

## **Audience publique du 2 mars 2015**

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, Arrondissement Judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit:

Dans la cause entre:

**X.)**, demeurant à F-(...),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Laure STACHNIK, en remplacement de Maître Alain GROSS, avocat à Luxembourg,

et:

**la société anonyme SOC.1.)**, établie et ayant son siège social à L-(...), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Aleksandra GUCWA, en remplacement de Maître Anne MOREL, avocat à Luxembourg.

---

### **F a i t s :**

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement rendu contradictoirement entre parties en date du 10 février 2014, répertoire n° 422/14.

La continuation des débats fut fixée au 22 septembre 2014, date à laquelle l'affaire fut refixée au 2 février 2015.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 2 février 2015, l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

## **l e j u g e m e n t**

qui suit:

Revu le jugement répertoire n° 422/14 rendu par le tribunal du travail de céans en date du 10 février 2014, ensemble avec le résultat du rapport de consultation établi le 12 novembre 2014 suite audit jugement.

A l'audience publique du 2 février 2015, **X.)** réclama le montant de 1.548,76 € du chef d'arriérés pour heures supplémentaires, heures de nuit et heures fériées. Il déclara par ailleurs réduire sa demande relative au dommage matériel à la somme de 788,40 €. Il y a lieu de lui en donner acte.

### Quant aux heures supplémentaires, heures de nuit et heures fériées :

Le requérant demande l'entérinement du rapport du consultant **A.)** du 12 novembre 2014.

Il explique que suivant les calculs de ce dernier, la société anonyme **SOC.1.)** lui redoit du chef d'heures supplémentaires, d'heures de nuit et d'heures fériées la somme de 1.548,76 €.

La société anonyme **SOC.1.)** se rapporte à prudence de justice.

N'ayant pas fait valoir de contestations précises par rapport aux opérations de consultation ni par rapport aux montants retenus, il y a lieu de déclarer la demande de **X.)** fondée à concurrence du montant réclamé.

### Quant au bien-fondé du licenciement:

#### ❖ Les motifs du licenciement

Il est constant en cause que par courrier du 11 janvier 2013, le requérant s'est vu licencier avec un préavis de 24 jours et que par courrier du 11 février 2013, l'employeur a prolongé le préavis jusqu'au 14 mars 2013 après avoir constaté que le licenciement a été opéré en dehors de la période d'essai légalement admissible.

**X.)** fait valoir qu'il n'a pas demandé les motifs de son licenciement alors qu'ayant été licencié comme en période d'essai, il a été induit en erreur sur la nature exacte de son contrat de travail et, par voie de conséquence, sur l'utilité de demander les motifs du licenciement.

Il explique encore ne plus avoir pu obtenir les motifs ultérieurement, l'employeur n'ayant reconnu l'illégalité de la clause d'essai et partant le caractère définitif du contrat de travail qu'après l'expiration du délai d'un mois imparti pour demander lesdits motifs.

La société anonyme **SOC.1.)** s'oppose à cette argumentation et fait valoir que rien n'aurait empêché son ancien salarié de demander les motifs à la base de son licenciement, ce d'autant plus qu'il était conseillé par son syndicat sur la marche à suivre.

L'article L. 124-5 paragraphe (1) du Code du travail dispose :

*« 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 ».*

Il résulte des explications données ainsi que des pièces versées à l'audience que **X.)** n'a pas sollicité les motifs à la base de son licenciement endéans le délai légal et que, les ayant sollicités tardivement par courrier de son mandataire en date du 5 mars 2013, l'employeur n'y a pas répondu.

Il résulte encore des propres pièces versées par le requérant et plus particulièrement de son courrier du 1<sup>er</sup> février 2013 qu'il était bien au courant que son licenciement avait été opéré en dehors de la période d'essai et qu'il est intervenu auprès de son employeur en vue de la régularisation de cette situation.

Contrairement à son argumentation, **X.)** avait dès lors la faculté de demander les motifs de son licenciement endéans le délai légal et il ne saurait actuellement prétendre avoir été mis dans l'impossibilité de le faire en raison du comportement de son ancien employeur.

Selon l'article L. 124-5 paragraphe (3) du Code du travail :

*« Sans préjudice des dispositions de l'article L. 124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif ».*

La jurisprudence admet sur base de ce texte qu'en présence d'un licenciement avec préavis où le salarié n'a pas utilisé la faculté de demander les motifs du licenciement et en l'absence totale de motivation dans la lettre de licenciement elle-même, comme en l'espèce, le salarié a la charge de la preuve du caractère abusif de son licenciement (cf. Cour, 21 décembre 1995, LJUS n°99517587).

Afin de prouver les motifs à la base de son licenciement ainsi que leur caractère fallacieux, **X.)** formule l'offre de preuve suivante :

*« Attendu qu'en date du 14.01.2013 sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur **X.)** a contacté par téléphone Monsieur **B.)**, et alors qu'il venait de recevoir sa lettre de licenciement le même jour, pour lui demander les raisons de son licenciement ;*

*Monsieur B.) a indiqué à Monsieur X.) qu'il n'avait rien à lui reprocher sur son travail mais qu'il s'agissait d'incompatibilité de caractère avec les clients. Monsieur X.) a alors souligné que le seul client qu'il voyait était la société SOC.2.), ce à quoi Monsieur B.) a répondu "c'est justement la société SOC.2.) qui s'est plainte" ;*

*Que le même jour, sans préjudice quant à la date exacte, n'étant pas satisfait de cette réponse et n'ayant jamais rencontré de problèmes sur le site SOC.2.) situé rue (...) à B-(...), Monsieur X.) a contacté la direction de la société SOC.2.) dont Monsieur C.), responsable achat-bois du site, qui lui a indiqué qu'il n'était pas responsable de la perte de son emploi et que les dires de Monsieur B.) était faux alors que la société ne s'est jamais plainte de lui ;*

*Attendu qu'en date du 1.02.2013, sans préjudice quant à la date exacte, Monsieur X.) a eu un entretien dans les locaux de la société SOC.1.) sis (...) à L-(...), et ce avec Monsieur B.) et Monsieur D.) ;*

*Que lors de cet entretien, tant Monsieur B.) que Monsieur D.), ont indiqué que les raisons du licenciement de Monsieur X.) provenaient du fait qu'il aurait dénigré la société employeuse, sans autre précision quant aux dates ni quant aux éventuels et prétendus dénigrements ;*

*Que ces faits auraient été rapportés à la direction de SOC.1.) par d'autres salariés, sans autre précision quant à ses salariés ;*

*Que lors de cet entretien, il a été rappelé à Monsieur X.) que la société employeuse n'avait rien à lui reprocher quant à son travail. »*

La partie défenderesse s'oppose à cette offre de preuve en faisant valoir que les faits offerts en preuve ne sont ni précis, ni de nature à ébranler les motifs du licenciement qui seraient en réalité différents de ceux invoqués par le requérant.

Il résulte de la prédite offre de preuve que le requérant estime avoir été licencié en raison d'une prétendue « incompatibilité de caractère » avec le client SOC.2.) ainsi qu'en raison de prétendus actes de dénigrement de la société employeuse. Le requérant explique en effet que ces motifs lui ont été oralement communiqués par son employeur.

Il reste cependant en défaut de détailler et de fournir en preuve les faits précis que l'employeur aurait qualifié d' « incompatibilité d'humeur » et d' « actes de dénigrement ».

S'il est probable qu'il ne dispose pas des dites précisions, l'employeur ne les lui ayant pas fournies et le salarié ne prétendant d'ailleurs pas les avoir sollicitées à l'occasion de ladite communication, il n'en reste pas moins qu'il s'est mis lui-même dans cette situation en n'obligeant pas l'employeur, par le biais d'une demande conforme à l'article L. 124-5 paragraphe (1) du Code du travail, à lui communiquer en détail les motifs ayant justifié son congédiement.

Faute pour lui d'avoir détaillé lesdits faits, l'offre de preuve est dès lors à rejeter pour défaut de précision.

A défaut d'autres éléments, le requérant n'a dès lors pas rapporté la preuve du caractère abusif de son licenciement de sorte que celui-ci doit être considéré comme étant justifié.

❖ Les dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral:

Conformément à l'article L. 124-12 paragraphe (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

Au vu du caractère justifié du licenciement, les demandes du requérant relatives aux dommages et intérêts sont à rejeter.

#### Quant à l'irrégularité formelle :

Le requérant réclame à titre subsidiaire le montant de 2.281,49 € en reprochant à la partie défenderesse de ne pas avoir procédé à un entretien préalable au licenciement.

Il soutient à cet égard que son ancien employeur fait partie du groupe **GR.)** et forme avec celui-ci une unité économique et sociale, de sorte que le seuil des 150 salariés prévus à l'article L. 124-2 du Code du travail doit s'apprécier au regard du personnel du groupe entier, comportant plus de 1.000 salariés, et que son employeur aurait dès lors dû recourir à la procédure spéciale prévue par ladite disposition légale

A l'appui de son argumentation, il fait valoir que les actionnaires et les administrateurs des deux entités sont identiques, que l'objet social est le même et que les deux entités ont une stratégie économique commune, de sorte que l'unité économique s'en trouverait établie.

Il fait encore valoir que les courriers de la partie défenderesse portent tous le logo du groupe **GR.)**, que ses propres courriers envoyés audit groupe ont été acceptés par le destinataire sans aucune contestation quant à l'appartenance de la société **SOC.1.)** audit groupe et - se prévalant à cet égard d'une clause de mobilité figurant à l'article 16 de son contrat de travail - que les salariés respectifs desdites entités sont interchangeable. Il en déduit la preuve d'une unité sociale des entités respectives.

La société anonyme **SOC.1.)** s'oppose à la demande et, tout en ne contestant pas faire partie du groupe **GR.)**, conteste l'existence d'un « groupe **GR.)** » au sens d'une entité économique et sociale qu'elle constituerait avec les autres entreprises ou sociétés dudit groupe.

Elle explique encore que l'objet et le marché de la société **SOC.1.)** serait différent de celui des autres entreprises ou sociétés du groupe, la société anonyme **SOC.1.)** ayant été spécifiquement créée pour le marché luxembourgeois pour y travailler pour le compte de la société **SOC.3.)**.

Aux termes de l'article L. 124-12 paragraphe (3) du Code du travail, si le licenciement n'est pas abusif quant au fond, mais affectée d'une irrégularité formelle, l'employeur est condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

L'irrégularité formelle de l'article L. 124-12 paragraphe (3) du Code du travail vise un vice de pure forme n'affectant pas la régularité du licenciement quant au fond.

Constitue notamment une telle irrégularité pour vice de forme, au vœu de l'article L.124-2 paragraphe (4) du même code, l'inobservation par l'employeur de la procédure de l'entretien préalable au cas où l'entreprise occupe au moins 150 salariés.

A cet égard, les parties sont en désaccord sur la question de savoir si, dans l'appréciation du seuil des 150 salariés, il y a lieu de tenir compte uniquement des salariés de la société anonyme **SOC.1.)** ou s'il y a en revanche lieu de se référer au personnel du groupe **GR.)**, dont la partie défenderesse ne conteste pas faire partie.

Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont - au plan économique - une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires ainsi que - au plan social - une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, par exemple un statut social semblable (Cour, 15 décembre 2014, n°40633 du rôle).

Les deux types d'unité sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale.

Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou au même administrateur unique ne suffit pas pour constituer une unité économique et sociale.

Face aux contestations de l'employeur, il incombe au requérant de prouver l'existence de cette unité économique et sociale.

A ce titre, le requérant verse les statuts des sociétés anonymes **SOC.1.)** et **SOC.4.)** ainsi qu'une interview du directeur de la partie défenderesse.

Il résulte des statuts de la société anonyme **SOC.1.)** que celle-ci a notamment pour objet social toutes activités relatives à la réalisation de toute

forme de transport ou d'expédition de marchandises pour le compte de tiers tant au Luxembourg qu'à l'étranger.

Il en résulte encore que ses actionnaires sont les sociétés anonymes **SOC.4.)** (6.000 parts) et **SOC.5.)** (459 actions) d'une part et **E.)** d'autre part (1 action) et que son conseil d'administration est composé de **E.), F.), G.)** et **H.)**, ce dernier assumant la fonction d'administrateur-délégué.

Il découle des statuts de la société anonyme **SOC.4.)**, qui est l'actionnaire majoritaire de la partie défenderesse et dont le siège social se trouve à la même adresse, que son actionnaire unique est la société anonyme **SOC.5.)** et que ses administrateurs sont **E.), F.)** et **G.)**.

Cette société a pour objet de détenir des participations ou des valeurs mobilières, sous quelque forme que ce soit, dans des entreprises luxembourgeoises et étrangères, d'acquérir par achat, souscription ou de toute autre manière, ainsi que d'aliéner par vente, échange ou de toute autre manière des titres, obligations, créances, billets et autres valeurs mobilières de toutes espèces, de posséder, d'administrer, de développer et de gérer son portefeuille, qu'elle peut prêter tous concours, que ce soit par des prêts, garanties ou de toute autre manière exclusivement à ses sociétés mères, ses filiales ou d'autres filiales de ses sociétés mères, qu'elle pourra utiliser toutes techniques et tous instruments relatifs à ses biens et/ou ses investissements permettant une gestion efficace de ceux-ci, qu'elle peut participer à la création et au développement de n'importe quelle entreprise financière, industrielle ou commerciale et que, d'une façon générale, elle peut prendre toutes mesures de contrôle et de surveillance et faire toutes opérations financières, industrielles ou commerciales, mobilières ou immobilières, qu'elle jugera utiles à l'accomplissement ou au développement de son objet.

L'objet social de la société anonyme **SOC.4.)** est donc différent de celui de la partie défenderesse, **X.)** restant par ailleurs en défaut de verser les statuts de la société anonyme **SOC.5.)**.

Le requérant ne précise par ailleurs ni l'identité, ni le contenu des statuts des autres entités qui feraient partie du groupe qu'il entend voir qualifier d'unité économique et sociale.

Même à supposer que la partie défenderesse ait des activités identiques avec ces autres entités et qu'une unité économique puisse être retenue, encore faut-il une unité sociale.

Or, il ne ressort d'aucun élément du dossier qu'il y aurait une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts ou ayant le même statut social. Une gestion centralisée de l'ensemble du personnel des différentes entités avec une interchangeabilité du personnel ou des mutations de personnel d'une entité à l'autre ainsi qu'un statut commun des effectifs ne résulte pas non plus des éléments du dossier, la seule référence à la clause de mobilité insérée dans le contrat de travail du requérant étant insuffisante pour prouver cette gestion centralisée, ce d'autant plus qu'il résulte du dossier que suite aux courriers

envoyés par le requérant au groupe en date des 21 janvier 2013 et 11 février 2013, ce dernier lui a expressément demandé de s'adresser à son employeur **SOC.1.**), seul habilité à gérer son dossier.

L'interview donné par **B.**), directeur de la société anonyme **SOC.1.**), ne donne quant à lui pas d'autres éléments décisifs permettant de retenir l'existence de l'unité économique et sociale invoquée par **X.**).

Il s'ensuit qu'à défaut pour le requérant d'avoir prouvé que la structure organisationnelle, la gestion et l'imbrication des activités des différents entités du groupe **GR.**) soient telles qu'elle puissent être considérées comme faisant partie d'une unité économique et sociale, il n'y a pas lieu de tenir compte – dans l'appréciation du seuil des 150 salariés fixé par l'article L. 124-2 du Code du travail - des effectifs du groupe mais du seul personnel de la partie défenderesse.

**X.**) n'ayant ni allégué, ni établi que celui-ci se situe au-delà du seuil légal, il y a lieu de retenir que la société anonyme **SOC.1.**) n'était pas tenue de respecter la procédure de l'entretien préalable.

La demande subsidiaire de **X.**) est dès lors également à rejeter.

#### Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour obtenir paiement de ses heures supplémentaires, heures de nuit et heures fériées, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société anonyme **SOC.1.**) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est en revanche à rejeter.

#### Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Il y a partant lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

**Par ces motifs,**



**Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

**v i d a n t** le jugement répertoire n° 422/14 du 10 février 2014 ;

**d o n n e a c t e à X.)** de ce qu'il porte sa demande du chef d'heures supplémentaires, d'heures de nuit et d'heures fériées à la somme de 1.548,76 € ;

**l u i d o n n e a c t e** de la réduction de sa demande relative au dommage matériel ;

**d é c l a r e** la demande de X.) du chef d'heures supplémentaires, d'heures de nuit et d'heures fériées impayées fondée ;

partant,

**c o n d a m n e** la société anonyme **SOC.1.)** à payer à X.) la somme de 1.548,76 €, avec les intérêts légaux sur le montant de 1.286,31 € à partir du 13 janvier 2014, date de l'évaluation de la demande, jusqu'au 1<sup>er</sup> février 2015 ainsi que sur le montant de 1.548,76 € à partir du 2 février 2015, date de l'augmentation de la demande, jusqu'à solde ;

**d é c l a r e** le licenciement du 11 janvier 2013 régulier et justifié ;

partant,

**d é c l a r e** les demandes de X.) relatives aux dommages et intérêts et à l'irrégularité formelle non-fondées ;

**e n d é b o u t e ;**

**d é c l a r e** la demande de X.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

partant,

**c o n d a m n e** la société anonyme **SOC.1.)** à payer à X.) une indemnité de procédure de 700 € ;

**d é c l a r e** la demande de la société anonyme **SOC.1.)** sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

**e n d é b o u t e ;**

**o r d o n n e** l'exécution provisoire du jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution ;

**c o n d a m n e** la société anonyme **SOC.1.)** aux frais et dépens de l'instance, y compris les frais du rapport de consultation **A.)**.

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette composé de:*

*Frank NEU, juge de paix, président,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
Alain MARX, assesseur-ouvrier,  
Steve CARMENTRAN, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*