

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 10 / 2025
L-TRAV-651/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 6 JANVIER 2025

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
Joey THIES	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

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.) SARL.(anciennement SOCIETE1.) SARL), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), 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 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 Camille EUSTACHE, avocat, en remplacement de Maître Philippe NEY, 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 21 novembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 décembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 9 décembre 2024. Lors de cette audience Maître Rabah LARBI exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Camille EUSTACHE 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 21 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, dénommée entretemps SOCIETE1.) SARL, devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle 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 : 5.000.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 5.000.- euros

Pour autant que le licenciement ne devait pas être déclaré abusif, il est demandé au Tribunal de constater qu'il est irrégulier pour vice de forme et il est demandé à titre de dommage et intérêts à voir condamner la société défenderesse au montant de 2.368,48.- euros, avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

A l'audience du 9 décembre 2024, la partie requérante a réactualisé son décompte au niveau de l'indemnisation du préjudice matériel et réclame désormais le montant de 6.314,98.- euros de ce chef.

La requérante sollicite encore l'obtention d'une indemnité de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et elle conclut à la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance

II. Les faits

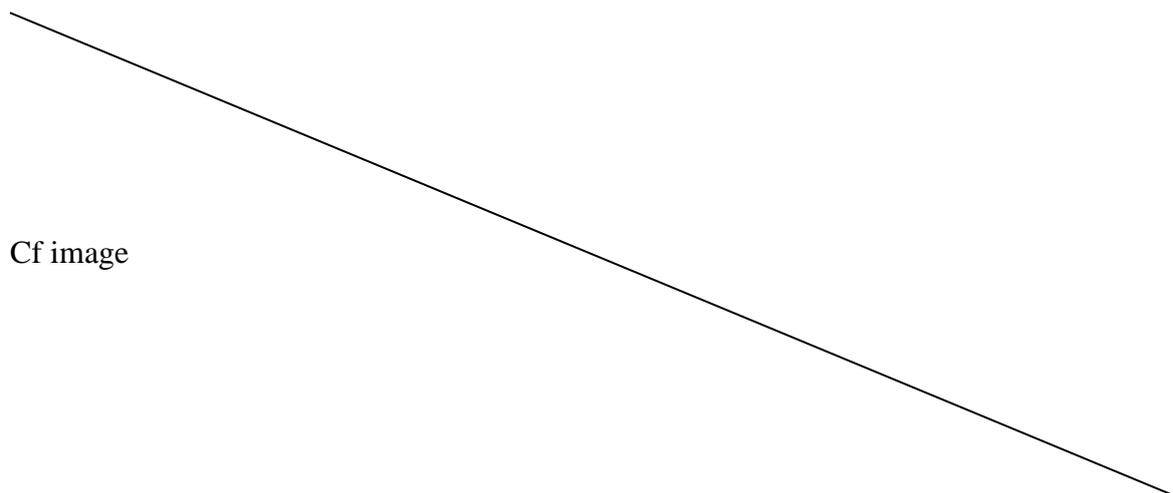
Par un contrat à durée indéterminée du 7 novembre 2018, avec effet à la même date, PERSONNE1.) a été embauchée en qualité d' « *Agent de nettoyage* » par la société défenderesse.

Par courrier recommandé du 25 janvier 2022, la partie requérante a été convoquée à un entretien préalable fixé 31 janvier 2022.

Suite à une demande de report de la partie requérante, celle-ci a été convoquée à un entretien préalable fixé au choix de la partie requérante le 9 février 2022 ou le 10 février 2022, et suivant courriel du 8 février 2022, la date définitive a été retenue par l'employeur au 10 février 2022.

Par courrier du 14 février 2022, la partie requérante a été licenciée par la société défenderesse moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 15 février 2022 et ayant pris fin le 14 avril 2022.

La requérante ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 21 mars 2022 libellé dans les termes suivants :



Cf image

Par courrier recommandé du 24 mars 2022, le syndicat OGBL a protesté pour compte de la partie requérante contre les motifs du licenciement.

III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait plaider que le licenciement serait entaché d'une irrégularité formelle en ce que l'employeur n'aurait pas tenu d'entretien préalable. Elle explique avoir été convoquée à un entretien préalable devant se dérouler initialement le 31 janvier 2022 mais qu'elle n'aurait pas pu se présenter à cette date de sorte que l'employeur lui aurait proposé la date du 9 février ou du 10 février 2022. La requérante aurait cependant fait savoir à son employeur par courriel du 8 février 2022 qu'elle se trouvait en congé de maladie jusqu'au 21 février 2022 inclus.

Nonobstant cet élément, la société défenderesse aurait licencié la partie requérante sans la tenue d'un entretien préalable.

Elle réclame à ce titre des dommages et intérêts d'un montant de 2.268,48.- euros correspondant à un mois de salaire.

Quant à la demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont elle 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.

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

La requérante soutient notamment que l'employeur aurait publié une annonce de recrutement en date du 10 mars 2022 de sorte que la suppression alléguée du poste ne serait pas établie.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter la partie requérante de ses demandes.

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 la requérante, seraient expliqués de manière claire et précise.

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement ne saurait pas non plus être mis en doute. Il serait établi que le poste de travail de la requérante aurait été supprimé suite à une résiliation du contrat par le client. Le moyen de PERSONNE1.) selon lequel la société SOCIETE1.)/ SOCIETE1.) aurait publié une annonce concernant la recherche d'agents de nettoyage ne serait pas de nature à remettre en cause ce constat alors que cette annonce se rapporterait à des agents remplaçants soumis à un contrat à durée déterminée, l'employeur n'ayant d'ailleurs aucune obligation à proposer une alternative au salarié concerné par une restructuration de poste.

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

La société défenderesse conteste en outre toute irrégularité formelle du licenciement alors qu'une convocation à un entretien préalable aurait bien été émise et que ce n'est qu'à la demande de la partie requérante que la date initiale aurait été reportée ; il n'existerait toutefois aucune obligation pour l'employeur d'accorder un report.

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 21 mars 2022 explique en premier lieu les tâches de la partie requérante, le fait qu'elle a été affectée sur le site SOCIETE2.) à raison de 38,5 heures de travail par semaine et la circonstance que l'asbl SOCIETE2.) a résilié le contrat de nettoyage en date du 30 décembre 2021, que le poste occupé par la partie requérante serait ainsi devenu superflu de sorte à devoir résilier le contrat de travail entre parties.

Il suit des considérations qui précèdent que la lettre de motifs répond aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en la matière 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.

Il résulte des éléments de la cause que la société défenderesse a souscrit avec effet en date du 3 mai 2004 un contrat de nettoyage avec l'asbl SOCIETE2.), modifié par la suite par plusieurs avenants ; il est également établi, notamment suivant avenant au contrat de travail du 15 juin 2021, que PERSONNE1.) était exclusivement affectée sur ce site à raison de 38,25 heures par semaine.

Suivant courrier du 30 décembre 2021, l'asbl SOCIETE2.) a résilié le contrat de nettoyage avec effet au 1^{er} février 2022, résiliation confirmée par la société SOCIETE1.) suivant courrier du 19 janvier 2022.

La partie requérante ne remet pas en cause ces éléments mais soutient que la société défenderesse aurait publié une annonce de recrutement, de sorte que la suppression alléguée du poste ne serait pas établie.

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^e, 22 février 2024, n° CAL-2022-00469 du rôle).

L'annonce en cause, publiée à priori sur le site de la société SOCIETE1.), le « 10 mars », a trait au recrutement d'agents de nettoyage « *pour différents horaires de travail dans tout le Luxembourg avec contrat à durée déterminée pour des remplacements* ».

Outre le fait que l'on ignore la date exacte de cette annonce de recrutement, alors que l'année en cause n'y figure pas, il y a lieu de constater qu'elle ne concerne pas le site de l'asbl SOCIETE2.) ; l'annonce, formulée de manière générale, a trait à des contrats à durée déterminée en vue de procéder à des remplacements.

Cette annonce ne permet pas d'établir qu'une nouvelle recrue aurait été engagée en vue de pourvoir à un poste ayant pu être occupé par la partie requérante aux mêmes conditions et aux mêmes horaires que précédemment ; il ne saurait en conséquence être reproché à la société SOCIETE1.)/SOCIETE1.) de ne pas avoir offert à la requérante 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 la partie requérante de sa demande en indemnisation du préjudice subi.

Quant aux moyens tirés de l'irrégularité du licenciement

PERSONNE1.) conclut à l'irrégularité du licenciement en ce qu'il n'aurait pas été tenu d'entretien préalable.

L'article L.124-12 (3) du Code du travail dispose que « *la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond* ».

L'article L.124-2 (1) du Code du travail prévoit que « *Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail (...)* ».

Selon l'article L.124-2 (4) dudit code, « *Le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme* ».

Il n'est pas contesté que la société défenderesse occupe plus de 150 salariés.

Les éléments en cause permettent de retenir que l'employeur a convoqué la partie requérante, par courrier recommandé du 25 janvier 2022, à un entretien préalable devant avoir lieu le 31 janvier 2022. Au regard du fait que la requérante ne pouvait pas être présente, l'employeur a, suivant courrier recommandé du 7 février 2022, proposé un entretien préalable au choix à la date du 9 février 2022 ou du 10 février 2022. Suivant

courriel du 8 février 2022, l'employeur a informé la requérante que comme il n'y aurait pas eu de retour de sa part, l'entretien aurait lieu le 10 février 2022 à 10.00 heures.

Il est constant en cause que la requérante n'a pas assisté à l'entretien préalable, motif pris qu'elle se trouvait en incapacité de travail à partir du 7 février 2022 jusqu'au 21 février 2022.

Le Tribunal constate de prime abord que si la requérante se prévaut d'un certificat médical témoignant de son incapacité de travail du 7 février 2022 jusqu'au 21 février 2022, il ne résulte d'aucun élément si et, le cas échéant, à quelle date, elle aurait fait parvenir ce certificat à son employeur ; de même, si PERSONNE1.) verse un prétendu mail informant son employeur qu'elle ne pourra pas se présenter au « rendez vous » car se trouvant en incapacité de travail jusqu'au 21 février 2022, l'on ignore tout de la date de ce courriel.

Indépendamment de ce point, le Tribunal constate que l'employeur a bien convoqué la requérante à un entretien préalable étant souligné qu'il n'existe aucune obligation pour l'employeur de reporter l'entretien préalable en cas de maladie du salarié le jour de l'entretien (C.S.J., 25 octobre 2018, n° 44428 du rôle).

Le moyen tiré d'une irrégularité formelle affectant le licenciement est partant à dire non fondé.

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 de la requérante, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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.) SARL, dénommée entretemps SOCIETE1.) SARL, en date du 14 février 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

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

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à voir constater une irrégularité formelle du licenciement du 14 février 2022,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef d'une irrégularité formelle du licenciement,

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