

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2368 / 2024
L-TRAV-272/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 JUILLET 2024

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
Philippe HECK	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.) (France), ADRESSE2.)

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 276 793, représentée aux fins des présentes par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), 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 Christophe BRAULT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Donald VENKATAPEN, 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 10 mai 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 13 juin 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 11 juin 2024. Lors de cette audience, Maître Rabah LARBI exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Christophe BRAULT répliqua pour la société défenderesse.

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 le 10 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à ses licenciements successifs des 9 août 2021 et 13 septembre 2021 qu'elle qualifie d'abusifs, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 11 juin 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis (pour la période du 13 septembre au 14 octobre 2021)	2.403,75 euros
Préjudice matériel	5.000,00 euros
Préjudice moral lié au licenciement avec préavis	5.000,00 euros
Préjudice moral lié au licenciement avec effet immédiat	5.000,00 euros
Solde de congés non pris	236,21 euros

La partie demanderesse réclame par ailleurs le montant de (2 x 2.403,75 =) 4.807,50 euros à titre de réparation du dommage qui résulterait du caractère irrégulier en la forme que revêtiraient les deux licenciements successifs des 9 août 2021 et 13 septembre 2021 prononcés à son égard.

PERSONNE1.) sollicite finalement la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance, ainsi qu'au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 11 juin 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel. Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 11 juin 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut à la régularité et au bien-fondé du licenciement prononcé, ainsi qu'au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle demande, à *titre reconventionnel*, la condamnation de PERSONNE1.) au paiement du montant de 2.495,98 euros, à titre de remboursement de salaires indûment perçus par la requérante (août 2021 : 2.170,03 euros ; septembre 2021 : 325,95 euros), avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, soit les 13 septembre et 11 octobre 2021.

Par ailleurs, elle demande à voir donner injonction à la société tierce SOCIETE2.) s.à r.l., sur base des articles 60 et 284 du Nouveau Code de procédure civile, de verser, sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour de retard :

- « 1) le contrat de travail de PERSONNE1.), avec une entrée en fonctions au 12, sinon au 16 août 2021,
- 2) sa déclaration au CCSS,
- 3) ses fiches de salaire d'août 2021 et septembre 2021,
- 4) les preuves de paiement du salaire de PERSONNE1.) des mois d'août et septembre 2021 ».

La société SOCIETE1.) s.à r.l. sollicite finalement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

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 qualité de « *chef d'équipe [...] affectée au chantier SOCIETE5.)* » par la société SOCIETE3.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} juin 2020, avec effet à la même date.

Par courrier du 4 août 2020, la société SOCIETE3.) s.à r.l. a informé PERSONNE1.) que « *suite au transfert du contrat de nettoyage du chantier SOCIETE5.)* » de ladite société vers la société SOCIETE1.) s.à r.l., le contrat de travail de PERSONNE1.) était « *également et de plein droit transféré à la société SOCIETE1.) Sàrl* », et ce avec effet au 1^{er} septembre 2020.

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} septembre 2020, avec effet à la même date, PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *chef d'équipe cat 1/2 [...] affectée au chantier SOCIETE4.)* » par la société SOCIETE1.) s.à r.l., avec reprise d'ancienneté de service au 25 février 2019.

Le 14 juillet 2021, la société SOCIETE4.) S.A. a résilié le contrat de nettoyage qui la liait à la société SOCIETE1.) s.à r.l. avec effet « *au 13 août 2021 au soir* ».

Par courrier daté au 9 août 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 2 mois, devant courir du 15 août au 14 octobre 2021.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 30 ans et avait une ancienneté de service de 2 ans et 5 mois.

PERSONNE1.) a adressé le courrier suivant, daté au 10 août 2021, à la société SOCIETE1.) s.à r.l. :

« (...) Objet : demande de transfert de mon contrat de travail

Monsieur le Directeur,

La société "SOCIETE4.) a décidé de confier les prestations de nettoyage de leurs sites à la société SOCIETE5.).

On m'a informée du fait que vous souhaitiez me conserver au sein de votre effectif.

Je vous prie dès lors de bien vouloir noter que, remplissant les conditions de l'article 5.2 a) de la convention collective pour le personnel du secteur nettoyage de bâtiments qui prévoit une ancienneté de 6 mois sur le chantier ainsi du point 5.2 C), je ne suis pas d'accord de rester auprès de SOCIETE1.) Sarl.

Par conséquent, je vous prie de bien vouloir noter qu'à partir du 16 août 2021, je ne ferai donc plus part de votre personnel. (...) ».

Le 7 septembre 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

« (...) Madame,

Suite à la résiliation de contrat, des chantiers sur lesquels vous étiez affectées, de la part notre client SOCIETE4.) S.A, nous avons le regret de devoir nous séparer de vous.

Comme indiqué dans la lettre de licenciement, votre préavis est de 2 mois à compter du 15 août 2021, pour prendre fin le 15 octobre 2021. (...) ».

Par courrier du 13 septembre 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat, et ce dans les termes suivants :

« (...) Madame,

Par la présente, nous avons le regret de devoir vous notifier votre licenciement avec effet immédiat pour faute grave suite aux motifs ci-après exposés.

Vous avez été engagée en tant que chef d'équipe catégorie 1/2 par contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 01 septembre 2020.

Votre licenciement avec effet immédiat trouve son origine dans votre comportement inacceptable et dans votre absence injustifiée en violation flagrante des règles légales en vigueur.

Par conséquent, nous ne pouvons pas tolérer ce genre de comportement au sein de la société et nous n'avons pas d'autre choix que de sanctionner de tels actes par un licenciement avec effet immédiat pour faute grave lequel se motive comme détaillé ci-après.

La dernière fois que vous avez travaillé pour notre société était en date du 31 août 2021.

Vous deviez retourner à votre poste de travail le mercredi, 1^{er} septembre 2021.

Or, en date du 1^{er} septembre 2021, vous n'êtes pas retournée à votre poste et vous ne nous avez fourni aucun justificatif quant à votre absence.

Cependant, vous n'êtes pas sans savoir que la présence sur le lieu de travail est une obligation de résultat dans le chef du salarié.

Nous vous rappelons également qu'en cas d'absence pour cause de maladie ou accident, le salarié a la double obligation d'informer son employeur de son absence le 1^{er} jour et de lui remettre, le cas échéant, un certificat de maladie (le 3^{ème} jour au plus tard), ceci conformément à l'article L. 121-6 (2) du Code du Travail.

Or, nous n'avons pas réceptionné, jusqu'en date de ce jour, le moindre certificat médical de votre part pour votre absence après le 31 août 2021.

Vous êtes dès lors en absence injustifiée depuis le 1^{er} septembre 2021.

Cette absence injustifiée est source de désorganisation au sein de l'équipe et dénote une désinvolture inacceptable de votre part à l'égard de l'ensemble du service.

Il en résulte que votre absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant la rupture immédiate des relations de travail, la présence du salarié sur son lieu de travail étant une obligation de résultat.

En effet, les prescriptions légales de l'article L. 121-6 du Code du Travail ont justement pour but de permettre à l'employeur, en cas d'absence d'un salarié, d'organiser son service en tenant compte de la durée prévisible de l'absence.

Etant sans nouvelles de votre part, nous n'avons pas été en mesure de déterminer si et quand vous serez apte à reprendre votre travail, votre absence injustifiée ayant ainsi fortement perturbé le fonctionnement du service. En comparaison à nos compétiteurs sur le marché, en effet, nous sommes une petite structure (notre société emploie actuellement 19 agents de nettoyage) et chaque absence non planifiée/injustifiée d'un salarié est problématique.

Par votre comportement, vous avez rompu la nécessaire confiance que nous avions placée en vous.

Compte tenu du fait que votre comportement inadmissible a immédiatement et définitivement rendu impossible le maintien de la relation de travail, nous n'avons d'autre choix que de résilier votre contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave en date de ce jour (...) ».

Le 11 octobre 2021, le syndicat OGBL a adressé, au nom et pour compte de PERSONNE1.), le courrier suivant à la FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE a.s b.l. :

« (...) »

- i. *En août 2021, la société SOCIETE1.) a perdu le chantier SOCIETE4.) S.A. et aurait dû procéder à un transfert des salariés affectés sur le chantier perdu. Son gérant, Monsieur PERSONNE2.) a contre toute attente refusé de transférer les salariés au motif qu'il n'aurait pas de personnel à transférer.*
- ii. *Notre membre lui a donc envoyé un courrier avec l'expression de sa volonté d'être transféré vers la nouvelle entreprise (SOCIETE2.) S.A.).*
- iii. *En réponse, SOCIETE1.) a procédé à un licenciement avec préavis, ce qui est totalement contraire à la finalité des dispositions de la Convention collective relatives aux transferts de contrats d'entretien qui ont précisément pour but d'éviter les licenciements suite à la perte d'un chantier.*
- iv. *En dépit de ce licenciement de la part de la société SOCIETE1.), notre membre a finalement signé un contrat de travail auprès de la nouvelle société SOCIETE2.) qui a repris le chantier, en date du 12 août avec reprise de son ancienneté et ses congés comme le prévoit la Convention Collective de Travail du Secteur du Nettoyage lors d'un transfert d'entreprise.*
- v. *La salariée était en congé accordé par la société SOCIETE2.) (suite au transfert) du 16 au 31 août 2021 et a repris son activité le 01 septembre 2021 pour le compte de la société SOCIETE2.).*
- vi. *En date du 13 septembre 2021, notre membre a reçu un licenciement de la part de SOCIETE1.) avec effet immédiat pour faute grave avec les motifs d'absence injustifié en violation flagrante des règles légales en vigueur et un comportement inacceptable (...) ».*

Motifs de la décision

S'agissant du courrier de PERSONNE1.) du 10 août 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient qu'il serait à qualifier de démission, avec un préavis de 6 jours (« *je vous prie de bien vouloir noter qu'à partir du 16 août 2021, je ne ferai donc plus part de votre personnel* »).

PERSONNE1.) conteste qu'elle aurait démissionné moyennant son courrier du 10 août 2021, soutenant qu'elle aurait simplement demandé l'application de l'article 5 de la convention collective de travail (valable du 1^{er} mai 2021 au 30 avril 2024) pour le secteur « *nettoyage de bâtiments* » signée le 17 mai 2021 conclue entre la Fédération des Entreprises de Nettoyage, d'une part et les syndicats OGBL et LCGB, d'autre part.

En vertu de cet article, « 5.1. *En matière de transfert du contrat d'entretien, suite à une adjudication ou à la décision du client, l'obligation de transfert du contrat de travail est applicable.* 5.2. *Les principes suivants sont applicables :*

a) *le cessionnaire d'un contrat d'entretien a l'obligation de reprendre 100 % des salariés affectés sur les chantiers repris depuis au moins six (6) mois avant la date officielle et définitive du transfert de contrat [...]*

c) *le cédant, moyennant un commun accord par écrit avec le ou les salarié(s) concerné(s), a le droit de garder, le cas échéant, l'ensemble ou une partie de ses salariés. Dans ce cas, le(s) salarié(s) concerné(s) garde(nt) tous ses (leurs) droits et obligations résultant de son (leurs) contrat(s) de travail (...)* ».

➤ Au vu des éléments du dossier soumis à l'appréciation du Tribunal du travail et face aux positions contraires des parties sur les faits et quant aux éléments de preuve versés aux débats, le Tribunal considère qu'il est utile, avant tout autre progrès en cause et tous droits réservés de part et d'autre, d'entendre les parties lors d'une comparution personnelle.

En effet, aux termes de l'article 384 du Nouveau Code de procédure civile, le juge peut, en toute matière, faire comparaître personnellement les parties ou l'une d'elles.

Il convient dès lors d'ordonner, avant tout autre progrès en cause, la comparution personnelle des parties, tel qu'opéré au dispositif du présent jugement.

➤ Par ailleurs, eu égard au courrier du 11 octobre 2021 que le syndicat OGBL a adressé, au nom et pour compte de PERSONNE1.), à la FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DE NETTOYAGE a.s.b.l. (« (...) *En dépit de ce licenciement de la part de la société SOCIETE1.), notre membre [PERSONNE1.] a finalement signé un contrat de travail auprès de la nouvelle société SOCIETE2.) qui a repris le chantier, en date du 12 août avec reprise de son ancienneté et ses congés comme le prévoit la Convention Collective de Travail du Secteur du Nettoyage lors d'un transfert d'entreprise. La salariée était en congé accordé par la société SOCIETE2.) (suite au transfert) du 16 au 31 août 2021 et a repris son activité le 01 septembre 2021 pour le compte de la société SOCIETE2.)* »), état de fait qu'elle conteste présentement (en renvoyant à la fiche de salaire de PERSONNE1.) du mois d'août 2021 délivrée par la société SOCIETE1.) s.à r.l.), il y a lieu, devant les échanges stériles s'étant d'ores et déjà produit entre parties à ce sujet (voir pièce n° 6 versée par la société SOCIETE1.) s.à r.l.) et afin d'assurer l'efficacité de la mesure de comparution personnelle des parties, de faire partiellement droit à la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en demande de production de pièces à effectuer par la société tierce SOCIETE2.) s.à r.l., sur base de l'article 60 du Nouveau Code de procédure civile et dans la proportion de ce qui paraît à ce stade nécessaire à la solution du litige, tel qu'opéré au dispositif du présent jugement, le prononcé d'une astreinte ne se justifiant toutefois pas au vu des circonstances de l'espèce, dans laquelle aucun intérêt spécifique de la société tierce SOCIETE2.) s.à r.l. n'est démontré. Il n'existe par ailleurs, au vu des éléments du

débat, pas d'empêchement légitime à pareille demande adressée par la juridiction à la société tierce SOCIETE2.) s.à r.l.

➤ Finalement, il y a lieu d'inviter, toujours dans une optique d'efficacité de la mesure de comparution personnelle des parties, celles-ci à verser une copie des preuves de dépôt et de réception de leurs courriers respectifs des 9 et 10 août 2021, dans la mesure où ces derniers renseignent qu'ils auraient été envoyés par la voie recommandée, voire avec accusé de réception (pour celui de PERSONNE1.).

Dans l'attente du résultat de ces mesures, il y a lieu de réserver les demandes des parties.

PAR CES MOTIFS :

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

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel,

avant tout autre progrès en cause,

dit que les parties comparaitront en la personne de PERSONNE1.) et d'un(e) (1) représentant(e) *qualifié(e)* de la société SOCIETE1.) s.à r.l. *ayant connaissance des faits du dossier*, en date du mercredi 18 septembre 2024 à 9.15 heures à la Justice de Paix de Luxembourg, Plateau du Saint-Esprit, salle des enquêtes JP 0.17, devant le président du Tribunal du travail de ce siège, chargé de ladite mesure, pour être entendus en leurs explications et répondre aux questions qui leur seront posées,

refixe l'affaire à l'audience publique du mardi 8 octobre 2024 à 9.00 heures, salle JP 0.15, pour continuation des débats,

demande, sur base de l'article 60 du Nouveau Code de procédure civile, à la société tierce SOCIETE2.) s.à r.l., établie à L-ADRESSE4.), de verser au Tribunal, par courriel à l'adresse jpl.trav3@justice.etat.lu, pour le 2 septembre 2024 au plus tard :

- une copie du contrat de travail conclu au cours du mois d'août 2021 avec PERSONNE1.),
- une copie des fiches de salaire des mois d'août et de septembre 2021 de PERSONNE1.),

notifie à ces fins une copie du présent jugement à la société tierce SOCIETE2.) s.à r.l.,

invite les parties à verser, au Tribunal et à la partie adverse, copie des preuves de dépôt et de réception de leurs courriers respectifs datés au 9 et au 10 août 2021, et ce pour le 2 septembre 2024 au plus tard,

réserve toutes les demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

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, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière