

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1150/25
L-TRAV-446/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 26 MARS 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Joé KERSCHEN

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

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

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant en personne,

ET:

SOCIETE1.) SA,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Catherine GRAFF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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 Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 10 juin 2024, sous le numéro 446/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 16 juillet 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 3 mars 2025.

Les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le Tribunal du travail par un courrier du 28 février 2025 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

Par contrat à durée indéterminée du 31 janvier 2022, avec effet au 1^{er} mars 2022, PERSONNE1.) a été embauchée en qualité d'« *assistante administrative* » par la société SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

Par courrier du 25 avril 2023, la partie requérante a été licenciée par la société défenderesse moyennant un préavis légal de 2 mois ayant débuté le 2 mai 2023 et ayant pris fin le 30 juin 2023.

Par un second courrier du 25 avril 2023, PERSONNE1.) a été dispensée de travailler durant le préavis.

Le 19 mai 2023, la requérante a sollicité la communication des motifs de son congédiement.

La société SOCIETE1.) lui a répondu par un courrier du 20 juin 2023 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

2. Moyens et prétentions des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 10 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) 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 (2 mois)	6.461,28.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral	4.000.- euros

La requérante demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance. Elle réclame finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement économique. La requérante conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Quant au motif invoqué, soit l'impact notable de l'agression de l'Ukraine par la Russie sur les rendements de certaines classes d'actifs, PERSONNE1.) soutient que le motif se trouverait en contradiction directe avec les comptes annuels 2021 et 2022 de la société SOCIETE1.).

Quant au motif de la diminution du chiffre d'affaires et de la baisse de rentabilité pour la suppression de poste, ce motif serait irrecevable, alors que la société SOCIETE1.) continuerait à dégager un résultat net conséquent et que ses activités se porteraient bien. La société SOCIETE1.)

omettrait encore de préciser que les chiffres d'affaires pour 2020 et 2021 inclurait des résultats exceptionnels relatifs aux frais de performance des fonds d'investissements sous gestion par la société SOCIETE1.), d'environ 805.000.- euros et de 310.000.- euros tel qu'il serait indiqué dans les rapports annuels audités des SICAV publiés. En conclusion le chiffre d'affaires resterait sensiblement le même au fil des années, malgré des performances négatives en 2022.

Le motif de réduction des coûts associé à un salaire de 43.000.- euros (en tenant compte des cotisations de sécurité sociale) semblerait insuffisante pour justifier une telle décision, au regard des alternatives possibles.

La suppression du poste serait le résultat d'une réorganisation interne due à des nécessités économiques. La société SOCIETE1.) affirmerait que les tâches effectuées par la requérante auraient été redistribuées entre ses anciennes collègues, PERSONNE2.) et PERSONNE3.), qui assureraient, ainsi la continuité des fonctions de la requérante, or, PERSONNE2.) ne travaillerait qu'en temps partiel à 25 % et PERSONNE3.) aurait volontairement réduit son temps partiel existant de 25% à la fin de l'année 2022.

Quant aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) soutient qu'une perte de 22% aurait bien eu lieu en 2022 et non pas en 2023. Il ressortirait encore des extraits qu'un bonus de 220.000.- euros aurait été payé, elle conclut partant que son salaire ne serait pas un grand souci pour la société SOCIETE1.) et qu'elle aurait pu être maintenu dans son poste.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

A l'audience du 3 mars 2025, la société SOCIETE1.) demande reconventionnellement la condamnation de la requérante à lui payer le montant de 1.000.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOCIETE1.) soutient en premier lieu que la requérante n'aurait pas contesté la précision de la lettre de motifs, de sorte qu'elle serait précise.

Quant au motif du licenciement, il serait question du fonctionnement et de la réorganisation de la société SOCIETE1.) et non de la guerre en Ukraine, dont l'impact ne serait qu'un aspect des pertes subies par la société SOCIETE1.). La requérante serait la salariée, la plus jeune, avec le moins d'ancienneté avec 1 an, alors que ses collègues auraient une ancienneté de 3 ans respectivement 7 ans. Elle soutient encore qu'une décision de reclassement serait un pouvoir discrétionnaire de l'employeur et le licenciement serait fondé pour des raisons économiques. Elle conclut que le motif est réel et sérieux.

A titre subsidiaire, la période de référence serait de 2 mois, alors que le préavis aurait été interrompu plus tôt. En effet, la requérante aurait été réembauchée par un contrat intérimaire qui a été changé en contrat à durée indéterminée. PERSONNE1.) n'aurait d'ailleurs aucun préjudice, alors que son salaire serait plus important auprès de son nouvel employeur.

Quant aux plaidoiries de la requérante, la société SOCIETE1.) conteste qu'il y aurait eu une cession avec une nouvelle société. Elle soutient qu'il y aurait également eu des pertes durant l'année 2023 et que le bonus payé ne concerne pas la requérante.

Elle précise enfin, que durant l'absence de 2 mois de la requérante, ses tâches auraient facilement été reprises par ses collègues.

3. Motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

3.1. La précision de la lettre de motivation

La requérante conteste la précision des motifs sans détailler les lacunes de la lettre de motivation.

Le Tribunal se doit cependant de vérifier la précision de la lettre s'agissant d'un moyen d'ordre public.

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 20 juin 2023 explique que la société SOCIETE1.) a subi des pertes au cours de l'année 2022. Elle expose les tâches de la partie requérante et que le poste occupé par la partie requérante serait devenu superflu, alors que ses tâches ont été reprises par ses collègues PERSONNE3.) et PERSONNE2.), tâches qui avaient déjà été pleinement assurés avant l'embauche de la requérante, puis également à partir de la dispense de travail d'PERSONNE1.) sans une quelconque incidence sur l'activité de la société SOCIETE1.).

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.

3.2. 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.

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 certificats du centre commun de la sécurité sociale des 16 juin 2023, 4 septembre 2023, 1^{er} décembre 2023, ainsi que du 31 décembre 2024 que la société défenderesse a diminué ses effectifs de 12 à 10 salariés. Il ne ressort d'aucune autre pièce que l'employeur aurait remplacé PERSONNE1.). Il ressort des explications même de la requérante que même en diminuant leurs horaires de travail, ses anciennes collègues PERSONNE3.) et PERSONNE2.) ont réussi à reprendre les tâches d'PERSONNE1.).

La partie requérante ne remet pas en cause ces éléments mais soutient que la société défenderesse aurait fait des gains et aurait pu faire des économies ailleurs, de sorte que la suppression alléguée du poste ne serait pas nécessaire.

Elle ne conteste pas que la société SOCIETE1.) a subi des pertes de 22% durant l'année 2022.

Il ressort des pièces versées que les Fonds SOCIETE2.) et SOCIETE3.) ont connu des dévaluations durant l'année 2022, de - 22,39%, respectivement - 6,35%.

Il s'ensuit que le motif avancé par la société SOCIETE1.), qui l'a poussé à procéder à une réorganisation de son entreprise, est réel.

Il y a lieu de rappeler que 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.

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).

Tel que retenu ci-avant, il ne ressort pas des pièces versées qu'PERSONNE1.) a été remplacée. Il ressort au contraire des pièces versées que le nombre de salariés a diminué de 12 à 10 personnes. Aucune annonce n'ayant été versée, démontrant que la requérante aurait été licenciée sous prétexte que son poste soit devenu superflu, il y a lieu de retenir que le motif invoqué par la défenderesse est réel et sérieux.

Le licenciement d'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.

4. Les demandes accessoires

- Indemnités de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige et aux éléments de la cause, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

La partie défenderesse est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, alors que la condition de l'iniquité requise par la loi fait défaut.

- *Exécution provisoire*

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande en exécution provisoire.

- *Frais et dépens*

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.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la demande en la forme ;

déclare que le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) intervenu le 25 avril 2023 est régulier et justifié ;

rejette les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral ;

rejette pour le surplus ;

rejette les demandes respectives d'PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

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

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé