

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 95/26
L-TRAV-487/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 12 JANVIER 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Michèle GIULIANI

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL, établie au 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, L-2324 Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B276793, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

ET:

SOCIETE1.),

association agricole, établie à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration (article 36 des statuts) à travers son Président accompagné d'un administrateur désigné ou son Président accompagné d'un Directeur spécialement désigné (article 37 des statuts),
PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Katarzyna MARTIN, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

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 27 juin 2024, sous le numéro 487/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 29 juillet 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 26 novembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 26 novembre 2025, Maître Rabah LARBI, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Katarzyna MARTIN, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, s'est présentée pour l'association agricole SOCIETE1.) (ci-après « l'association SOCIETE1. »).

Lors de cette audience, le prononcé a été initialement fixé au 22 décembre 2025 et a par la suite été reporté au 12 janvier 2026.

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

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE2.) S.A. par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} août 2002, avec effet au même jour.

Elle a par la suite été engagée en tant que « *réassortisseuse* » auprès de la société SOCIETE3.) S.A. par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} avril 2005.

Par avenant au précédent contrat de travail en date du 1^{er} avril 2005, il a été convenu que la période d'essai ne s'applique pas, le solde de congé est repris par la société SOCIETE3.) S.A., ainsi que l'ancienneté accumulé au sein de la société SOCIETE2.) S.A.

Par un second avenant du 1^{er} février 2008, l'employeur rappelle qu'il a changé de dénomination sociale et se nomme désormais SOCIETE4.) S.A.. L'employeur a encore procédé à une adaptation du salaire mensuel.

Par un troisième avenant du 19 septembre 2008, avec effet au 1^{er} octobre 2008, la durée de travail de PERSONNE1.) a été modifié à 30 heures par semaine. Son salaire mensuel a également été adapté.

Par un quatrième avenant du 13 janvier 2009, PERSONNE1.) affirme avoir reçu une note « *Organisation 17 / Indice de révision : A « Frais de route et de séjour* » et en avoir pris connaissance.

Par un cinquième avenant du 14 avril 2014, avec effet au 1^{er} avril 2014, les horaires de travail de la requérante ont été adaptées à sa demande.

A partir du 1^{er} janvier 2017 la société SOCIETE4.) S.A. a procédé au transfert de ses activités commerciales, administratives et salariés vers SOCIETE1.).

Par un sixième avenant du 16 décembre 2016, l'association SOCIETE1.) a procédé au transfert du contrat de travail de PERSONNE1.) avec effet au 1^{er} janvier 2017 tout en précisant que l'ensemble des dispositions applicables au contrat de travail de la salariée au jour du transfert restent inchangées auprès de son nouvel employeur.

La requérante a été en congé parental du 10 novembre 2023 au 9 mars 2024.

Par avenant n°7 du 8 mars 2024, avec effet au 11 mars 2024, PERSONNE1.) a été réaffectée à la nouvelle fonction de « *Collaboratrice Vending/Sponsoring/Support manutention* » au sein du service « *Ventes* ».

Par courrier recommandé du 6 mai 2024, l'association SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement durant la période d'essai avec préavis de 15 jours, prenant fin le 21 mai 2024.

En date du 13 mai 2024, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 13 juin 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier du 14 mai 2024, le syndicat ORGANISATION1.) a contesté le licenciement pour le compte de PERSONNE1.). Il fait valoir qu'une période d'essai ne pourrait pas être renouvelée et déplore l'absence d'un entretien préalable. Il réclame encore le préavis légal de 6 mois, ainsi qu'une indemnité de départ de 6 mois.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 27 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans.

Elle demande de déclarer nulle la clause d'essai stipulée à l'avenant n°7 du contrat à durée indéterminée du 1^{er} août 2002 signé entre parties en date du 8 mars 2024.

Elle demande de dire que la résiliation du contrat de travail de la requérante, notifiée en date du 6 mai 2024, constitue un licenciement abusif et par conséquent demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis de 6 mois	13.568,28.- euros
- indemnité de départ de 6 mois	13.568,28.- euros
- préjudice matériel	50.000,00.- euros
- préjudice moral	50.000,00.- euros
- honoraires d'avocat	6.000.- euros

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 6.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 26 novembre 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires, elle a :

- diminué sa demande d'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 11.951,88.- euros en ayant retranché les indemnités de chômage perçus de 8.400,54.- euros de la perte de salaire sur une période de référence de 9 mois, soit d'un montant de 20.352,42.- euros.

PERSONNE1.) expose qu'elle aurait travaillé en tant que réassortisseuse jusqu'au mois de novembre 2023, date de début de son congé parental à temps plein d'une durée de 4 mois.

A l'issue de son congé parental, en date du 8 mars 2024, l'employeur lui aurait fait signer un avenant au contrat de travail aux termes duquel elle allait se voir affecter à une nouvelle fonction, assortie d'une période d'essai de 3 mois.

En date du 6 mai 2024, que 2 mois après la conclusion dudit avenant, et 18 jours après que la requérante aurait été victime d'un accident de travail, l'employeur l'aurait licencié avec un préavis de 15 jours expirant le 21 mai 2024.

L'employeur aurait procédé à la déclaration de sortie auprès de la CCSS avec effet au 21 mai 2024 et aurait transmis à la requérante, en date du 13 juin 2024, ses documents de fin de contrat, attestation U1, certificat de travail, dernières fiches de salaires et fiche de rémunérations.

PERSONNE1.) explique qu'aux termes de l'article L. 121-5 du Code du travail, la clause d'essai doit impérativement être constatée par écrit « *au plus tard au moment de l'entrée en service* » et qu'aux termes de l'article L. 121-5 (3) du Code du travail, « *la clause d'essai ne peut être renouvelée* ».

La clause d'essai litigieuse aurait été insérée postérieurement à l'entrée en service de la requérante, soit plus de 21 ans après son entrée en service, de sorte qu'elle serait à déclarer nulle.

La requérante prétend que l'employeur n'aurait que pu résilier le contrat de travail avec un préavis légal conforme aux dispositions de l'article L.124-3 du Code du travail. Or, la résiliation moyennant un préavis de 15 jours en référence à l'article L.121-5 du Code du travail, sur base d'une clause d'essai irrégulière et nulle, constituerait un licenciement abusif.

Subsidiairement, durant le congé parental, l'employeur serait tenu de conserver l'emploi du salarié ou en cas d'impossibilité lui fournir un emploi similaire correspondant à ses qualifications conformément à l'article L.234-47 (9) du Code du travail.

Or, le changement d'affectation de la requérante à un poste de toute autre nature que celui qu'elle exerçait durant quelque 22 ans avant son congé parental aurait été effectuée en violation de la prédite disposition.

PERSONNE1.) soutient que l'insertion d'une clause d'essai ensemble avec une nouvelle fonction totalement différente en violation des articles L.121-5 du Code du travail et l'article L.234-47 (9) du Code du travail revient dans les faits à méconnaître le bénéfice de son ancienneté et des avantages qu'elle aurait acquis avant le début du congé.

Elle expose encore qu'indépendamment des motifs invoqués pour tenter de justifier le licenciement pour insuffisance professionnelle, le fait d'avoir affecté la requérante à un nouveau poste occupé suite à son congé parental afin de la licencier est un acte socialement et économiquement anormal et contraire à la loi, le licenciement étant à déclarer abusif sur ce fondement.

Plus subsidiairement, elle conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en

matière de licenciement avec préavis. Elle conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

PERSONNE1.) réplique qu'un renouvellement d'une clause d'essai ne serait que possible lorsque la fonction serait totalement différente, comme par exemple lorsqu'un laveur de vitres deviendrait coordinateur de chantier.

En l'espèce, elle aurait été réassortisseuse, donc elle réapprovisionnait les étagères. Dans son nouveau poste, la différence aurait été qu'elle réapprovisionnerait les machines et ferait des livraisons. Cela ressortirait d'ailleurs du contenu de la lettre de motifs.

L'article L.234 (47) du Code du travail dispose que l'employeur doit conserver le poste de la salariée partie en congé parental, sinon un poste similaire.

Pour la requérante, le licenciement serait abusif, car basé sur une période d'essai illégale, qu'elle n'aurait eu d'autre choix que d'accepter. Il ne ressortirait d'aucune pièce que l'activité aurait réellement été supprimée, soit aucune preuve qui justifierait une nouvelle affectation.

Quant aux recherches d'emploi, la requérante n'aurait pas pu trouver un nouvel emploi en raison d'un accident de travail ayant causé des problèmes au niveau du poignet. Elle aurait postulé pour des postes de chauffeur livreur et non de poids lourds, car elle aurait le permis conduire.

Quant au préjudice moral, au vu des 21 ans d'ancienneté et des motifs invoqués, ainsi que de l'absence d'un seul avertissement il y aurait lieu d'accorder le montant réclamé, sinon de *fixer ex aequo et bono* un montant que le tribunal estime juste.

Quant aux 15 jours à retrancher de la période de préavis, PERSONNE1.) fournit le calcul suivant : 15 jours x 8 heures x 17,4287 euros par heure = 2.091,44.- euros, qu'il conviendrait de retrancher de l'indemnité de préavis réclamé de 13.568,28.- euros.

Il y aurait partant lieu de condamner la défenderesse à lui payer le montant de 11.476,84.- euros à titre d'indemnité de préavis non respecté.

Au vu de la demande de la défenderesse de retrancher le montant de 1.474,8131.- euros suivant la fiche de salaire du mois de mai 2024, PERSONNE1.) demande acte de cette demande de sorte qu'elle conclut à voir condamner la défenderesse à lui payer la différence du prédit montant et du montant de préavis réclamé de 13.568,28.- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

2.2. L'association SOCIETE1.)

L'association SOCIETE1.) conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

Elle est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les

noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

La défenderesse estime que la clause d'essai serait valable et légale. En principe, un renouvellement d'une clause d'essai serait impossible, sauf si le salarié est affecté à un poste radicalement différent, même après plusieurs années de service. Elle évoque la possibilité de réaffectation au sein d'un même groupe de sociétés. Les éléments du dossier démontreraient d'ailleurs le caractère substantiellement différent du poste. La salariée aurait d'ailleurs librement consenti à la nouvelle fonction et aurait suivi une formation « *vending* » de 4 semaines. Il y aurait par conséquent lieu de déclarer la période d'essai valide, en raison de la nouvelle affectation.

Quant au moyen adverse que le licenciement serait encore abusif au sens de l'article L.234-47 du Code du travail selon lequel une réintégration au même poste serait prévue ou à un poste similaire. SOCIETE1.) expose qu'il serait question d'un poste similaire, que la requérante aurait accepté. Le prédit article ne serait pas applicable au cas d'espèce en raison de l'accord libre et éclairé de la requérante.

A titre subsidiaire, si par impossible, la période d'essai serait nulle, le licenciement ne serait pas *de facto* abusif, alors que seul le délai de préavis serait faux. Ce serait sanctionner deux fois l'employeur, alors qu'il aurait bien répondu aux motifs.

Elle demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

En ordre plus subsidiaire, l'association SOCIETE1.) demande que les 15 jours accordées soient pris en compte dans le calcul de l'indemnité de préavis.

Quant à l'indemnité de départ, la défenderesse se rapporte à prudence de justice.

Quant au préjudice matériel de 9 mois, cette demande serait contestée. En effet, il y aurait lieu de déduire l'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois, car la requérante serait indemnisée pendant cette période. La requérante aurait encore été dispensée de travail à partir du 6 mai 2024. Quant aux recherches d'emplois, la requérante n'aurait effectué aucune recherche pendant 2 mois, puis il n'y aurait que 2 candidatures par mois en moyenne, de sorte que ce serait largement insuffisant pour prouver une recherche assidue et active. La production de quelques courriers ne serait pas non plus suffisante. Quant aux candidatures versées, la requérante aurait recherché un poste de chauffeur livreur, qui serait un poste différent de celui exercé auprès de la défenderesse. Si le salarié est libre de se réorienter, il n'incomberait pas à l'employeur d'en supporter les conséquences. L'association SOCIETE1.) conclut que la requérante n'aurait pas déployé tous les efforts nécessaires pour retrouver un nouvel emploi.

Subsidiairement, il faudrait aussi retirer les indemnités de chômage perçues.

Quant au préjudice moral contesté, il n'y aurait pas de preuve de recherches d'emplois suffisantes pour fonder cette demande, alors qu'il n'y aurait pas de preuves de soucis et de tracasseries ressenties quant à l'avenir professionnel incertain.

Plus subsidiairement, il y aurait lieu de réduire cette demande à de plus justes proportions.

Quant aux honoraires d'avocats, aucune pièce ne serait versée de sorte que cette demande serait à rejeter.

L'association SOCIETE1.) duplique qu'il y aurait une grande différence entre les deux fonctions, qui ressortirait des descriptions de la lettre de licenciement.

La requérante aurait d'ailleurs eu une formation de 4 semaines et pas de 4 mois, la période d'essai ayant été de 3 mois.

PERSONNE1.) ne prétendrait pas qu'il y aurait un vice de consentement quant à l'avenant n°7.

La défenderesse aurait arrêté les produits secs, tel que confirmé par les pièces versées en l'espèce.

Quant à l'arrêt de travail, cela n'empêcherait pas la salariée de rechercher un travail durant son incapacité.

La défenderesse expose encore qu'il y aurait lieu de retrancher le paiement de 1.474,81.- euros suivant fiche de salaire du mois de mai 2024.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant à la validité de la clause d'essai

La période d'essai est destinée à permettre à l'employeur de vérifier les compétences et aptitudes du salarié qu'il vient d'embaucher et au salarié de vérifier si le poste lui convient.

Avec un même salarié, l'employeur ne peut en principe convenir que d'une seule et unique période d'essai, sauf en cas de changement de fonction.

L'article L.121-5 (3) du Code du travail dispose que la période d'essai ne peut être renouvelée.

N'est partant pas valable une clause d'essai dans un second contrat, qui ne constitue que la continuation d'une relation de travail antérieure ; autrement dit, lorsque l'employeur recourt au même salarié dans le cadre de contrats successifs, une nouvelle période d'essai n'est en principe pas valable si ces contrats sont rapprochés dans le temps.

S'il y a eu une véritable césure contractuelle, une interruption effective et réelle de plusieurs mois, les deux embauches étant indépendantes l'une de l'autre, il est permis à l'employeur de convenir une nouvelle période d'essai, même si le salarié est réembauché pour la même activité. (Cour d'appel, 28 mai 2020, numéro CAL-2019-00591 du rôle).

La défenderesse prétend qu'un renouvellement serait possible en cas de fonction fondamentalement différente de la précédente fonction du salarié.

Il résulte du contrat versé en cause que la relation de travail actuel n'est qu'une continuation du contrat de travail du 1^{er} août 2002. En effet, l'avenant du 8 mars 2024 est expressément intitulé « AVENANT N°7 AU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE DU 1^{ER} Août 2002 ».

Le prédit contrat fait encore expressément référence au contrat initial préexistant :

« La salariée a été engagée par la société SOCIETE4.) S.A suivant contrat à durée indéterminée en date du 1^{er} Août 2002, ayant fait l'objet d'avenants successifs en date du 1^{er} avril 2005, 1^{er} février 2008, 1^{er} octobre 2008, 13 janvier 2009 puis du 14 avril 2014 et transférée en date du 1^{er} janvier 2017 vers un contrat SOCIETE1.) ».

Il ne s'agit donc pas d'un nouveau contrat, qui n'a d'ailleurs pas pris fin, pour être succédé par un second contrat de travail, mais bien du même contrat. Il n'existe donc aucune césure contractuelle, alors que le contrat du 8 mars 2024 et tel que l'indique son intitulé, est un simple avenant, de plus auprès du même employeur. Contrairement aux prétentions de l'association SOCIETE1.) et aux jurisprudences versées, il n'y a pas deux contrats de travail distincts. En effet, la défenderesse prend appui sur une décision dans laquelle l'employeur a mis fin au premier contrat de travail en licenciant le salarié, avant de conclure un nouveau contrat de travail marquant une césure contractuelle, ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Quant à la fonction qui serait fondamentalement différente, l'article 4. Dispositions, obligatoires générales du prédit avenant n° 7 stipule ce qui suit :

« Toutes les autres dispositions applicables aux différents contrats et avenants demeurent inchangées. »

Il résulte encore du premier contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} août 2022 signé avec la société SOCIETE2.) S.A., contrat repris par l'association SOCIETE1.) ce qui suit :

« 2) Afin de garantir la meilleure organisation des services de l'employeur, il est expressément convenu entre les parties, que l'employeur pourra attribuer au salarié la tâche la plus appropriée pour le bon fonctionnement de l'entreprise, ainsi que lui attribuer, à tout moment du contrat, d'autres tâches selon les besoins du plan de travail de l'entreprise fixé par le responsable de service.

Les parties reconnaissent que l'attribution en cours de contrat d'une tâche nouvelle, par l'employeur au salarié ne constitue pas de modification de la convention de travail liant les parties. »

Il s'agit donc d'une réaffectation et non d'une nouvelle fonction, auprès de la même société et ce avec plus de responsabilités.

Cette conclusion s'impose d'ailleurs du simple fait qu'aucun nouveau contrat de travail n'a été conclu, mais seul un avenant s'inscrivant par conséquent dans la relation de travail existante.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de déclarer nulle la clause d'essai inscrite à l'article 2. Période d'essai de l'avenant n°7 du 8 mars 2024, alors qu'il s'agit d'un renouvellement d'une clause d'essai.

La défenderesse ne pouvait donc pas licencier avec un préavis de 15 jours et sans indemnité de départ eu égard au contrat à durée indéterminée préexistant du 1^{er} août 2002 et à l'ancienneté de 22 ans de la requérante.

Le tribunal rejoint cependant les conclusions de l'association SOCIETE1.), en ce que le seul fait de ne pas respecter le délai de préavis ne rendrait pas à lui seul le licenciement, abusif.

En effet, déclarer le licenciement abusif en raison du non-respect du délai de préavis légal reviendrait à sanctionner l'employeur à deux reprises, l'employeur étant d'ores et déjà à condamner au paiement du préavis légal et de l'indemnité de départ.

3.2. Quant à la violation de l'article L.234-47 (9) du Code du travail

PERSONNE1.) estime que soit son nouveau poste attribué par l'association SOCIETE1.) ne serait pas similaire au poste antérieur de sorte que la clause d'essai serait valable, mais le nouveau poste serait attribué en violation de l'article L. 234-47 (9) du Code du travail de sorte que le licenciement serait abusif, sinon que son nouveau poste est similaire au poste antérieur, alors qu'il serait question de réapprovisionner des machines au lieu des étagères et de faire des livraisons, dans ce cas la clause d'essai serait nulle.

L'association SOCIETE1.) soutient tantôt qu'il s'agit d'une fonction similaire, tantôt d'une fonction radicalement différente. D'une part, il serait question d'un nouveau contrat, mais d'autre part l'article L. 234-47 (9) du Code du travail serait respecté, alors qu'il serait question d'une fonction similaire.

L'article L. 234-47 (9) du Code du travail dispose :

« (9) Pendant la durée du congé parental, l'employeur est tenu de conserver l'emploi du salarié ou, en cas d'impossibilité, un emploi similaire correspondant à ses qualifications et assorti d'un salaire au moins équivalent.

La durée de congé parental est prise en compte dans la détermination des droits liés à l'ancienneté. Le salarié conserve en outre le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé. »

Il ressort d'un courriel du 10 août 2023 que l'association SOCIETE1.) a en effet annoncé l'arrêt de l'activité de produits secs, de sorte qu'elle s'est vu contrainte de proposer un emploi similaire à la requérante.

Au vu des développements au point 3.1. du présent jugement, le tribunal a retenu que la nouvelle fonction est similaire et est encadrée par le contrat de travail initial, de sorte que cette demande est à rejeter, alors qu'aucune violation n'est à constater.

3.3. Quant au licenciement

3.3.1. Quant à la précision

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. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (2) du Code précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

L'employeur reproche à la salariée ce qui suit : (1.) un non-respect des procédures de réassort des machines, (2.) une mauvaise exécution du nettoyage/préparation des congélateurs, (3.) le manque d'implication et désintérêt pour son travail lors des périodes de formation, (4.) la non-consultation et le non-respect de ses plannings, (5) ses déplacements non conformes à la consigne organisationnelle d'une journée type et (6.) la désorganisation créée au sein du service commercial.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

Il résulte des considérations qui précèdent que l'association SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision, de sorte que le moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.3.2. Quant au caractère réel des motifs

Il ressort des pièces versées et plus particulièrement des attestations de PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE8.), ainsi que des échanges entre parties et de PERSONNE1.) avec ses collègues que les motifs sont réels.

3.3.3. Quant au caractère sérieux des motifs

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

Le tribunal rejoint les constatations de PERSONNE1.) qui fait remarquer la façon très particulière de l'association SOCIETE1.) de congédier la requérante.

En effet, la défenderesse licencie une salariée avec une ancienneté de 22 ans avec un préavis de 15 jours conformément à la clause d'essai, qu'elle estimait licite.

Mais, elle communique les motifs du licenciement, alors qu'en matière de licenciement durant la période d'essai, la justification des motifs n'est pas prévue.

Le tribunal constate encore qu'après la réaffectation de la requérante au sein d'un nouveau service, la défenderesse a procédé à une formation de 1 mois pour une période d'essai de 3 mois.

Au vu des motifs invoqués, soit (1.) le non-respect des procédures de réassort des machines, (2.) la mauvaise exécution du nettoyage/préparation des congélateurs, (3.) le manque d'implication et désintérêt pour son travail lors des périodes de formation, (4.) la non-consultation et le non-respect de ses plannings, (5) ses déplacements non conformes à la consigne organisationnelle d'une journée type et (6.) la désorganisation créée au sein du service commercial, le tribunal constate qu'il s'agit de motifs relatifs à des tâches de base quotidiennes.

Or, au lieu de réaffecter à nouveau PERSONNE1.), la défenderesse licencie la salariée, qui avait, au vu des pièces versées, un parcours exemplaire, alors qu'aucun avertissement n'a jamais été émis sur une carrière de 22 ans.

Les motifs invoqués sont tous relatifs à une méconnaissance du fonctionnement du nouveau service par PERSONNE1.), il est partant anormal que l'employeur valide la période de formation de 4 semaines du 12 mars 2024 au 5 avril 2024, pour licencier la requérante un mois plus tard, le 6 mai 2024.

Au vu des motifs, il y a lieu de constater que la formation de très courte durée donnée à la requérante était laconique et insuffisante ce qui explique les motifs invoqués.

Le tribunal rejoint les conclusions de PERSONNE1.) qu'eu égard à son ancienneté, l'employeur n'avait, par sa façon de procéder, pas d'autre but que de se séparer d'une salariée avec une ancienneté importante afin de contourner la loi et d'épargner les indemnités de fin de contrat qui étaient dues à la requérante.

Au regard de tous ce qui précède, il y a lieu de dire qu'au vu de l'ancienneté de la requérante, son parcours exemplaire, soit l'absence de reproches et d'avertissements sur une durée de 22 ans, sa réaffectation après son congé parental, le renouvellement d'une clause d'essai dans un contrat préexistant depuis 22 ans, le choix de procéder par voie de licenciement en période d'essai, mais de quand même fournir des motifs de licenciement, la validation de la formation d'un mois clairement laconique, pour licencier juste par après pour des motifs relatifs à des tâches de base quotidiennes, pour lesquelles la requérante a manifestement pas été formée de manière adéquate, que le licenciement en l'espèce est un acte socialement et économiquement anormal, car contraire à la loi, alors que licenciement n'est pas fondé sur des motifs sérieux.

Par conséquent, le licenciement avec préavis est à déclarer abusif.

3.4. Quant à l'indemnisation

3.4.1. L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail dispose que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5 doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondante à la durée du préavis.

Eu égard à l'ancienneté de la requérante, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 6 mois en cas de licenciement avec préavis et non 15 jours.

L'association SOCIETE1.) demande de retrancher l'indemnité de préavis de 15 jours déjà perçue par la requérante.

« L'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire. Elle est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture. Lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, elle ne peut être supprimée ou réduite. L'indemnité compensatoire de préavis a la nature d'un substitut de salaire. Elle doit être considérée comme salaire ou traitement au regard de la sécurité sociale ... » (doc. parl. n° 3222, commentaire des articles p. 22).

PERSONNE1.) a d'abord fourni un calcul par lequel elle demande de retrancher le montant de 2.091,44.- euros sur le montant brut de 13.568,28.- euros à percevoir à titre de 6 mois d'indemnité de préavis.

La défenderesse demande cependant de retrancher que le montant de 1.474,81.- euros suivant la fiche de salaire du mois de mai 2024.

PERSONNE1.) demande acte de cette demande de sorte qu'il y a lieu de condamner l'association agricole SOCIETE1.) à lui payer le montant de **12.093,47.- euros brut** (=13.568,28.- euros – 1.474,81.- euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.4.2. Indemnité de départ

PERSONNE1.) conclut que son ancienneté de service serait de 22 ans.

L'article L.124-7 du Code du travail dispose :

« (1) Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:

- *un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de service continu de quinze années au moins;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt années au moins;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de service continu de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L. 124-12. »

La requérante a partant droit à 6 mois de salaire, alors que son ancienneté au moment du licenciement était supérieure à 20 ans, mais inférieure à 25 ans.

Sur base des pièces du dossier et en l'absence de constatations fondées quant au salaire mensuel mis en compte, la demande de PERSONNE1.) du chef de l'indemnité de départ est dès lors fondée pour le montant de **13.568,28.- euros brut** (6 mois x 2.261,38.- euros brut), avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.4.3. Préjudice matériel

La requérante réclame le montant de 11.951.88.- euros, correspondant à la perte de rémunération subie.

La défenderesse demande de débouter la requérante, alors que la requérante n'aurait pas fait suffisamment de recherches d'emplois.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié, ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8ème ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

En l'espèce, il y a lieu de retenir que s'agissant des mois de mai à novembre 2024, l'indemnité compensatoire de préavis allouée éponge le préjudice dont se prévaut PERSONNE1.).

Au-delà du mois de novembre 2024, la requérante a la charge de la preuve quant à l'existence d'un préjudice matériel se trouvant en lien causal avec le licenciement.

PERSONNE1.) a été licencié le 6 mai 2024. Elle verse plusieurs captures d'écrans partielles contenant des refus et sans indication de dates. Les mêmes captures d'écrans sont versées en tant que courriel, permettant difficilement de déceler à quelle sorte de poste PERSONNE1.) a postulé. Le tribunal constate sur base de quelques recherches que PERSONNE1.) a postulé auprès de la société SOCIETE5.) le 5 juillet 2024 pour un poste non défini, en tant qu'archiviste mobile auprès de l'Ordre judiciaire en date du 8 juillet 2024, en tant que secrétaire auprès d'un certain compte nico-parebrise en date du 12 juillet 2024, auprès de SOCIETE6.) le 23 juillet 2024 pour un poste non spécifié, auprès de la maison médicale ADRESSE3.) en date du 23 juillet 2024 pour un poste non spécifié. D'autres candidatures sont versées, 2 pour le mois d'août 2024, 2 pour septembre 2024, 1 pour novembre 2024, 3 en décembre 2024 et 4 en janvier 2025.

Hormis le fait que la présentation laconique des recherches d'emploi remises au tribunal ne lui permet pas de déceler pour certains, quand, pour d'autres pour quelles postes, et pour encore d'autres auprès de quelles sociétés, la requérante a postulé, le tribunal constate encore que PERSONNE1.) a postulé à plusieurs fonctions différentes, en tant que secrétaire, livreur, livreur poids-lourd, archiviste mobile, employée administrative et commerciale, chauffeur de camion, chauffeur de balayeuse etc..

Il ressort des recherches d'emplois que PERSONNE1.) entendait se réorienter professionnellement, or conformément aux plaidoiries de l'association SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard à l'indemnité compensatoire de préavis de 6 mois et des recherches d'emplois pour des postes que PERSONNE1.) n'avait pas les compétences professionnelles.

Il y a partant lieu de rejeter la demande de la requérante à titre de préjudice matériel.

3.4.4. Préjudice moral

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Quant à l'âge de la requérante, PERSONNE1.) était âgée de 48 ans lors du licenciement. En tenant compte de l'ancienneté (22 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **15.000.- euros**, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

La requérante demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9^{ème} chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Le tribunal constate qu'aucun justificatif n'est fourni, de sorte que cette demande est à rejeter.

4.2. Indemnité de procédure

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Il serait inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 2.500.- euros.

4.3. Exécution provisoire

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

4.4. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit les demandes en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- diminue sa demande d'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 11.951,88.- euros ;

donne acte à l'association agricole SOCIETE1.) :

- qu'il y a lieu de retrancher le montant de 1.474,81.- euros à titre d'indemnité de préavis déjà perçu ;

déclare nulle la clause d'essai contenu dans l' « *AVENANT N°7 AU CONTRAT DE TRAVAIL A DURÉE INDÉTERMINÉE DU 1^{ER} Août 2002* » du 8 mars 2024 en son « *Article 2. Période d'essai* » ;

rejette le moyen relatif à la violation de l'article L.234-47 (9) du Code du travail ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 6 mai 2024 que l'association agricole SOCIETE1.) a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 6 mois ;

condamne l'association agricole SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **12.093,47.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ de 6 mois ;

condamne l'association agricole SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **13.568,28.- euros brut** à titre d'indemnité de départ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral ;

condamne l'association agricole SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **15.000.- euros brut** à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette pour le surplus ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocats ;

déclare la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile fondée ;

condamne l'association agricole SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.500.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

condamne l'association agricole SOCIETE1.) 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 Greffière **Michèle GIULIANI**, 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

Michèle GIULIANI,
Greffière