

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 3165/24**  
L-TRAV-145/22

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE EXTRAORDINAIRE DU  
LUNDI, 21 OCTOBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Rosa DE TOMMASO  
Michel DI FELICE  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Gil SIETZEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

## **SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, anciennement SOCIETE2.) SA, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonction et enregistrée au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie 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.A R.L., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

## **EN PRÉSENCE DE :**

## **L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, 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 10 mars 2022, sous le numéro 145/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 avril 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 30 septembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le Tribunal du travail par un courrier du 30 septembre 2024 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

## **JUGEMENT QUI SUIVRA :**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 10 mars 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA, anciennement SOCIETE2.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et de voir condamner la société défenderesse à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- |  |              |
|--|--------------|
| - dommages et intérêts préjudice matériel :          | 60.000 euros |
| - dommages et intérêts préjudice moral :             | 60.000 euros |
| - dommages et intérêts pour défaut de reclassement : | 60.000 euros |
| - cadeau de fidélité :                               | 1.050 euros  |

Elle conclut par ailleurs à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance ainsi qu'à une indemnité de procédure de 3.000 euros.

A l'audience des plaidoiries du 30 septembre 2024, PERSONNE1.) a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 7.569 euros.

A cette même audience, la société défenderesse a conclu reconventionnellement au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Par plusieurs courriers, dont le dernier est daté du 30 septembre 2024, date de l'audience des plaidoiries, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), Maître Claudio ORLANDO a informé le Tribunal que l'ETAT n'avait pas de revendication à faire valoir dans la présente affaire.

## II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE2.) SA à compter du 16 janvier 2006 en tant que « rédactrice à la rédaction culturelle du MEDIA1.) ».

Après un entretien préalable, elle a été licenciée moyennant un préavis de 6 mois par courrier du 4 novembre 2020. Le préavis a couru du 15 novembre 2020 au 14 mai 2021.

PERSONNE1.) ayant sollicité les motifs de son licenciement, la société employeuse lui a répondu par courrier du 18 décembre 2020 ayant la teneur suivante :

### SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par l'intermédiaire de son mandataire, la requérante a protesté contre son licenciement par courrier du 12 mars 2021.

## III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) soutient que son licenciement a été prononcé en violation des dispositions de la convention collective pour les salariés de SOCIETE2.) SA conclue le 20 décembre 2018 entre le syndicat ORGANISATION1.) et la société SOCIETE2.)

SA, applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021 (ci-après la « Convention collective ») et plus particulièrement de son article 38 libellé dans les termes suivants :

#### SCAN DE L'ARTICLE 38

En l'occurrence, il y aurait lieu de relever que la pandémie ne constitue pas un cas de force majeure, la condition d'irrésistibilité ne serait pas remplie dans la mesure où le journal aurait continué à fonctionner.

En tout état de cause, quand bien même la crise du COVID-19 serait susceptible de constituer un cas de force majeure ou un événement imprévisible au sens de l'article 38 précité, force serait de constater qu'il n'existe pas de lien causal entre la pandémie et les difficultés économiques dont la société défenderesse se prévaut pour justifier la restructuration ayant conduit au licenciement de la requérante. En effet, ces difficultés auraient existé bien avant la crise du COVID-19 de sorte que cette dernière ne constituerait qu'un prétexte pour permettre à la société employeuse de contourner l'engagement pris dans le cadre de la Convention collective.

La requérante est par ailleurs d'avis que la crise du COVID-19 n'a pas été un facteur aggravant de ces difficultés, mais qu'elle a, au contraire, permis à la société défenderesse de faire des économies notamment grâce au mécanisme du chômage partiel et à certaines aides étatiques.

En l'espèce, le licenciement aurait été notifié sous le fallacieux prétexte de la pandémie et de difficultés économiques prétendument engendrées, ou du moins aggravées, par celle-ci alors qu'en réalité, dans le contexte du rachat de la société, le but aurait été d'alléger celle-ci d'une salariée ayant une longue ancienneté. PERSONNE1.) soutient par ailleurs que la société aurait embauché « de nombreux nouveaux collaborateurs la même année et encore dans les mois qui ont suivi le licenciement ». Ces embauches viendraient manifestement contredire l'affirmation d'une restructuration avec réduction des coûts salariaux en raison de la crise du COVID-19.

Il s'y ajouterait que l'article 38 de la Convention collective prévoit également que pour le cas où la société employeuse serait néanmoins contrainte de prendre des mesures impactant la pérennité des emplois, il lui appartiendrait de faire le nécessaire pour essayer de reclasser les salariés affectés. Or, en l'espèce, aucun des nouveaux postes créés à la suite de son licenciement n'aurait été proposé à PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) SA aurait dès lors doublement enfreint ses obligations découlant de l'article 38 de la Convention collective. La première violation serait à sanctionner par le caractère abusif du licenciement et la seconde (le défaut de reclassement) par l'octroi de dommages et intérêts.

En tout état de cause, et indépendamment de la question de la violation de l'article 38 de la Convention collective, le congédiement serait à déclarer abusif dans la mesure où la lettre de motivation ne satisferait pas à l'exigence de précision posée par le Code du travail et la jurisprudence. Dans ce contexte, la requérante reproche à la société défenderesse de ne pas avoir évoqué les aides étatiques accordées aux médias ni le mécanisme du chômage partiel auquel elle aurait pourtant eu recours ; la démonstration chiffrée présentée dans la lettre de motivation ne serait dès lors pas conforme à la réalité et ne reflèterait pas l'impact réel que la crise du COVID-19 a effectivement eu sur la situation financière préexistante de la société défenderesse.

La requérante est également d'avis que le motif économique avancé n'est pas réel. A cet égard, elle se fonde sur un « rapport » (pièce 18 de Maître VERDANET) dont il résulterait que « sur base des perspectives mentionnées dans le rapport de gestion, il apparaît que la société reste confiante sur ses perspectives futures avec la volonté de poursuivre ses activités et développer sa stratégie ». Il s'agirait d'une contradiction par rapport à l'affirmation contenue dans la lettre de motivation selon laquelle le secteur de la presse connaîtrait une tendance récessionnaire vouée à perdurer et s'accroître.

De même, en se basant sur le même document, PERSONNE1.) fait plaider qu'il résulterait du bilan de l'exercice 2020 que la société défenderesse aurait accordé en 2020 davantage de prêts à ses filiales, ce qui serait également en contradiction avec l'affirmation de devoir faire des économies en supprimant des emplois.

Toujours sur base de ce « rapport », la requérante soutient que le bilan ferait apparaître une baisse considérable des dettes de la société en 2020. Il s'agirait d'un élément favorable qui ne plaiderait pas en faveur d'une quelconque aggravation d'une situation économique.

La lettre de licenciement se contenterait d'indiquer un chiffre d'affaires pour le premier trimestre 2020. Le rapport versé en pièce 18 tiendrait compte du chiffre d'affaires annuel de l'année 2020. Il en résulterait que la baisse du chiffre d'affaires n'aurait été que de 3%.

Il découlerait de cette analyse que contrairement aux affirmations de la société défenderesse, la pandémie n'aurait pas considérablement impacté sa situation économique.

PERSONNE1.) conteste finalement l'affirmation de la société défenderesse concernant une prétendue « tendance récessionnaire dans le secteur de la presse qui va perdurer et s'accumuler dans les mois et années à venir », en se référant à un article publié dans le MEDIA1.) du 23 septembre 2020 dans lequel le journal se targuerait de maintenir sa forte position malgré la crise et d'avoir augmenté le nombre de ses lecteurs.

La société SOCIETE1.) SA conclut à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes en soutenant que le licenciement est justifié.

Elle demande en premier lieu le rejet de la pièce 18 de Maître VERDANET. Le document ne serait pas signé et son auteur resterait indéterminé. A titre subsidiaire, elle conteste l'analyse que ce document fait du bilan de l'année 2020 et elle conteste en particulier formellement le point relatif à de prétendus prêts qu'elle aurait accordés à ses filiales.

Quant au fond du litige, la société SOCIETE1.) SA donne à considérer que le congédiement est intervenu à la suite de négociations d'un plan social qui n'ont pas abouti.

La société défenderesse insiste ensuite sur le fait qu'une très grande partie de son financement provient des annonceurs. Or, la crise du COVID-19 et les mesures de restriction prises pour endiguer la propagation du virus auraient eu un impact flagrant et brutal sur le nombre d'annonces à publier. Le confinement, la fermeture des commerces et des lieux culturels, tout comme l'annulation d'événements auraient entraîné l'annulation ou le report de très nombreuses annonces ou de campagnes publicitaires.

La société défenderesse reconnaît que comme toutes les entreprises de presse écrite, elle aurait été en proie à la concurrence du secteur électronique et elle aurait connu des difficultés économiques dès avant la crise du COVID-19. Néanmoins, dans ce contexte déjà difficile,

l'effondrement brutal de ses recettes publicitaires qui constituaient l'une de ses principales sources de financement aurait pu s'avérer fatal. La société défenderesse est d'ailleurs d'avis, contrairement à la requérante, que le bilan de l'exercice 2020 reflète cette situation ; il en résulterait en effet que ses liquidités ont radicalement fondu tandis que le montant de ses créances impayées a, au contraire, connu une augmentation importante.

La société SOCIETE1.) SA conteste dès lors toute violation de l'article 38 de la Convention collective qui prévoit deux dérogations à l'interdiction de licencier. Or, la crise du COVID-19 constituerait un cas de force majeure sinon du moins, un évènement imprévisible au sens de cet article. Cet évènement serait par ailleurs manifestement en lien causal avec un effondrement des recettes publicitaires.

La partie défenderesse conteste également un quelconque manquement à l'obligation de tenter de reclasser la requérante (paragraphe 3 de l'article 38 de la Convention collective). A l'appui de cette contestation, elle invoque l'échec des négociations du plan social dans le cadre desquelles la possibilité d'un reclassement a nécessairement été analysée.

La société SOCIETE1.) SA conteste également les développements de la requérante concernant de nouvelles embauches, notamment de journalistes. Dans ce contexte, elle donne à considérer, en premier lieu, que les embauches documentées par la requérante (pièce 12 de Maître VERDANET) remontent au mois d'avril 2020, soit plus de 6 mois avant le licenciement. Or, ces embauches seraient l'aboutissement de procédures de recrutement initiées longtemps avant les évènements ayant amené la société défenderesse à procéder à sa restructuration. Dès lors, contrairement aux plaidoiries de la requérante, ces recrutements ne seraient pas de nature à infirmer ni la réalité ni la nécessité de la restructuration invoquée à l'appui de son congédiement.

En ce qui concerne des recrutements postérieurs au licenciement de PERSONNE1.), la société défenderesse explique qu'une trentaine de salariés, non visés par le plan social, auraient démissionné de sorte qu'elle aurait été obligée de recruter pour compenser ces démissions qui n'étaient pas prévues. La société SOCIETE1.) SA donne à considérer, d'une part, que la plupart de ces démissions étaient postérieures au licenciement de la requérante et, d'autre part, que PERSONNE1.) n'a jamais fait valoir de priorité de réembauche. Ces embauches ne sauraient dès lors être invoquées pour soutenir que la société défenderesse aurait manqué à son obligation inscrite à l'article 38 de la Convention collective de tout mettre en œuvre pour tenter de proposer un autre poste à la requérante.

Finalement, la société SOCIETE1.) SA conteste toute imprécision de la lettre de motivation dont il résulterait clairement que face au contexte auquel la société était confrontée, ses coûts salariaux étaient trop élevés par rapport à son chiffre d'affaires.

Le bilan de l'année 2020 corroborerait la réalité de la situation économique abordée dans la lettre. Par ailleurs, la restructuration et la suppression consécutive du poste de la requérante résulteraient des éléments du dossier et notamment de l'affirmation même de la requérante suivant laquelle, pendant la durée de son préavis, elle n'aurait plus exercé les fonctions auxquelles elle était occupée avant son licenciement.

Finalement, la société SOCIETE1.) SA soutient qu'il est de jurisprudence constante que le chef d'entreprise est en droit de prendre les mesures qu'il juge opportunes ou nécessaires et de procéder à des restructurations impliquant, le cas échéant, la suppression d'emplois.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal retiendrait néanmoins que le licenciement est abusif, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes indemnitaires de la requérante tant en leurs principes qu'en leurs quantités. A ce sujet, elle donne à considérer que la requérante a retrouvé très rapidement un emploi offrant une rémunération équivalente. Dans ces circonstances, tant le préjudice matériel que le préjudice moral en lien avec la perte de l'emploi sont contestés.

La société SOCIETE1.) SA conteste également la demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice en lien avec une prétendue violation de l'obligation de reclassement de l'article 38 de la Convention collective au motif que l'article 38 ne prévoit aucune sanction de sorte qu'en l'espèce l'indemnisation réclamée présenterait une dimension punitive.

Enfin, la société défenderesse conteste la demande en paiement d'une indemnité de procédure en affirmant que tous les frais et honoraires d'avocat de la requérante sont pris en charge par une organisation syndicale.

#### IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prévus par la loi, elle est partant recevable.

##### 1. Quant à l'engagement de ne pas licencier pour motif économique

L'engagement pris par la société employeuse de ne pas procéder à des congédiements pour motif économique pendant la durée de validité de la Convention collective est atténué par deux exceptions, en l'occurrence la survenance d'un cas de force majeure ou d'« événement(s) imprévisible(s) ».

Force est de constater qu'il est oiseux de s'attarder sur la question de savoir si la pandémie et les mesures de restriction qui ont été prises pour limiter la circulation du virus constituent un cas de force majeure, alors que la Convention collective prévoit qu'un événement imprévisible suffit pour libérer l'employeur de son engagement.

Or, tant la pandémie que la durée et la durée exceptionnelles des mesures qui ont été mises en œuvre pour endiguer la propagation du virus constituent des événements imprévisibles. En effet, la situation a été telle qu'elle a conduit le gouvernement à décréter l'état de crise et à prendre des mesures restrictives d'une envergure exceptionnelle.

Il ne saurait faire de doute non plus que ces mesures de restriction ont eu un impact négatif pour de nombreux annonceurs qui ont dû annuler des événements ou revoir leurs projets à court et moyen termes de sorte que la société SOCIETE1.) SA, dont le financement dépend largement des recettes liées aux annonces et publicités, peut valablement soutenir que les mesures de restriction prises dans le cadre de la pandémie ont constitué dans son chef un événement imprévisible ayant brutalement impacté sa situation économique.

Le Tribunal retient dès lors que le licenciement pour motif économique de PERSONNE1.) n'est pas intervenu en violation des dispositions de l'article 38 de la Convention collective.

##### 2. Quant au licenciement au regard du Code du travail

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 du 18 décembre 2020 explique les raisons de la restructuration en indiquant que la crise sanitaire aurait entraîné une perte, chiffrée à plus de 5 millions d'euros, pour le premier semestre de l'année 2020. Cette perte viendrait aggraver la situation constatée l'année précédente où le pourcentage du coût salarial par rapport au chiffre d'affaires s'élevait déjà à plus de 62%. Dans la mesure où aucune amélioration à court ou moyen terme ne serait envisageable eu égard à la « tendance récessionnaire » qui toucherait de manière générale le secteur de la presse, la société serait contrainte de prendre des mesures de restructuration visant notamment à réduire les coûts salariaux en réduisant les effectifs.

Dans ce contexte, il aurait été décidé d'engager des négociations en vue de l'établissement d'un plan social, dont l'échec aurait finalement amené la société défenderesse à notifier des licenciements individuels. Il est précisé à l'avant-dernier paragraphe de la lettre que 66 postes ont été supprimés dans le cadre de la restructuration.

En ce qui concerne plus précisément le poste de la requérante, la lettre explique qu'il a été supprimé et que ses tâches ont été réparties entre les autres journalistes du ressort culturel. Il est précisé que pour compenser la réduction de l'équipe de nouvelles priorités ont été définies.

Il y a dès lors lieu de retenir que la lettre de licenciement est précise.

La requérante conteste la réalité des motifs avancés dans la lettre de licenciement en se référant notamment à un document qu'elle qualifie de « rapport bilan comptable 2020 » (pièce 18 de Maître VERDANET). La société SOCIETE1.) SA conclut au rejet de cette pièce au motif que son auteur ne serait pas identifiable ; le document ne porterait ni cachet d'une agence comptable ni signature.

Le Tribunal constate à l'instar de la société SOCIETE1.) SA que le document litigieux commence par la phrase suivante « Vous avez fait appel à SOCIETE3.) pour établir un rapport concernant les données comptables de la société SOCIETE1.) / SOCIETE2.) RCS NUMERO2.) ». Tel que produit en cause ce document compte 12 pages dont la dernière ne comprend pas de conclusion. Ni la dernière page ni aucune autre page de ce document ne présente de signature ou de tampon. Le document n'est pas imprimé sur du papier à entête. Aucune mention ne révèle l'identité de la personne physique qui l'a rédigé.

Comme il n'est pas soutenu que la pièce 18 n'aurait pas été communiquée correctement et en temps utile à la société SOCIETE1.) SA pour lui permettre d'organiser utilement sa défense, il n'y a pas lieu de rejeter cette pièce des débats. Néanmoins, dans la mesure où ce document ne révèle ni l'identité de son auteur, ni celle de son commanditaire, ni sa date, ni les termes exacts de la mission qui a été confiée à son auteur, il est dénué de toute force probante dès lors qu'il est notamment impossible de vérifier si et dans quelle mesure son auteur dispose des qualifications professionnelles requises pour procéder à ce genre d'analyse.

Le Tribunal constate au contraire, à l'instar de la société SOCIETE1.) SA, qu'il résulte du bilan de l'exercice 2020 que le bénéfice a chuté de plus de 4 millions d'euros en 2019 à un 1 million d'euros en 2020. Par ailleurs, le coût salarial est resté stable étant de 25.619.989,94 pour l'exercice 2019 et de 26.002.531,59 euros en 2020.

C'est à bon droit que la société SOCIETE1.) SA rappelle qu'en matière de restructuration il est de jurisprudence constante que le chef d'entreprise qui assume seul les risques de son entreprise dispose également seul du pouvoir d'apprécier les nécessités de fonctionnement de celle-ci. Le chef d'entreprise est en principe libre de l'organiser ou de la réorganiser comme il le juge opportun, sauf pour le salarié de prouver que la réorganisation alléguée ne constitue qu'un prétexte ou qu'elle procède d'une légèreté blâmable ou encore qu'elle est arbitraire ou vexatoire.

Il s'ensuit que le chef d'entreprise peut réorganiser son entreprise d'une manière plus rationnelle, partant légitimement licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise et qui de surcroît lui permet une réduction des charges et coûts d'exploitation, sans que le juge ne puisse contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux (en ce sens Cour d'appel, 6 décembre 2018, n° 45227).

En l'espèce, le Tribunal constate qu'il résulte de l'attestation testimoniale rédigée le 23 novembre 2022 par PERSONNE2.), directeur des ressources humaines au sein de la société défenderesse (pièce 15 de Maître JUNGERS), qu'une restructuration de l'entreprise a été mise en œuvre au cours des troisième et quatrième trimestres de l'année 2020 et que dans ce cadre, la rubrique culture a été touchée par la suppression du poste du chef de rubrique et que les tâches de PERSONNE1.) ont été réparties sur les membres restants de l'équipe et principalement sur son adjoint.

C'est à juste titre que la société SOCIETE1.) SA donne à considérer que les recrutements de quatre journalistes dont fait état la requérante pour contester la réalité d'une restructuration (pièce 12 de Maître VERDANET), sont tous intervenus antérieurement aux troisième et quatrième trimestres de l'année 2020 (3 embauches ont eu lieu en avril 2020 et une en juillet 2020), c'est-à-dire antérieurement à la mise en œuvre de la restructuration qui a débuté par l'échec des négociations d'un plan social initiées à la mi-septembre 2020 (17 septembre 2020, date indiquée dans la lettre de motivation et non autrement contestée par la requérante). Ces embauches ne sauraient dès lors démentir l'existence d'une restructuration ayant entraîné la suppression de postes, y compris des postes de journalistes.

La requérante soutient dans sa requête que de nombreux nouveaux collaborateurs auraient également été embauchés après son licenciement. A l'appui de cette affirmation, elle verse deux annonces ou articles non datés dans lesquels il est fait état du fait que le MEDIA2.) est à la recherche de journalistes. La requérante verse également l'impression d'un « tweet » de PERSONNE3.) daté du 17 mai 2021 rédigé dans les termes suivants « Wollen Sie den Journalismus des MEDIA1.) mitgestalten ». Le Tribunal retient que ce seul message posté sur un réseau social, plus de 6 mois après le licenciement de la requérante, n'est pas de nature à établir que des journalistes ayant un profil comparable à celui de la requérante ont effectivement été embauchés en tant que salariés par la société défenderesse dans les mois qui ont suivi le licenciement de PERSONNE1.). A cet égard, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 29 avril 2021 (estampillée « pièce 25 » mais versée en pièce 7 de Maître JUNGERS) qu'« aucune embauche de journaliste n'a été réalisée depuis le début de la restructuration jusqu'à ce jour. Deux contrats à durée déterminée de trainee (apprentissage dans le métier de journaliste pour des jeunes diplômés) ont été conclus en février 2021. L'un pour l'équipe MEDIA3.) et l'autre pour MEDIA2.). Le recrutement d'un « social media manager » a été lancé en mars 2021 afin de renforcer les compétences digitales de la rédaction. Ni le poste de trainee, ni le poste de social media manager ne sont des postes de journalistes ». L'attestation établie par PERSONNE4.) et versée par la requérante (pièce 27 de Maître VERDANET) n'est pas de nature à infirmer cette affirmation, l'auteur y indiquant qu'il n'a finalement pas signé le contrat à durée indéterminée qui lui était proposé. Le Tribunal constate par ailleurs que cette offre de signer un contrat à durée indéterminée concernait la rédaction locale, alors que la requérante était employée au sein de la rédaction culturelle. Force est également de constater que parallèlement à la proposition d'embauche dont fait état l'auteur de l'attestation, un membre de l'équipe de la rédaction locale avait démissionné, alors même qu'il n'était pas visé par le plan social (attestation de Monsieur PERSONNE5.) pièce 21 de Maître VERDANET), ce qui est susceptible de confirmer l'affirmation de la partie défenderesse qu'elle a dû faire face à des départs imprévus.

Il suit des développements qui précèdent qu'il n'y pas lieu de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.).

### 3. Quant à l'engagement de proposer des solutions de reclassement ou de mutation en interne

La société SOCIETE1.) SA donne à considérer que le licenciement de PERSONNE1.) fait suite à l'échec des négociations d'un plan social ; aucun accord n'aurait pu être trouvé entre les partenaires sociaux pour l'élaboration d'un tel plan. L'intervention de l'Office national de conciliation n'aurait pas non plus permis de conclure un plan social.

Or, les obligations légales mises à charge de l'employeur qui initie des négociations d'un plan social s'apparenteraient à celles mises à la charge de la société employeuse au paragraphe 3 de l'article 38 de la Convention collective.

Dans la mesure où PERSONNE1.) était visée par le plan social envisagé, il y aurait lieu de retenir que toutes les solutions de reclassement ou de mutation en interne ou de mobilité intragroupe ont nécessairement été envisagées dans le cadre des négociations amorcées pour aboutir à un plan social.

Dans la mesure où PERSONNE1.) ne conteste pas qu'elle faisait partie des salariés visés par le plan social envisagé, il y a lieu, conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) SA, de retenir qu'elle était concernée par les négociations qui se sont engagées entre les partenaires sociaux à la mi-septembre 2020 - six semaines avant le licenciement - en vue de l'élaboration d'un plan social. Il y a dès lors lieu de retenir que dans le cadre de ces négociations et conformément aux dispositions légales, notamment de l'article L.166-2 du Code du travail, les possibilités de reclassement ou de mutation en interne ont effectivement été abordées. Dans ces conditions, il ne saurait être reproché à la société défenderesse de ne pas s'être « efforcée d'identifier toutes les possibilités internes au groupe SPL afin de proposer aux salariés concernés par ces mesures des solutions de reclassement ou mutation interne ou de mobilité intergroupe, dans la mesure du possible, sans perte de revenu et les plus adaptées à leur profil ».

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent qu'il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires liées à la perte de son emploi et à la prétendue violation de l'obligation figurant au paragraphe 3 de l'article 38 de la Convention collective.

#### 4. Le « cadeau de fidélité »

PERSONNE1.) réclame finalement le paiement d'un montant de 1.050 euros au titre d'un « cadeau de fidélité » prévu par l'article 17 de la Convention collective qui lui serait dû eu égard à son ancienneté de 15 années.

La société SOCIETE1.) SA s'est rapportée à la prudence du Tribunal quant à cette demande.

L'article 17 de la Convention collective est rédigé dans les termes suivants :

#### SCAN DE L'ARTICLE 17

PERSONNE1.) est entrée au service de la société défenderesse le 16 janvier 2006. Elle a été licenciée moyennant un préavis de 6 mois par courrier du 4 novembre 2020. Le préavis a commencé à courir le 15 novembre 2020 et la relation de travail a pris fin le 14 mai 2021. C'est dès lors à bon droit que la requérante fait valoir qu'au cours du préavis, le 16 janvier 2021, elle a atteint une ancienneté de 15 ans.

La société SOCIETE1.) SA n'a pas fait valoir de cause d'exclusion de l'article 17 de la Convention collective et dans la mesure où elle n'établit pas non plus s'être acquittée du paiement de ce « cadeau de fidélité » prévu par la Convention collective qui était toujours applicable à la date du 16 janvier 2021, il y a lieu de la condamner à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.050 euros réclamé.

#### 5. Les demandes accessoires

Il y a lieu de débouter tant PERSONNE1.) que la société SOCIETE1.) SA de leurs demandes respectives en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant établie dans le chef d'aucune des deux parties.

Dans la mesure où il ne résulte d'aucun élément du dossier que PERSONNE1.) aurait réclamé le paiement du cadeau de fidélité avant d'introduire son action en justice, il y a lieu, eu égard à l'issue du litige, de laisser les frais et dépens de l'instance à sa charge, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la forme ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il n'a pas de revendication à faire valoir ;

**déclare justifié** le licenciement prononcé à l'égard de PERSONNE1.) en date du 4 novembre 2020 ;

**déclare non fondée** les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef d'une prétendue violation des dispositions du paragraphe 3 de l'article 38 de la convention collective pour les salariés de SOCIETE2.) SA ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un « cadeau de fidélité » pour le montant de 1.050 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.050 euros au titre de « cadeau de fidélité » avec les intérêts légaux à partir du 10 mars 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**laisse** les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce

déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.