

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1964 /2024
(rôle L-TRAV-325/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 11 JUIN 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Donato BEVILACQUA
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant en personne,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEFENDERESSE,

défaillante.

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 26 avril 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 21 mai 2024, audience à laquelle l'affaire fut retenue. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut en personne, tandis que la partie défenderesse ne comparut ni en personne, ni par mandataire.

La partie demanderesse fut entendue en ses moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 26 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège afin d'être réintégrée à son poste ou dans un poste similaire dans la société, subsidiairement afin que la partie défenderesse soit obligée de l'informer des postes ouverts et de prendre sa candidature en compte en priorité pour les postes correspondant à son profil et à supprimer le message automatique inexact lié à ses performances et afin qu'elle soit obligée à lui payer une indemnité correspondant à la violation du droit de priorité de réembauchage conformément à l'article L.125-9 du code du travail, ainsi qu'aux préjudices subis.

Bien que régulièrement convoquée à l'audience du 21 mai 2024, la partie défenderesse ne s'y est ni présentée, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il résulte des éléments du dossier que l'acte introductif d'instance lui a été délivré à personne, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

I. Quant aux moyens de la requérante

La requérante a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Elle fait plus particulièrement valoir

- qu'elle a été embauchée en qualité d'acheteur-négociateur (responsable achat de produits) par la partie défenderesse en vertu d'un contrat de travail conclu en date du 26 septembre 2016 ;
- qu'en mars 2023, après sept ans de travail pour la partie défenderesse, elle a été conviée à une réunion avec la direction et les ressources humaines au cours de laquelle elle a été informée qu'elle était incluse dans le plan social de la partie défenderesse ;

- qu'au cours de cette réunion, elle a tenté de contester son inclusion dans le licenciement collectif sur la base de ses résultats concrets pour 2022 et vu qu'elle venait de commencer un nouveau poste qu'on lui avait proposé et qu'elle avait accepté en janvier 2023 ;
- que ses tentatives sont néanmoins restées sans succès ;
- que suite à la réunion, elle a reçu une lettre de licenciement en date du 17 mars 2023 qui prévoyait une résiliation de son contrat après une période de préavis légal de quatre mois liée à son ancienneté ;
- que le 21 mars 2023, elle a envoyé une lettre formelle dans laquelle elle demandait que son inclusion dans le plan social soit réexaminée et que les raisons de son inclusion dans la liste de licenciement lui soient communiquées ;
- que la partie défenderesse n'a pas répondu à sa lettre alors qu'elle aurait dû le faire dans un délai maximum de trente jours selon la loi ;
- que les représentants internes ont refusé toutes ses invitations à discuter au sujet de son inclusion dans le plan social ;
- que la lettre de licenciement fait référence à une proposition d'accord qui, si elle était signée par elle, stipulait qu'elle serait prioritaire pour être réembauchée à de nouveaux postes chez la partie défenderesse pendant la période jusqu'à la fin de contrat, plus douze mois après la fin de contrat, conformément aux dispositions légales, notamment l'article L.125-9 du code du travail, à condition de satisfaire aux exigences en matière d'expérience et de compétences pour un nouveau poste en interne et de suivre la procédure de candidature interne ;
- que la partie défenderesse n'a dans les faits ni rempli ses obligations contractuelles découlant de l'accord qu'elle a signé, ni ses obligations légales en vertu du droit luxembourgeois ;
- que la partie défenderesse a notamment violé la priorité de réembauchage à trois reprises ;
- qu'au cours des mois suivants, elle a postulé en interne de manière très intensive, ayant passé plus de cent entretiens entre mars et septembre 2023 ;
- que le 14 septembre 2023, après avoir franchi toutes les séries d'entretien, elle a été informée par un appel téléphonique qu'elle avait été acceptée pour un poste de « senior category manager » dans le domaine des achats avec une date d'entrée en fonction estimée au 23 septembre 2023 ;
- que son ancien responsable a approuvé la demande de mutation interne estimée au 23 septembre 2023 ;
- que cette bonne nouvelle a été suivie de plusieurs semaines de retards et tergiversations au cours desquelles on l'a informée que son contrat était en cours d'approbation dans l'attente de certaines procédures internes, période au cours de laquelle elle est tombée enceinte ;
- qu'en octobre 2023, elle a été informée que l'offre avait été annulée pour la raison que le poste n'était plus disponible ;
- que malgré cette information, l'offre d'emploi était toujours disponible sur le portail interne et a été republiée le 6 novembre 2023 sous un nouvel ID ;

- qu'elle a ainsi été évaluée et confirmée par le panel pour un emploi disponible et qu'à aucun moment de la procédure, elle n'a été informée que l'emploi n'était peut-être plus disponible ;
- que fin septembre 2023, conformément à l'accord signé, elle a demandé la prolongation de son contrat pour encore deux mois ;
- que cette proposition a été acceptée et qu'elle a continué à postuler en interne ;
- que début novembre 2023, deux offres d'emploi similaires ont été publiées sous la direction de son ancien manager au moment du licenciement dans son ancienne équipe pour le même poste qu'elle occupait lorsqu'elle a été licenciée ;
- qu'elle a postulé en ligne aux deux postes et qu'elle a essayé à plusieurs reprises de discuter avec son ancien manager ;
- que ce dernier a décliné trois fois son invitation pour une discussion en ligne ;
- qu'au bout de deux semaines, il a accepté de discuter mais qu'il n'a pu lui donner aucun commentaire précis sur sa candidature, tout en confirmant que d'autres candidats avaient été invités pour des entretiens ;
- que de décembre 2023 à mars 2024, elle a continué à postuler chez la partie défenderesse pour des postes correspondant à son profil et qu'elle a officiellement demandé par écrit du 15 novembre 2023 que la priorité de réembauche lui soit appliquée ;
- qu'elle n'a cependant reçu aucune annonce d'emploi de la part de la partie défenderesse et qu'elle n'a été invitée à aucun entretien depuis la fin de son contrat ;
- qu'en octobre 2023, lorsqu'un courriel lui a été transmis, elle a découvert qu'un message de sous-performance, contraire à la priorité de réembauche, avait été automatiquement envoyé à tous les gestionnaires d'embauche en rapport avec sa candidature ;
- que de plus, le renouvellement de son contrat était soumis à une procédure d'approbation spéciale du vice-président de la société, ce qui n'aurait pas dû être le cas, compte tenu de la priorité de réembauche ;
- que le message était le suivant : « Cet employé fait l'objet d'une gestion active pour cause de performances insuffisantes. Si vous souhaitez poursuivre avec la candidature de cet employé, déterminez d'abord si ses problèmes de performance l'empêcheront de réussir dans votre rôle. Il existe de nombreuses raisons pour lesquelles un salarié est géré pour insuffisance professionnelle. Si vous décidez de faire une offre, veuillez suivre la procédure d'approbation » ;
- que ce message discriminatoire automatique envoyé aux responsables du recrutement pour chacune de ses candidatures non seulement ne reflétait pas sa situation actuelle résultant du plan social et de la priorité légale de réemploi, mais allait directement à l'encontre de l'objectif du droit de priorité de réembauche ;
- que le message automatique accompagnant ses candidatures contrecarrait la priorité de réembauche en la neutralisant en pratique par son effet dissuasif sur les managers « avertis » de sa « sous-performance » ;

- que de plus, avec la procédure d'approbation spéciale à laquelle il faisait référence, le message visait à rendre le réemploi de facto impossible ;
- que ce message était en outre doublement inexact ;
- que premièrement, à la suite du licenciement lié au plan social, elle n'était plus gérée par son manager et qu'elle ne faisait plus partie d'aucun plan de performance ;
- qu'elle ne pouvait donc plus faire l'objet d'une gestion active en cas de performances insuffisantes ;
- que d'ailleurs, le licenciement collectif lié à un plan social part du principe que le salarié est licencié pour des motifs économiques et non pour des raisons inhérentes à la personne du salarié ou aux aptitudes du salarié dans l'entreprise ;
- que deuxièmement, les « performances insuffisantes » auxquelles il est fait référence étaient liées à une évaluation antérieure réalisée par un ancien manager, évaluation qu'elle a contesté avec succès conformément aux règles et procédures internes de la partie défenderesse ;
- que l'appel interne qu'elle a gagné le 21 septembre 2022 a conduit à son changement de rôle sous la direction d'un autre manager en janvier 2023 ;
- qu'elle a en conséquence demandé par lettre recommandée du 15 novembre 2023 la modification du message de notification automatisé ;
- que malgré l'intervention du président de la délégation du personnel, la partie défenderesse a refusé de supprimer le filtre d'avertissement inexact et de lui permettre de postuler sur une base équitable ;
- que ce message d'avertissement inexact et la procédure d'approbation spéciale constituent une violation manifeste du droit de priorité de réembauche ;
- qu'il est très probable qu'il s'agisse d'un facteur important ayant conduit à l'échec de ses candidatures internes au sein de la partie défenderesse, ainsi qu'au fait que l'offre qui lui a été proposée le 14 septembre 2023 n'a pas finalement abouti au renouvellement de son contrat de travail ;
- que ces exemples constituent une violation flagrante de la priorité de réembauche et prouvent que la partie défenderesse n'avait pas et n'a pas l'intention de la respecter alors que c'était le principal argument pour la convaincre de signer l'accord et de ne pas contester davantage son inclusion dans la liste des employés affectés par le plan social.

La requérante « souhaite » partant conformément à l'article L.125-9 du code du travail « bénéficiaire du soutien du système judiciaire luxembourgeois afin d'être réintégrée, si possible dans son ancien poste ou dans un poste d'un niveau similaire et subsidiairement afin d'obliger la société de lui notifier tout poste ouvert conformément à son profil et de prendre sa candidature en compte en priorité, tout en supprimant le message automatique discrétionnaire et de l'obliger à lui payer des indemnités correspondant aux salaires écoulés entre la date de résiliation du contrat (le 30 novembre 2023) et la date du 30 novembre 2024 ou encore la date de la décision finale du tribunal ou la date de réembauche si celle-ci intervenait avant ».

Elle fait en effet valoir que compte tenu de son inclusion contestable sur la liste des employés affectés au plan social et du refus de la société de respecter son droit de priorité de réembauche, sa requête pour la réintégration et l'octroi d'une indemnité est proportionnelle au stress psychologique qui lui a été causé, au temps qu'elle a investi dans la préparation de plus de cent entretiens, ainsi qu'à sa situation actuelle (enceinte de six mois et sans chances réalistes de retrouver un emploi au Luxembourg avant octobre 2024).

Elle fait finalement valoir qu'une décision favorable donnerait un signal fort à la partie défenderesse que de tels comportements ne sont pas tolérés et exercera une pression sur cette dernière pour qu'elle se conforme à l'avenir aux lois applicables et aux accords signés.

II. Quant aux motifs du jugement

A. Quant à la recevabilité de la demande

La requérante demande notamment une indemnité pour violation par la partie défenderesse de son droit de priorité de réembauchage.

D'après l'article 78 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile, le juge qui statue par défaut à l'encontre du défendeur ne peut faire droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée.

En application de ce texte, le juge est d'office tenu d'examiner tous les moyens qui s'opposent à la demande, qu'ils soient ou non d'ordre public.

Etant donné que la requérante n'a pas chiffré sa demande en paiement d'une indemnité pour violation par la partie défenderesse de son droit de priorité de réembauchage dans sa requête, cette demande doit en application de l'article 145 du nouveau code de procédure civile être déclarée irrecevable.

La requérante est en effet restée en défaut d'indiquer avec précision l'objet de cette demande dans sa requête.

Les autres demandes de la requérante, introduites dans les formes et délais de la loi, doivent cependant être déclarées recevables en la forme.

B. Quant au fond

a) Quant à la demande de la requérante basée sur l'article L.125-9 du code du travail

La requérante formule sa demande tendant à se faire réintégrer dans son ancien poste ou dans un poste similaire, ainsi que sa demande tendant à voir obliger la partie défenderesse à l'informer des postes ouverts et de prendre sa candidature en compte en priorité pour les postes correspondant à son profil, sur base de l'article L.125-9 du code du travail.

Or, aux termes de l'article L.125-9 du code du travail :

« Le salarié licencié pour motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise peut faire valoir une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de son départ de l'entreprise. Si le salarié manifeste par écrit le souhait d'user de cette priorité, l'employeur est obligé de l'informer de tout emploi devenu disponible dans sa qualification. ».

Il résulte de cette disposition que si l'employeur peut procéder au licenciement d'un salarié pour un motif lié aux nécessités du fonctionnement de l'entreprise, il doit toutefois, en cas d'embauche dans l'année du départ de l'entreprise d'un salarié qualifié pour le travail exercé par le salarié licencié, informer ce dernier du poste à pourvoir si ledit salarié a fait valoir son droit de réembauchage et il doit le réembaucher par priorité s'il en a fait la demande.

L'employeur ne saurait accorder une préférence à d'autres personnes de même qualification dès lors qu'en raison de la priorité de réembauchage du salarié licencié, l'employeur n'est plus libre d'engager pour un poste relevant de la qualification de ce dernier un autre salarié de son choix, sauf inaptitude absolue du salarié prioritaire pour l'emploi disponible, à établir par l'employeur.

L'employeur qui a licencié son salarié pour des motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ne peut ainsi en application de l'article L.125-9 du code du travail pas être condamné à réintégrer le salarié dans son ancien poste, mais il doit respecter la priorité de réembauchage en cas de demande en ce sens par le salarié.

Il résulte ensuite des plaidoiries de la requérante que si cette dernière a été licenciée par courrier daté du 17 mars 2023 avec un préavis de quatre mois, la relation de travail entre les parties au litige n'a pris fin qu'à la date du 30 novembre 2023 suite à la prolongation de la relation de travail suivant un accord signé entre les parties au litige.

La requérante a ainsi fait plaider qu'elle a définitivement quitté la partie défenderesse le 30 novembre 2023 suite à une extension de la période de préavis lui accordée par la partie défenderesse en fonction de l'article 5.4 du plan social.

Il résulte finalement des éléments du dossier que la requérante a en date du 15 novembre 2023 adressé à la partie défenderesse un courrier dans lequel elle a manifesté son souhait d'user de sa priorité de réembauchage.

La requérante n'avait partant pas encore quitté la partie défenderesse au moment où elle a fait valoir son droit à la priorité de réembauchage, de sorte que sa demande tendant à faire valoir cette priorité de réembauchage est prématurée et que l'article L.125-9 du code du travail ne s'applique pas en l'espèce.

b) Quant à la demande de la requérante en suppression du message de sous-performance

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante tendant à voir condamner la partie défenderesse à supprimer le message de sous-performance, la requérante n'a ni versé le message litigieux aux débats, ni indiqué la base légale à l'appui de sa demande en suppression du message en question.

La demande de la requérante tendant à voir condamner la partie défenderesse à supprimer le message de sous-performance doit partant également être rejetée.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour violation par la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) s.à r.l. de son droit de priorité de réembauchage ;

déclare les autres demandes de PERSONNE1.) recevables en la forme ;

rejette ces autres demandes ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, 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 Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER