAIISHI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

I. SOCIETE1.) SARL

société à responsabilité limitée, 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 ou ses gérants actuellement en fonctions,

II. SOCIETE2.) SARL

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.) représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

PARTIES DEFENDERESSES

comparant par Maître Marta DOBEK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

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 4 octobre 2023 sous le numéro fiscal 588/23.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 octobre 2023. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire et fut utilement retenue à l'audience publique du 8 novembre 2023. 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 de ce jour, l'

ORDONNANCE QUI SUIVIT :

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal de paix de Luxembourg le 4 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer, d'une part, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour voir constater la nullité d'une résiliation d'un commun accord du 18 juillet 2023 d'un contrat de travail et, d'autre part, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL pour voir constater la nullité d'un licenciement avec préavis intervenu le 21 septembre 2023 conformément aux dispositions de l'article L.551-2 du Code du travail.

Le requérant conclut également à la condamnation solidairement sinon in solidum des deux sociétés défenderesses aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.250 euros.

Il conclut finalement à voir ordonner l'exécution provisoire de l'ordonnance.

A l'audience des plaidoiries du 8 novembre 2023, PERSONNE1.) a précisé qu'il demande principalement, l'annulation de la résiliation d'un commun accord du contrat de

travail avec la société SOCIETE1.) SARL et, subsidiairement, l'annulation du licenciement notifié par la société SOCIETE2.) SARL.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL en qualité de commis de cuisine à compter du 1^{er} avril 2021.

En date du 18 juillet 2023, le contrat de travail entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) SARL a été résilié d'un commun accord avec effet au 20 août 2023.

Le même jour, un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre PERSONNE1.) et la société SOCIETE2.) SARL. Aux termes de ce contrat, le requérant est embauché en qualité d'aide-cuisinier à compter du 21 août 2023 avec reprise d'ancienneté au 1^{er} avril 2021.

A la suite d'un examen médical du 28 juillet 2023, le médecin du travail a constaté l'inaptitude du requérant pour le poste de commis de cuisine occupé auprès de la société SOCIETE1.) SARL et a décidé de saisir la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après la « Commission mixte »).

Par décision du 23 août 2023, la Commission mixte a refusé le reclassement professionnel du requérant au motif que le contrat de travail avec le dernier employeur avait fait l'objet d'une résiliation d'un commun accord.

Par courrier du 21 septembre 2023, la société SOCIETE2.) SARL a notifié à PERSONNE1.) la résiliation du contrat de travail en cours de période d'essai moyennant un préavis de 15 jours.

Le 23 septembre 2023, le requérant a introduit un recours devant le Conseil arbitral de la Sécurité sociale contre la décision de la Commission mixte du 23 août 2023.

III. Les prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) expose à l'appui de ses demandes d'annulation qu'il était engagé comme commis de cuisine auprès de la société SOCIETE1.) SARL. Au cours de la période d'engagement, il aurait été victime de deux accidents du travail ayant entraîné une longue incapacité de travail. A la suite de l'avis du médecin du travail préconisant un reclassement interne du requérant, la gérante et associée unique des sociétés SOCIETE1.) SARL et SOCIETE2.) SARL aurait convaincu le requérant que la société SOCIETE1.) SARL ne disposait pas de poste compatible avec les restrictions constatées par le médecin du travail, mais qu'elle pouvait par contre lui proposer un tel poste au sein de la société SOCIETE2.) SARL.

Le requérant insiste sur le fait que les sociétés SOCIETE1.) SARL et SOCIETE2.) SARL font partie du même groupe de sociétés. La gérante unique des deux sociétés aurait dès lors proposé au requérant d'opérer un changement de contrat de travail au sein du même groupe de sociétés qui lui permettrait ainsi d'occuper un poste compatible avec ses aptitudes physiques. Eu égard aux explications fournies, le requérant aurait accepté cette proposition. C'est dans cet

état d'esprit qu'il aurait signé le 18 juillet 2023, d'une part, une résiliation d'un commun accord du contrat avec la société SOCIETE1.) SARL et, d'autre part, un contrat de travail avec la société SOCIETE2.) SARL pour un poste d'aide-cuisinier. Le requérant souligne dans ce contexte que le contrat conclu avec la société SOCIETE2.) SARL contient une clause de reprise d'ancienneté au 1^{er} avril 2021, soit à la date d'embauche auprès de la société SOCIETE1.) SARL.

Non seulement la société SOCIETE2.) SARL n'aurait pas tenu compte des restrictions retenues par le médecin du travail dans le cadre des tâches qu'elle a confiées au requérant, mais elle aurait en plus profité de la situation pour résilier le contrat de travail en faisant application d'une clause d'essai qui n'aurait d'ailleurs pas été valable eu égard à l'ancienneté du requérant au sein du groupe de sociétés dont fait partie la société SOCIETE2.) SARL.

PERSONNE1.) fait plaider que son consentement à la résiliation du contrat de travail liant à la société SOCIETE1.) SARL a été extorqué par des manœuvres dolosives. On lui aurait fait miroiter une forme de reclassement interne et son affectation à un poste de travail compatible à ses aptitudes physiques alors qu'en réalité la manœuvre visait uniquement à permettre à la société SOCIETE1.) SARL, avec la complicité de la société SOCIETE2.) SARL, de contourner la protection contre le licenciement dont bénéficie un salarié pendant une procédure de reclassement. Il y aurait dès lors lieu de constater que cette résiliation d'un commun accord constitue en réalité un licenciement déguisé annulable pour être intervenu au cours de la période de protection.

Dans la mesure où ce n'est qu'à la date de son licenciement par la société SOCIETE2.) SARL que le requérant aurait été en mesure de comprendre la manœuvre, il y aurait lieu de retenir que le délai de 15 jours prévu à l'article L.415-10 (2) pour attaquer un licenciement intervenu en cours de la procédure de reclassement n'a commencé à courir qu'à cette date, soit au 21 septembre 2023.

Le requérant est dès lors d'avis que sa demande d'annulation de la résiliation d'un commun accord du contrat de travail l'ayant lié à la société SOCIETE1.) SARL est à déclarer recevable et fondée.

A titre subsidiaire, pour le cas où il ne serait pas fait droit à sa demande dirigée contre la société SOCIETE1.) SARL, le requérant conclut à l'annulation du licenciement du 21 septembre 2023 notifié par la société SOCIETE2.) SARL.

A l'appui de cette demande, il fait plaider que ce licenciement est intervenu alors qu'une procédure de reclassement était encore en cours. En effet, le recours introduit devant le Conseil arbitral serait encore en cours.

Les sociétés défenderesses se rapportent à prudence de justice en ce qui concerne la recevabilité des demandes.

Les sociétés SOCIETE1.) SARL et SOCIETE2.) SARL reconnaissent qu'elles appartiennent au même groupe de sociétés, mais elles contestent constituer une même unité économique et sociale.

Elles contestent également la version des faits du requérant et en particulier toute intention malveillante de contourner un mécanisme de protection contre le licenciement. Dans

ce contexte, elles soutiennent que la société SOCIETE1.) SARL aurait proposé, dès le mois de mai 2023, à ses salariés, dans le cadre de l'ouverture d'un nouveau restaurant exploité par la société SOCIETE2.) SARL, de conclure des contrats de travail avec cette société ; les salariés intéressés auraient été invités à s'inscrire sur une liste tenue à cet effet. PERSONNE1.) aurait spontanément répondu à cet appel et aurait ainsi manifesté son intérêt de travailler pour la société SOCIETE2.) SARL. C'est dans ce contexte qu'en date du 18 juillet 2023, le contrat de travail avec la société SOCIETE1.) SARL aurait été résilié d'un commun accord et le contrat de travail avec la société SOCIETE2.) SARL aurait été conclu. A cette date, il n'aurait été question ni d'une inaptitude ni d'une quelconque procédure de reclassement ; le constat d'inaptitude avec saisine de la Commission mixte serait intervenu postérieurement, à savoir le 28 juillet 2023. Certes, la société SOCIETE1.) SARL aurait été informée du fait que le requérant avait fait l'objet de deux accidents du travail, mais elle donne à considérer qu'après le second accident, PERSONNE1.) aurait repris le travail de manière continue depuis le mois de décembre 2022. Elle soutient dès lors, contrairement aux plaidoiries du requérant, qu'elle n'avait aucune raison de s'attendre en date du 18 juillet 2023 à un constat d'inaptitude et à la saisine de la Commission mixte.

La société SOCIETE1.) SARL conteste dès lors que la résiliation d'un commun accord du contrat de travail la liant au requérant aurait été entachée d'un vice du consentement dans le chef de PERSONNE1.). Au contraire, cette résiliation aurait été parfaitement valable.

La protection contre le licenciement prévue à l'article L.551-2 (2) du Code du travail ne s'opposerait pas à une résiliation d'un commun accord. Il y aurait dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande principale tendant à l'annulation de la résiliation d'un commun accord du contrat de travail qui le liait à la société SOCIETE1.) SARL.

La société SOCIETE2.) SARL s'oppose à la demande subsidiaire tendant à l'annulation du licenciement du 21 septembre 2023 en donnant à considérer que le requérant a été embauché à un poste différent que celui qu'il occupait au sein de la société SOCIETE1.) SARL, ses tâches auraient été différentes de sorte qu'elle estime avoir été en droit de prévoir une période d'essai. Elle est également d'avis que dans la mesure où le poste que PERSONNE1.) ne s'identifie pas avec celui pour lequel le médecin du travail a constaté des restrictions et saisit la Commission mixte, les conditions de l'article L.551-1 du Code du travail ne seraient pas remplies dans le cadre du contrat de travail liant PERSONNE1.) à la société SOCIETE2.) SARL.

Par ailleurs, si la société SOCIETE2.) SARL ne conteste pas appartenir au même groupe de sociétés que la société SOCIETE1.) SARL, elle est néanmoins d'avis que cette circonstance n'est pas suffisante pour en conclure que les deux sociétés constituent une unité économique et sociale. La procédure actuellement pendante devant le Conseil arbitral visant à voir obtenir le reclassement interne du requérant au sein de la société SOCIETE1.) SARL ne serait dès lors pas opposable à la société SOCIETE2.) SARL.

IV. Motivation de la décision

L'article L.551-2(2) du Code du travail dispose que :

« Sans préjudice des dispositions des articles L. 125-1, paragraphe 1er et L. 125-4, est à considérer comme nul et sans effet le licenciement notifié par l'employeur ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable avec le salarié, à partir du jour de la saisine de la Commission mixte prévue à l'article L. 552-1 jusqu'à l'expiration du douzième mois qui suit

la notification à l'employeur de la décision de procéder obligatoirement au reclassement professionnel interne.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat de travail, le salarié en procédure de reclassement professionnel et le salarié bénéficiant d'une mesure de reclassement professionnel peuvent 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, ou, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4. [...] »

La protection contre le licenciement perdure jusqu'à ce qu'une décision définitive soit intervenue.

En l'espèce, PERSONNE1.) a introduit, le 23 septembre 2023, un recours devant le Conseil arbitral de la Sécurité sociale contre la décision de refus de la Commission mixte du 23 août 2023. Ce recours est actuellement pendant de sorte qu'aucune décision définitive n'est intervenue à l'heure actuelle.

A. La demande en annulation de la résiliation d'un commun accord du 18 juillet 2023 dirigée contre la société SOCIETE1.) SARL

En l'espèce, la Commission mixte a été saisie par le médecin du travail en date du 28 juillet 2023 ; la résiliation d'un commun accord est partant intervenue à une date à laquelle le requérant ne pouvait pas encore bénéficier de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.551-2 (2) du Code du travail.

Le requérant laisse par ailleurs d'établir sa version des faits et en particulier l'existence de manœuvres dolosives consistant à lui faire miroiter un « reclassement interne » au sein d'une autre société du groupe dans le but de contourner la protection applicable en cas de procédure de reclassement. Le requérant ne produit aucun élément afin d'étayer sa thèse et il s'y ajoute que la chronologie des faits n'est pas non plus de nature à la corroborer. Il n'y a partant pas lieu de requalifier la résiliation d'un commun accord du 18 juillet 2023 en licenciement ni de reporter virtuellement sa date au 21 septembre 2023, date du licenciement notifié au requérant par la société SOCIETE2.) SARL.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande principale dirigée contre la société SOCIETE1.) SARL et tendant à l'annulation de la résiliation d'un commun accord du 18 juillet 2023.

B. La demande en annulation du licenciement du 21 septembre 2023 dirigée contre la société SOCIETE2.) SARL

Pour soutenir que la procédure de reclassement actuellement pendante ne lui est pas opposable, la société SOCIETE2.) SARL donne à considérer que cette procédure a été introduite par rapport au poste de commis de cuisine que le requérant occupait auprès de la société SOCIETE1.) SARL. Comme la relation de travail avec la société SOCIETE1.) SARL a pris fin et que le requérant a occupé par la suite, au sein de la société SOCIETE2.) SARL, un autre poste - celui d'aide-cuisinier - dans le cadre duquel il n'aurait plus exercé les mêmes

tâches qu'au poste de commis de cuisine, les conditions relatives à la protection contre le licenciement prévues à l'article L.551-2 (2) ne seraient pas données à son égard.

Le requérant fait valoir que les deux sociétés SOCIETE1.) SARL et SOCIETE2.) SARL font partie d'un même groupe de sociétés, qu'elles opèrent toutes les deux dans le même domaine d'activités, qu'elles sont toutes les deux gérées par la même gérante unique qui serait également l'associée unique des deux sociétés dont les sièges sociaux se trouveraient à la même adresse. Par ailleurs, les produits vendus par ces deux sociétés seraient préparés au sein de la même cuisine centrale.

Les sociétés défenderesses reconnaissent qu'elles font partie d'un même groupe de sociétés, mais elles contestent constituer une unité économique et sociale. Dans ce contexte, elles contestent plus particulièrement que leurs produits seraient préparés au sein d'une même cuisine centrale.

Il est de jurisprudence que « des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise notamment au regard de l'article 19 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail [actuel article L.124-2 du Code du travail]. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont : au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires ; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts avec par exemple un statut social semblable. Les deux types d'unité (sociale et économique) sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale. » (C.S.J., 4 mars 1999, 21839 du rôle)

La simple circonstance que des sociétés appartiennent à un même groupe ne suffit pas pour en déduire qu'elles constituent une unité économique et sociale.

Face aux contestations des sociétés SOCIETE1.) SARL et SOCIETE2.) SARL à ce sujet, il incombe à PERSONNE1.) de prouver l'existence d'une unité économique et sociale.

A cet effet, le requérant verse notamment des extraits du Registre de commerce et des sociétés, contenant notamment les statuts des deux sociétés.

Il résulte de ces publications qu'à partir du 18 décembre 2020, l'intégralité des parts sociales de la société SOCIETE1.) SARL est détenue par une dénommée PERSONNE2.), laquelle dispose en sa qualité de gérante de la société des pouvoirs les plus étendus pour agir au nom de la société et l'engager valablement par sa seule signature. Cette même personne est détentrice de 100% des parts sociales de la société SOCIETE2.) SARL depuis le 10 juin 2022 dont elle est également la gérante unique. Il existe partant une concentration des pouvoirs de direction des deux sociétés dans le chef d'une même personne.

La lecture des statuts des deux sociétés permet de dégager également une identité, sinon du moins une complémentarité de leurs objets sociaux. En effet, la société SOCIETE1.) SARL a pour objet l'activité de brasserie, restaurant traditionnel et grill et l'activité de traiteur, livraison de plats chauds et froids et la vente de sandwiches, tandis que la société SOCIETE2.) SARL a pour objet l'exploitation d'un restaurant, avec débit de boissons alcooliques et non alcooliques à consommer sur place ou à emporter, ainsi que la vente de tous les articles de la branche.

Ces éléments permettent de retenir l'existence d'une unité économique.

Sur le plan social, il y a lieu de relever que tant le contrat de travail conclu le 31 mars 2021 avec la société SOCIETE1.) SARL que celui qui a été conclu le 18 juillet 2023 avec la société SOCIETE2.) SARL stipulent au sujet du lieu de travail que le salarié est engagé pour travailler sur un site déterminé, tout en ajoutant que le salarié « prend connaissance et accepte qu'il puisse être occupé sur tous les sites de l'employeur et/ou dans les entreprises du même groupe ».

Il est par ailleurs constant en cause qu'il a été proposé à PERSONNE1.), à l'époque où il était occupé par la société SOCIETE1.) SARL, de changer d'employeur et de travailler pour la société SOCIETE2.) SARL. L'existence d'une telle proposition de mutation se dégage des deux versions des faits en présence.

Finalement, il convient de constater, à l'instar du requérant, que le contrat de travail conclu avec la société SOCIETE2.) SARL le 18 juillet 2023 contient une clause prévoyant la reprise d'ancienneté au 1^{er} avril 2021. Cette date correspond précisément à la date de prise d'effet du contrat de travail conclu le 31 mars 2021 avec la société SOCIETE1.) SARL.

L'interchangeabilité du personnel et les possibilités de mutations du personnel d'une société à l'autre constituent des indices suffisants de l'existence d'une unité sociale.

Il existe dès lors en l'espèce, des éléments suffisants permettant de retenir que les employeurs successifs de PERSONNE1.) constituent une unité économique et sociale.

Il s'ensuit que la procédure de reclassement initiée le 28 juillet 2023, soit à une époque où PERSONNE1.) était encore occupé au poste de commis de cuisine au sein de la société SOCIETE1.) SARL (la résiliation signée le 18 juillet 2023 a pris effet le 20 août 2023 et le nouveau contrat de travail avec la société SOCIETE2.) SARL a pris effet le 21 août 2023) est également opposable à la société SOCIETE2.) SARL.

Or, le licenciement du 21 septembre 2023 est intervenu à une époque où le délai de recours contre la décision de la Commission mixte n'avait pas encore expiré. Il est par ailleurs constant en cause qu'un recours contre cette décision a été introduit deux jours plus tard, de sorte qu'elle n'est toujours pas définitive.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que le licenciement notifié par la société SOCIETE2.) SARL, le 21 septembre 2023, est intervenu en dépit de la protection contre le licenciement de l'article L.551-2 (2) du Code du travail, alors même que ces dispositions lui étaient opposables en l'espèce.

La demande subsidiaire de PERSONNE1.) en constatation de la nullité du licenciement du 21 septembre 2023 qui lui a été notifié par la société SOCIETE2.) SARL est partant fondée sur base de l'article L.551-2 (2) du Code du travail.

Il y a par conséquent lieu d'ordonner le maintien du requérant dans les services de la société SOCIETE2.) SARL.

Comme il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits, il y a lieu de lui allouer, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, une indemnité de procédure de 750 euros.

PAR CES MOTIFS :

Nous, Béatrice HORPER, Présidente du Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort, en application de l'article L.551-2(2) du Code de travail,

Recevons les demandes de PERSONNE1.) en la forme ;

Déclarons non fondée la demande de PERSONNE1.) dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et tendant à l'annulation d'une résiliation d'un commun accord d'un contrat de travail du 18 juillet 2023 et en déboutons ;

Déclarons fondée la demande de PERSONNE1.) dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL et tendant à l'annulation d'un licenciement du 21 septembre 2023 ;

Constatons la nullité du licenciement du 21 septembre 2023 notifié par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL ;

Ordonnons le maintien de PERSONNE1.) au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL ;

Déclarons non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure en ce qu'elle est dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et en déboutons ;

Déclarons fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure en ce qu'elle est dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL à concurrence du montant de 750 euros ;

Condamnons la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 750 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

Condamnons la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL aux frais et dépens de l'instance ;

Ordonnons l'exécution provisoire de la présente ordonnance, nonobstant toutes voies de recours et sans caution.

Ainsi prononcé en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix de Luxembourg, et a signé la présente ordonnance avec le greffier assumé.