

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
23 JANVIER 2012

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Michel SANNA	assesseur-employeur
Claude HEIREND	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

A.), demeurant à D-(...),

partie demanderesse, comparant par Maître Faisal QURAISHI, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg,

et

la société à responsabilité limitée SOC.1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social
à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au registre de
commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B ...,

partie défenderesse, comparant par Maître Christophe BRAULT, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

F a i t s :

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit d'un jugement rendu contradictoirement par le tribunal du travail de ce siège le 01 mars 2010 sous le numéro 813/2010, confirmé en instance d'appel par arrêt de la Cour Supérieure de Justice du 26 mai 2011, déclarant abusif le licenciement intervenu à l'égard de A.) et pour le surplus réservant la demande.

L'affaire fut réappelée à l'audience publique du 03 octobre 2011 et subit ensuite deux remises contradictoires. A l'audience du 09 janvier 2012 l'affaire fut utilement retenue et Maître Faisal QUAIRSHI se présenta pour la partie demanderesse, tandis que Maître Christophe BRAULT comparut pour la société défenderesse.

Les mandataires des parties furent alors entendus en leurs moyens et conclusions respectifs.

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

J u g e m e n t q u i s u i t :

Par un arrêt du 26 mai 2011, la Cour a confirmé le jugement de ce tribunal ayant déclaré abusif le licenciement avec préavis de A.) et ayant refixé l'affaire pour continuation des débats.

A l'audience des plaidoiries du 9 janvier 2012, le requérant demande la fixation de son préjudice matériel pendant une période de référence de 24 mois, soit du 1^{er} juin 2008 au 31 mai 2010, soit 17.432,16.-euros, sinon toute autre indemnité pour préjudice matériel.

Il maintient sa demande de préjudice moral au montant de 12.500.-euros.

Il réclame le montant de 1.379,32.-euros à titre d'heures supplémentaires et d'heures de récupération, ainsi que le montant de 208,53.-euros à titre de gratification de Noël 2008.

Les montants réclamés

Préjudice matériel

Il appartient au demandeur d'établir la réalité de son préjudice matériel invoqué, en lien causal avec le licenciement.

Le requérant, âgé de 55 ans à ce moment, a été licencié le 27 mars 2008 moyennant le préavis légal de 2 mois ayant expiré le 31 mai 2008.

Il résulte du décompte produit par le requérant, ainsi que de ses pièces qu'il était en incapacité de travail pendant les mois de juin à décembre 2008.

Suivant le décompte, les indemnités de maladie perçues excédaient son ancien salaire.

Il n'a dès lors pas subi de préjudice matériel jusqu'au 31 décembre 2008.

Ensuite, de janvier à juin 2009, il a perçu des indemnités de chômage en Allemagne de 1.608,30.-euros soit un revenu mensuel inférieur de 954.- euros par rapport au salaire perçu auprès du SOC.1.).

A partir du 1^{er} juillet 2009, il a perçu une rente allemande et une pension d'invalidité pour un total de 1.498,03.-euros.

Toutefois, au vu de la longue période d'incapacité de travail ayant précédé le chômage, il n'est pas établi que la perte de revenus à partir du 1^{er} janvier 2009 soit en lien causal avec le licenciement abusif.

La demande du chef de préjudice matériel n'est dès lors pas justifiée.

Préjudice moral

Eu égard, d'un côté, à l'ancienneté relativement faible du requérant, et d'un autre côté du caractère fallacieux des motifs, il convient de fixer le préjudice moral à 4.000.-euros.

Heures supplémentaires

Le requérant réclame le paiement de 1.379,32.-euros à titre d'heures supplémentaires et d'heures de récupération, correspondant à 45,08 heures supplémentaires suivant son récapitulatif.

Il conclut, le cas échéant, à voir instituer une expertise sinon à voir évaluer ex aequo et bono le montant lui redû du chef d'heures supplémentaires.

Il produit encore des attestations testimoniales pour établir que lui-même ainsi que l'ensemble du personnel prestaient régulièrement des heures supplémentaires pour maîtriser le volume de travail.

Néanmoins, suivant les bulletins de rémunération, aucune heure supplémentaire n'aurait jamais été payée.

Le requérant invoque encore l'obligation, par l'employeur, de tenir un registre des heures prestées, que la société adverse devrait présenter au tribunal.

La société SOC.1.) conteste la demande de ce chef au motif que ni la réalité des heures prestées ni l'accord de l'employeur à les voir prester ne seraient établis.

Elle conteste à cet égard la pertinence et la précision des attestations testimoniales et de l'offre de preuve présentées par A.).

D'un côté, il appartient au salarié qui réclame à l'employeur le paiement des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement, qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également que l'employeur était d'accord avec la prestation de ces heures.

D'un autre côté, et conformément à l'article L.212-4 (4) du Code du travail, dans toutes les entreprises qui ne sont pas soumises à l'obligation d'établir un plan d'organisation du travail conformément à l'article L.212-6, l'employeur doit tenir un registre à jour reprenant l'horaire journalier et hebdomadaire de travail de l'ensemble de ses salariés.

Il résulte notamment de l'attestation testimoniale du dénommé B.) que le laboratoire SOC.1.) tenait une liste de présence sur laquelle les salariés, et notamment A.) se sont inscrits le matin à leur arrivée et à la fin de la journée de travail. Le témoin précise que la liste se trouvait dans un classeur au « *Kontrollraum* ».

Il déclare encore que la liste servait à calculer les heures de travail effectives, de laquelle une heure de pause à midi était retranchée, bien qu'en raison du volume de travail, les salariés ne bénéficiaient que très rarement d'une pause d'une heure à midi.

Il confirme que des heures supplémentaires étaient prestées par A.) et que ces heures supplémentaires étaient indispensables pour terminer le travail (« *Das Arbeitsaufkommen in diesem Labor wird durch die Hälfte der erforderlichen Arbeitskräfte in einer unzumutbar kurzen Zeit bewältigt, da die Fertigungstermine von der Chefetage aus den Kunden viel zu knapp zugesagt werden. Das macht Überstunden, bzw. Mittagspausen durcharbeiten unumgänglich.* »)

La nécessité d'effectuer des heures supplémentaires pour combler l'insuffisance de personnel est encore confirmée par les témoins C.), D.) et E.).

Etant donné que c'est l'employeur qui gère le personnel en fonction du volume du travail, non seulement la réalité d'heures supplémentaires, mais encore l'accord de l'employeur à les voir prester sont dès lors établis par les déclarations des témoins.

Pour ce qui est du nombre exact d'heures supplémentaires, prestées, l'employeur ne produit pas le registre prévu par l'article L.212-4 du Code du travail et ne verse pas de

pièces susceptibles de parer à cette carence, se limitant à affirmer que A.) n'aurait jamais remis ses listes de présence.

Or, d'un côté, cette affirmation est contredite par l'attestation testimoniale de B.), et d'un autre côté, il aurait dans ce cas appartenu à l'employeur d'insister pour cette remise devant lui permettre de respecter ses obligations liées à l'article L.212-4.

Pour ce qui est du récapitulatif d'heures fourni par le requérant, et contrairement au moyen de la société défenderesse, le seul fait que les minutes y détaillées ont à chaque fois été arrondies à cinq ne permet pas de mettre en doute sa sincérité.

A défaut de tout élément contredisant la véracité du relevé d'heures établi en détail par le requérant, il y a lieu de s'y référer, pour fixer ex aequo et bono à 1.379,32.-euros le montant redû à titre d'heures supplémentaires et d'heures de récupération.

Gratification de Noël 2008

Le bonus ou gratification est en principe laissé à discrétion de l'employeur.

A moins d'être prévu à titre d'élément du salaire, ce n'est qu'au cas où il répond aux critères de généralité, fixité et constance qu'il devient obligatoire pour l'employeur.

Le contrat de travail ne prévoit pas le paiement d'une gratification de Noël.

Le requérant qui n'a été engagé que fin octobre 2006, et licencié le 27 mars 2008, reste en défaut de prouver qu'une gratification fixe a été payée tous les ans à l'ensemble du personnel, permettant d'en déduire un caractère obligatoire pour l'employeur.

A défaut de cette preuve, la demande de ce chef n'est pas fondée.

Demande en obtention d'une indemnité de procédure

A.) ayant dû exposer des frais en justice pour voir sanctionner son licenciement abusif, sa demande d'indemnité de procédure est justifiée, au vu de l'envergure de l'affaire et des soins requis, pour le montant réclamé de 800.-euros.

Exécution provisoire

Dans la mesure où la condamnation au paiement d'heures supplémentaires a trait à des salaires échus, il y a lieu d'assortir la présente décision de l'exécution provisoire pour la condamnation de ce chef.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant son jugement du 1^{er} mars 2010,

dit la demande du chef de préjudice matériel non fondée,

dit la demande du chef de préjudice moral fondée pour le montant de 4.000.-euros,

dit la demande du chef d'heures supplémentaires fondée pour le montant de 1.379,32.-euros,

dit la demande du chef de gratification de Noël non fondée,

condamne la société à responsabilité limitée SOC.1.) à payer à A.) le montant de (4.000 + 1.379,32 =) 5.379,32.-euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOC.1.) à payer à A.) une indemnité de procédure de 800.-euros,

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation au paiement du montant de 1379,32.-euros nonobstant toute voie de recours,

condamne la société à responsabilité limitée SOC.1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ