

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3236 / 2024  
L-TRAV-121/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 OCTOBRE 2024**

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

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Elodie SILVA	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Delia LAURIA, avocat, en remplacement  
de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

***et***

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

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR  
GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs,  
inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg,  
représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse,  
inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro

B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Li-Lou FERRARO, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

## 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 28 février 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 mars 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 8 octobre 2024. Lors de cette audience Maître Delia LAURIA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Li-Lou FERRARO 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 :

### I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 28 février 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) G.m.b.h. devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde:

- |  |                   |
|--|-------------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 23.786,28.- euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral :    | 3.964,38.- euros  |

A l'audience du 8 octobre 2024, la partie requérante a déclaré renoncer à l'indemnisation du préjudice matériel et a réclamé le montant de 7.928,76.- euros (soit 2 mois de salaires moyens) à titre de préjudice moral.

Le requérant sollicite encore l'obtention d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et il conclut à la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance

A l'audience des plaidoiries, la société défenderesse a réclamé la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

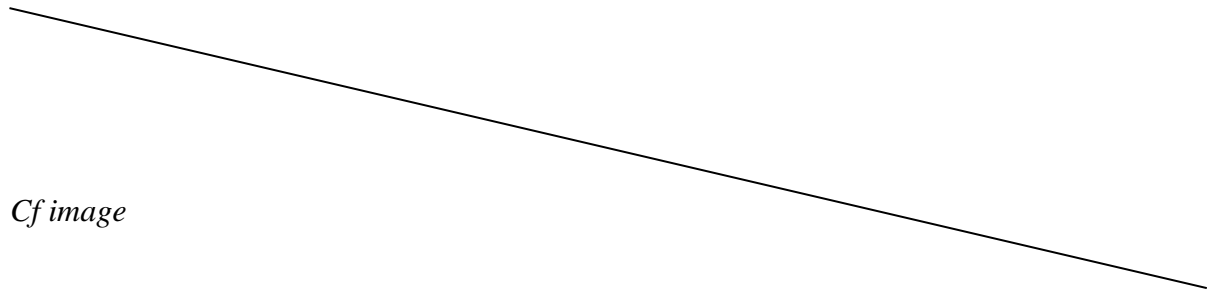
### II. Les faits

Par un contrat à durée indéterminée du 14 avril 1995, PERSONNE1.) a été embauché en qualité « *d'ouvrier* » (en tant que « *Tire Sorter* ») à compter du 24 avril 1995 par la société anonyme SOCIETE2.) S.A.. Ledit contrat de travail a été repris par la société SOCIETE1.) G.m.b.h. le 1<sup>er</sup> juin 2018.

Par courrier du 1<sup>er</sup> février 2021, PERSONNE1.) a été licencié par la société défenderesse moyennant un préavis de 6 mois ayant débuté le 15 février 2021 et ayant pris fin le 14 août 2021.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 24 février 2021 libellé dans les termes suivants :

*Cf image*



Par courrier du 2 mars 2021, le mandataire de du requérant a protesté contre les motifs de son licenciement.

### III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que la lettre de motivation du licenciement ne satisferait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence, notamment en ce qu'il ne serait pas indiqué quelles économies auraient ainsi pu être réalisées.

A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Le requérant soutient notamment qu'il aurait appartenu à l'employeur de lui pourvoir à titre d'alternative un autre poste de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) G.m.b.h. conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle soutient que la lettre de motivation est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière ; les causes et les effets de la réorganisation, et notamment les effets sur les fonctions occupées par le requérant, seraient expliqués de manière claire et précise.

La réalité de la réorganisation et ses effets, notamment sur le poste qu'occupait le requérant qui aurait été automatisé, seraient par ailleurs établis à suffisance par les

pièces versées au dossier et notamment par les attestations testimoniales. Les éléments du dossier démontreraient que le poste du requérant aurait été réellement supprimé et que personne n'aurait été recruté pour pourvoir à son remplacement.

Le caractère sérieux des motifs du licenciement ne saurait pas non plus être mis en doute. Il serait établi que le poste de travail du requérant aurait été supprimé suite à une automatisation complète dudit poste. Il serait à ce titre de jurisprudence constante que le chef d'entreprise est le maître de l'organisation de son entreprise et qu'il est dès lors seul juge des dispositions qu'il appartient de prendre en tant que chef responsable du bon fonctionnement de son entreprise.

Il y aurait dès lors lieu de constater que le licenciement de PERSONNE1.) serait justifié et de le débouter de ses demandes indemnitaires.

La société défenderesse formule pour autant que de besoin une offre de preuve par témoins en vue d'établir les motifs à la base du congédiement.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la partie défenderesse conteste les demandes indemnitaires du requérant tant en leur principe qu'en leur quantum.

#### IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi. Il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

##### A. Le licenciement

##### 1. La précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

*« (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.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, la lettre de motifs du 24 février 2021 explique en premier l'activité de la partie défenderesse et la relation de travail exclusive nouée avec la société SOCIETE2.) S.A. ainsi que les fonctions exercées précises à ce titre par le requérant sur le site de la société SOCIETE2.) S.A..

Il y est indiqué que la société SOCIETE2.) S.A. a souhaité automatiser certains types de travaux manuels - dans un souci d'optimisation des coûts - par la mise en place d'un robot industriel capable d'effectuer l'intégralité des tâches de travail exercées auparavant par plusieurs salariés dont notamment le requérant.

Au regard de cette circonstance s'imposant par-là même à la défenderesse, elle n'aurait pas eu d'autre choix que de supprimer le poste du requérant et de procéder à son licenciement (ainsi que celui de 5 autres salariés ayant exercé des tâches identiques).

Il suit des considérations qui précèdent que la lettre du 24 février 2021 répond aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en matière de licenciement pour motif économique de sorte que le moyen tiré d'un manque de précision de la lettre de motivation est à rejeter.

## 2. Le caractère réel et sérieux des motifs

Le Tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence qu'un chef d'entreprise est en droit de prendre les mesures de réorganisation qu'il estime opportunes et de procéder aux licenciements fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en découlent, sauf au salarié licencié de prouver que son congédiement n'est pas en lien avec la mesure incriminée et ne constitue qu'un prétexte pour se séparer de lui.

Le chef d'entreprise peut réorganiser son entreprise d'une manière plus rationnelle. Il peut dès lors légitimement licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise dans le but notamment de réduire des charges et des coûts d'exploitation, sans que le juge ne puisse contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux (voir en ce sens CSJ, 6 décembre 2018, n° de rôle 45227) et ceci même lorsque l'entreprise n'est pas confrontée à une situation économique difficile qui rendrait une telle réorganisation nécessaire à sa survie.

Aucune disposition légale ne fait obligation à l'employeur de maintenir dans son entreprise un poste superflu à la seule fin d'assurer la stabilité de l'emploi de son personnel.

Les tâches concrètes du requérant en tant que « *Tire Sorter* », affecté exclusivement sur le site de la société SOCIETE2.) S.A., étaient exclusivement manuelles et consistaient à retirer les pneus d'un tapis roulant et de les transporter/rouler à la main dans des palettes.

La société défenderesse verse en cause la présentation par le client SOCIETE2.) du processus d'automatisation de la production (« *Automated Palletization Solution* ») des tâches exercées auparavant par le requérant ainsi que le manuel d'utilisation du robot CIMCORP mis en place à cette fin.

Il résulte des attestations de PERSONNE2.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE4.) qu'un robot CIMCORP exécute actuellement les tâches de « *Tire Sorter* » exercées auparavant par le requérant de sorte que ce poste de travail a été supprimé et qu'il n'y a pas eu d'embauche en vue de pourvoir au poste de travail du requérant suite à son licenciement.

A noter que PERSONNE1.) ne remet pas en cause ces éléments mais soutient qu'il aurait appartenu à la société défenderesse de lui proposer un autre poste de travail, le cas échéant à d'autres conditions.

Il n'existe pas d'obligation que l'employeur devrait prendre des mesures de réduction des autres coûts avant de réduire les coûts salariaux.

L'employeur est d'ailleurs en droit d'agir sur les coûts salariaux non seulement lorsque la survie économique de l'entreprise en dépend, mais également lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité économique de l'entreprise

Le chef d'entreprise étant le maître de l'organisation de son entreprise, il bénéficie en outre du pouvoir discrétionnaire de congédier un employé plutôt qu'un autre et de ne pas l'affecter à un autre service.

Si en principe, l'employeur n'est pas tenu de proposer au salarié objet d'un licenciement économique, concerné par la suppression de son poste, un autre poste de travail au sein de l'entreprise, il ne saurait toutefois être autorisé à affecter à un poste correspondant aux capacités du travailleur licencié, une nouvelle recrue rémunérée au même niveau ou, comme en l'occurrence, à un niveau plus élevé ( CSJ, 3<sup>e</sup>, 22 février 2024, n° CAL-2022-00469 du rôle).

Comme le requérant n'établit pas ni même n'allègue qu'une nouvelle recrue aurait été engagée en vue de pourvoir à un poste ayant pu être occupé par lui-même, il ne saurait être reproché à la société SOCIETE1.) G.m.b.h. de ne pas avoir offert au requérant un poste de travail alternatif.

Au vu des développements qui précèdent, le Tribunal retient le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Le licenciement de PERSONNE1.) est partant à dire justifié.

Il y a lieu en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en indemnisation du préjudice subi.

Les demandes accessoires

Les parties n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure sont à déclarer non fondées.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

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

reçoit la demande en la forme,

dit justifié le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) G.m.b.h. en date du 1<sup>er</sup> février 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice dont il se prévaut,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, 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.

Robert WORRE,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière