

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
02 JUILLET 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
Giuseppe FATONE	assesseur-employeur
Claude HEIREND	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

X.), demeurant à L-(...), (...),

partie demanderesse, comparant par Maître Nathalie BORON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anne-Marie SCHMIT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOC1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

partie défenderesse, comparant par Maître Pierre REUTER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

ainsi que de l'**ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, ayant ses bureaux à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Isabelle GENEZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 21 février 2012.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 13 mars 2012. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 12 juin 2012. Lors de cette audience Maître Nathalie BORON donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendue en ses explications. Maître Pierre REUTER répliqua et exposa les moyens de sa partie. Tandis que Maître Isabelle GENEZ représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

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

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée au greffe le 21 février 2012, X.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.**(ci-après la société **SOC1.**) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de la voir condamner à lui payer le montant de 3.786,20.- euros, d'après son décompte actualisé, à titre de dommage matériel et celui de 10.000.- euros à titre de dommage moral du chef du licenciement subi le 12 mai 2011, qu'il qualifie d'abusif.

La demande tend également au paiement du montant de 3.286,11 à titre d'indemnité pour irrégularité en la forme de son licenciement.

La demande tend enfin au paiement d'une indemnité de procédure de 1.250.-euros.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande, le requérant fait valoir qu'il a été engagé à partir du 28 mars 2008 en qualité de « *ICT Specialist* » à concurrence de 40 heures par semaine et qu'il a été licencié le 12 mai 2011 moyennant le préavis légal de deux mois.

Les motifs du licenciement lui ont été communiqués suivant lettre recommandée du 16 juin 2011.

Il soutient que le licenciement serait abusif du fait que le motif énoncé, à savoir la perte d'un contrat avec un seul de ses clients, auprès duquel le requérant était affecté, ne saurait suffire à justifier un licenciement dit « économique » au sens de l'article L.124-5(2) du Code du travail.

Pour ce qui est de l'irrégularité en la forme, le requérant soutient que son entretien préalable n'a pas eu lieu à l'heure indiquée dans la lettre de convocation, et, de surcroît, la personne en charge lui aurait oralement indiqué qu'il s'agissait d'une erreur et qu'il n'était pas question de le licencier. Ainsi, lors de cet entretien, qui se serait suivi d'un déjeuner, il avait été question de perspectives positives du requérant dans la société **SOC1.)**.

De son côté, la société **SOC1.)** conclut au caractère régulier du licenciement. Elle conteste d'abord les affirmations du requérant concernant la tenue de l'entretien préalable, et fait valoir, qu'au vu des termes employés dans la lettre de convocation, le requérant ne pouvait se méprendre sur le but de cet entretien, même si l'heure a été modifiée.

Pour ce qui est du fond, la société **SOC1.)** explique qu'elle participe à des marchés publics au niveau européen, et que la mission, pour laquelle le requérant avait été engagé, touchait à sa fin. Pour une autre mission, le curriculum vitae du requérant n'aurait pas été accepté. Il résulterait enfin d'un échange de courriels au courant de novembre et de décembre 2010 que le requérant se montrait peu flexible quant aux missions qu'il acceptait de faire.

Dès lors qu'il aurait été impossible de lui attribuer une autre mission, le licenciement serait motivé par l'expiration de la mission à laquelle le requérant était affecté.

La société défenderesse conteste enfin le préjudice subi, dès lors que le requérant aurait retrouvé un emploi après seulement un mois et demi.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi forme un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et réclame contre l'employeur, pour autant qu'il s'agit de la partie mal fondée au fond du litige, le remboursement des indemnités de chômage réglées pour le montant de 4.324,94.-euros.

Faits

Par un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 1^{er} mai 2008, **X.)** a été engagé par la société **SOC1.)** en qualité de « *ICT Specialist* », sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure.

Par un courrier recommandé du 12 mai 2011, **X.)** a été licencié moyennant le préavis légal de deux mois, se terminant le 14 juillet 2011.

Par lettre recommandée du 16 juin 2011, la société **SOC1.)** fait suite à la demande de motifs du requérant.

Motifs de la décision

- la question de l'irrégularité formelle du licenciement

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, l'indemnité pour irrégularité formelle ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond.

Il en résulte que préalablement à la question de l'irrégularité formelle, ce tribunal doit toiser la question de la régularité au fond du licenciement.

- la régularité au fond du licenciement avec préavis

- la précision des motifs

L'article 124-5 (2) du Code du travail oblige l'employeur 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 travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et portée exactes et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

En l'espèce, la lettre de motivation, insérée dans la requête introductive d'instance, reprend les fonctions occupées par le requérant sous le contrat cadre pour la fourniture de services informatiques à la (...), et les contrats spécifiques numéro 21, puis 32, puis 68.

Un nouveau marché pour un contrat cadre a été attribué à la société **SOCL**) le 9 octobre 2010. Le requérant a travaillé sur le contrat spécifique numéro 3815 en qualité de « IS senior user assistance, level 5 » à partir du 5 avril 2011, pour 70 jours, devant expirer au plus tard le 30 novembre 2011.

Pour la suite, la (...) aurait prévu les besoins d'un IS Senior Assistant, level 2, soit d'une personne moins expérimentée que X.).

Le contrat 3815 devant prendre fin à la période à laquelle le préavis du requérant devait expirer.

La société défenderesse expose que depuis fin février 2011, lorsqu'elle savait que le contrat correspondant au profil du requérant n'allait pas être renouvelé, elle a recherché d'autres missions, soit les qualifications de Senior user assistant ou Security administrator.

Or le client n'aurait pas accepté le requérant, et de nouveaux contrats correspondant au profil du requérant ne seraient pas en vue.

Cette lettre explique certes, de manière précise, pour quelle raison le travail effectué jusque-là par le requérant, à savoir le poste de Senior user assistant, level 5 dans le cadre du contrat spécifique numéro 3815 n'existait plus à partir de l'été 2011.

Toutefois, il y a lieu de relever que le requérant n'a pas été engagé pour un marché spécifique ou une fonction spécifique, et que l'employeur s'est même réservé, aux termes du contrat d'emploi, une grande liberté d'affectation du requérant.

Force est de constater qu'à ce niveau, l'explication que le client n'envisageait pas l'engagement de X.) pour des positions de *senior user assistant* ou *security administrator*, et que SOC1.) ne pouvait pas lui trouver une position dans un autre projet et était dès lors contraint, pour des raisons économiques, à mettre fin à son emploi, reste vague.

A défaut d'informations plus précises, permettant tant au requérant qu'au tribunal de saisir la différence exacte entre le level 5 et le level 2 d'un senior user assistant, de nature notamment à justifier l'impossibilité d'employer X.) au level 2, et de savoir plus exactement pour quelle raison aucune autre position n'a pu être trouvée dans un autre projet, les raisons du licenciement n'ont pas été énoncées avec la précision suffisante.

Enfin, il y a lieu de noter qu'au vu de la phrase « *the client was not willing to consider you for either position* », sans autres explications, il n'est pas certain si les causes du licenciement étaient finalement de nature personnelle ou économique.

Pour toutes ces raisons, le licenciement n'a pas été motivé avec la précision suffisante, de sorte qu'il est d'ores et déjà abusif quant au fond.

Les montants réclamés

Préjudice matériel

Suivant son décompte actualisé, le requérant réclame l'indemnisation d'un préjudice matériel de 3.786,20.-euros, compte tenu des indemnités de chômage versées, et du fait qu'il n'a retrouvé un nouvel emploi qu'à partir du 1^{er} septembre 2011 et de la différence de son nouveau salaire auprès de la société SOC2.), soit 2.161,78.-euros par rapport à son ancien salaire de 3.286,11.-euros.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage 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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour retrouver un emploi de remplacement.

Le requérant a été licencié avec effet au 15 juillet 2011 et a retrouvé un nouvel emploi, pour un salaire certes moindre, à partir du 1^{er} septembre 2011.

Ayant ainsi tout fait pour se reclasser rapidement sur le marché du travail et minimiser son dommage, il y a lieu de fixer la période de référence du 15 juillet au 31 août 2011 et de faire droit à sa demande de préjudice matériel pour le montant réclamé.

Préjudice moral

En raison de l'ancienneté relativement faible du requérant, il convient de fixer le préjudice moral subi au montant de 1.500.-euros.

Le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

Vu le caractère abusif du licenciement, la demande dirigée par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG contre la société **SOC1.)** est fondée sur base de l'article L.521-4(5) du Code du travail et justifiée, eu égard à la période de référence retenue et aux pièces versées au dossier, à concurrence du montant réclamé de 4.324,94.-euros.

Demande en obtention d'une indemnité de procédure

Etant donné qu'il serait inéquitable de laisser à l'entière charge du requérant les sommes exposées pour assurer la défense de ses intérêts en justice, sa demande d'indemnité de procédure est justifiée.

Au vu de l'issue du litige et des soins requis, sa demande est justifiée de ce chef pour le montant de 750.-euros.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

siégeant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande,

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail,

déclare le licenciement du 12 mai 2011 abusif,

dit la demande fondée pour le montant de (3.786,20 + 1.500=) 5.286,20.-euros,

partant, **condamne** la société anonyme **SOC1.)** à payer à **X.)** le montant de 5.286,20.-euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

dit le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi fondé pour le montant de 4.324,94.-euros,

partant, **condamne** la société anonyme **SOC1.)** à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de 4.324,94.-euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

condamne la société anonyme **SOC1.)** à payer à **X.)** une indemnité de procédure de 750.-euros,

condamne la société anonyme **SOC1.)** 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