

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 18 OCTOBRE 2012**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Gilles-Elie CABOS
Martine MIRKES
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

A.),

sans état connu, demeurant à L-(...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à L-2320 LUXEMBOURG, 104, boulevard de la Pétrusse,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Bertrand COHEN-SABBAN, avocat, en remplacement de Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOC.1.),

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Anaïs SCHOUVER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation

comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 10 août 2011.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 23 août 2011, 9 heures, salle JP.1.19 au 1^{er} étage du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit

Après quatre remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 20 septembre 2012, 9 heures, salle JP.0.02 au rez-de-chaussée du bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du St. Esprit. Maître Bertrand COHEN-SABBAN comparut pour la partie demanderesse, Maître Anaïs SCHOUVER se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Sébastien COÏ représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

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

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 10 août 2011, A.) a fait convoquer la société anonyme SOC.1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir dire abusif le licenciement avec préavis et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 15.000.- € à titre de préjudice matériel, de 10.000.- € à titre de préjudice moral et de 22.836.- € à titre de «*discrimination salariale, respectivement de la déloyauté de l'employeur*», avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Enfin, il requiert l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 20 septembre 2012, A.) a soumis au tribunal un décompte aux termes duquel il modifie sa demande. Actuellement, il demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- | | |
|--|-------------|
| • Préjudice matériel | 8.261,88 € |
| • Préjudice moral | 10.000,00 € |
| • Préjudice financier pendant l'exécution du contrat | 20.695,12 € |

A la même audience, la partie défenderesse a demandé reconventionnellement à voir condamner le requérant à lui payer une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

A l'audience publique du 20 septembre 2012, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à A.).

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie qui aurait succombé au fond, à lui payer la somme de 21.083,46 avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS

A.) fait exposer qu'il aurait été engagé par un contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 1^{er} avril 2003 par la société SOC.1.) (ci-après société SOC.1.). Au dernier état de ses fonctions, il aurait été qualifié par l'employeur de responsable d'une équipe de production et il aurait touché un salaire mensuel brut s'élevant à 2.192,12 €.

Par lettre datée du 14 janvier 2011, il aurait été licencié avec un préavis de quatre mois avec dispense de travailler pendant le préavis.

Suite à la demande de motifs formulée le 3 février 2011, l'employeur, par lettre recommandée datée du 3 mars 2011, a motivé le licenciement du requérant comme suit:

Par un courrier du 23 mars 2011, A.) a contesté les motifs de son licenciement

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

A.) fait valoir qu'à compter du mois d'octobre 2009, après la mise en place par la société employeuse d'une troisième équipe de production fonctionnant par roulement, il serait devenu chef d'équipe d'une telle équipe de production sans pour autant toucher le salaire correspondant à ses nouvelles responsabilités.

Il critique que la société employeuse lui reprocherait, aux termes de la lettre de motivation, de ne pas avoir correctement exécuté les obligations lui incombant en tant que chef d'équipe alors que d'autre part, elle lui aurait fait endosser ces responsabilités sans lui payer en contrepartie le salaire d'un chef d'équipe.

A ces fins, A.) a formulé une offre de preuve par témoins qui est rédigée comme suit:

«Au sein de la société SOC.1.) S.A. un responsable d'équipe percevait, lorsque Monsieur A.) y était encore employé, un salaire horaire brut de 20,00 € sans préjudice quant à un montant plus exact. »

Concernant son licenciement, A.) critique la lettre de motivation du 3 mars 2011 pour son défaut de précision et il conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Le licenciement intervenu en date du 14 janvier 2011 serait dès lors à considérer comme abusif et il requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants repris ci-avant.

Il relève encore l'absence d'avertissements durant les toutes les années de service.

La société SOC.1.) conclut au débouté des demandes d'A.).

Elle soutient que la lettre de motivation remplit le critère de précision requis, dans la mesure où elle permettrait de connaître tous les faits reprochés au requérant et de les situer dans le temps.

Elle considère que les motifs invoqués à la base du licenciement de A.) sont réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, elle estime qu'ils sont suffisamment établis au vu des pièces et des attestations testimoniales produites en cause et elle a formulé, en ordre subsidiaire, pour autant que de besoin, plusieurs offres de preuve par témoins afin de prouver les faits contenus dans la lettre de motivation du licenciement du requérant.

En ce qui concerne les revendications financières de A.), la société employeuse les conteste tant en principe que quant au quantum.

La société SOC.1.) conteste encore la demande formulée par A.) à titre d'arriérés de salaire pour prétendue discrimination salariale.

Ainsi, à titre principal, elle conteste formellement qu'A.) ait eu la fonction de chef d'équipe. A titre subsidiaire, l'employeur fait valoir qu'au Luxembourg, le principe « à travail égal, salaire égal » n'existerait pas et à titre plus subsidiaire, il relève que les deux chefs d'équipe, B.) et C.), auraient eu une ancienneté de service bien supérieure à celle de A.) et auraient en conséquence touché un salaire supérieur. Enfin, à titre encore plus subsidiaire, l'employeur estime que A.) resterait en défaut de rapporter la moindre preuve quant à la prétendue discrimination salariale invoquée par lui.

MOTIFS DE LA DECISION:

En ce qui concerne le licenciement

Précision des motifs invoqués

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère qu'en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

En l'espèce, en ce qui concerne la précision du courrier de motivation du 3 mars 2011, le tribunal ne peut que constater qu'il manque partiellement de la précision requise par la doctrine et la jurisprudence. D'autre part, les motifs, pour autant qu'ils sont libellés de façon précise, s'avèrent d'ores et déjà être dépourvus de tout caractère réel et sérieux.

Dans la lettre de motivation du 3 mars 2011, l'employeur rappelle en premier lieu les tâches principales qu'A.), à savoir l'emballage, le grillage et le nettoyage de noix, le chargement et le déchargement de camions, le filmage de palettes et le prélèvement d'échantillons.

L'employeur mentionne encore que depuis le 15 décembre 2009, « *dans l'hypothèse où une 3^{ème} équipe soit nécessaire* », A.) aurait également eu la responsabilité de cette 3^{ème} équipe de production et aurait dû s'occuper de cette 3^{ème} tournée.

Il convient déjà de noter que l'employeur ne précise si A.) était chef d'équipe lorsque les incidents lui reprochés se seraient produits, sauf pour le reproche sous le point 6).

A base du licenciement avec préavis de A.), intervenu le 14 janvier 2011, l'employeur lui reproche son comportement tout au long de l'année 2010, notamment son manque d'intérêt, sa négligence, son absence de supervision et le non-respect d'ordres reçus.

Malgré le nombre important de faits reprochés, l'employeur n'a pas estimé utile d'adresser d'abord un avertissement à A.) et il attend en plus jusqu'en janvier 2011 pour procéder à son licenciement.

Quant au premier reproche datant du 2 mars 2010, il faut constater qu'il ne ressort pas de ce motif que le fait est imputable à une faute ou une négligence de A.).

Il est d'ores et déjà à écarter pour ne pas suffisamment précis.

Sous le point 2), il est reproché à A.) d'avoir, à deux reprises, refusé des ordres venant de D.), respectivement de E.).

Ne s'agissant pas des supérieurs hiérarchiques de A.), la société employeuse n'explique à quel titre ces deux salariés ont donné des ordres à ce dernier.

La même remarque s'impose pour le reproche sous le point 5) alors qu'il n'est pas énoncé à quel titre Madame D.) et Madame F.) avaient des ordres à donner à A.).

Dans ce cas, ces motifs, à les supposer établis, sont à écarter pour ne pas être suffisamment précis.

Quant au troisième point, l'employeur reproche à A.) d'avoir utilisé les mauvaises bobines pour des sachets de pistaches. Etant donné qu'il ne ressort pas de ce reproche que ce dernier était à ce moment le responsable d'équipe de production, l'employeur n'énonce pas si pour ce poste, A.) était en effet le chef d'équipe et responsable de la production effectuée à ce moment.

Il en est de même en ce qui concerne le reproche énoncé sous le point 7) relatif au client C.1.).

Dans ce cas, ces motifs, à les supposer établi, sont à écarter pour ne pas être suffisamment précis.

A la lecture de la lettre de motivation du 3 mars 2011, il faut encore relever que le premier reproche invoqué date du 2 mars 2010. L'employeur fait ensuite état de faits

qui se seraient produits le 15 juillet, 1^{er} décembre, 27 mai, 30 août, 31 août, 8 septembre, 3 septembre, 13 septembre, 17 et 19 novembre 2010.

Au vu de ce qui précède, restent à prendre en compte les faits du 30 août, 3 septembre, 8 septembre et le défaut de signer un avis en date du 23 novembre 2010.

Concernant le refus de signature d'un avis datant du 19 novembre 2010, il faut constater que l'employeur verse en cause l'avis en question. Il porte la signature d'A.).

A.) a fait plaider qu'il admet le fait qui se serait produit le 8 septembre 2010.

Toujours est-il qu'il faut constater que l'employeur, sans réagir en temps utile et sans adresser le moindre avertissement formel à A.), a laissé passer quatre mois après les derniers incidents de septembre 2010, voire encore presque deux mois après les discussions sur l'avis du 19 novembre 2010 avant de licencier A.).

Dans ces conditions, les motifs restant à analyser ne peuvent plus revêtir une cause réelle et sérieuse, justifiant le licenciement d'un salarié ayant une ancienneté de presque huit années.

En conséquence, au vu de ce qui précède, le tribunal se doit donc de constater qu'il convient de déclarer abusif le licenciement de A.), intervenu en date du 14 janvier 2011.

En ce qui concerne les montants réclamés:

Préjudice matériel

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

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

Il appartient au requérant d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

En l'occurrence, A.) avait une ancienneté de presque huit années.

Il réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant total de 8.261,88 euros, correspondant à la différence entre le revenu qu'il aurait touché auprès de la société SOC.1.) et les allocations de chômage perçues sur une période de référence de douze mois.

La partie défenderesse conteste les montants réclamés par A.). Elle critique que celui-ci n'établirait pas avoir entrepris des efforts suffisants pour chercher un nouvel emploi. Elle rappelle encore que celui-ci avait été dispensé de travailler durant le préavis.

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

Il appartient au requérant d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible.

Néanmoins, 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 (Cour d'appel, 17.06.1993, n°1994 du rôle).

En l'espèce, A.) n'a pas établi avoir fait d'efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi. En effet, il se contente plusieurs copies de cartes d'assignation de l'ADEM dont une seule est remplie ainsi que quatre réponses négatives à des demandes d'emploi dont la première date du 28 juin 2011 seulement.

Par ailleurs, il ne fournit pas d'informations quant à sa situation professionnelle actuelle.

La demande concernant le préjudice matériel est par conséquent à déclarer non fondée.

Préjudice moral

Le montant pour préjudice moral subi par A.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté, ex aequo et bono à la somme de 1.600.- €.

Demande en paiement d'arriérés de salaires à titre de discrimination salariale:

A.) demande de ce chef la condamnation de l'employeur à lui payer le montant de 20.695,12 € correspondant à des arriérés de salaires pour la période allant de décembre 2009 au 15 mai 2011.

Il fait valoir qu'il aurait occupé la fonction de chef d'équipe de production pendant cette période et son salaire horaire aurait dû s'élever à 20 euros. Or, l'employeur aurait continué à lui verser son salaire sur base d'un salaire horaire brut d'environ 12,75 €.

La partie défenderesse conteste cette demande. Principalement, elle conteste que A.) ait eu la fonction de chef d'équipe. A titre subsidiaire, l'employeur rappelle qu'au Luxembourg, le principe « à travail égal, salaire égal » n'existerait pas. A titre plus subsidiaire, il relève que les deux chefs d'équipe, B.) et C.), auraient eu une ancienneté de service supérieure à celle de A.) et auraient en conséquence touché un salaire supérieur. Enfin, à titre encore plus subsidiaire, l'employeur estime que A.) resterait en défaut d'établir la prétendue discrimination salariale invoquée par lui.

Il ressort d'un document intitulé « functional description » de la société SOC.1.) établi en date du 15 décembre 2009 que A.) est « shift leader in case of 3th shift » et qu'il remplace B.) et C.) en cas d'absence.

Il appartient au salarié qui prétend à des rémunérations d'établir sa demande et d'y joindre les pièces justificatives.

A l'appui de sa demande, A.) a encore formulé l'offre de preuve reprise ci-avant.

Cette offre de preuve est cependant à rejeter pour ne pas être pertinente et concluante alors qu'elle ne tend qu'à établir le montant du salaire horaire devant revenir à un chef d'équipe. Elle ne tend nullement à établir que A.), pendant la période concernée, a exercé, de façon permanente, la fonction d'un chef d'équipe de production.

Il en résulte que la demande de A.) en paiement d'arriérés de salaires basée sur une prétendue « discrimination salariale » respectivement à titre de « déloyauté de l'employeur » dans l'exécution du contrat de travail est à rejeter.

Exécution provisoire:

Il y a lieu de rejeter sa demande en exécution provisoire du présent jugement, étant donné que l'indemnisation du préjudice moral ne constitue pas une créance salariale.

Concernant les demandes en allocation d'une indemnité de procédure:

A.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 200.- €.

Au vu de l'issue du présent litige, il y a lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse.

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG:

A l'audience publique du 20 septembre 2012, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage complet avancés par lui à A.).

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie qui aurait succombé au fond à lui payer la somme de 21.083,46 € avec les intérêts légaux tels que de droit.

Eu égard au fait que l'employeur n'a, en l'espèce, pas été condamné à indemniser la requérante du chef d'un préjudice matériel subi à la suite du licenciement déclaré abusif, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, tendant à voir condamner la société anonyme SOC.1.) au remboursement des indemnités de chômage versées à A.) n'est, dès lors, pas fondée.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec préavis de A.) intervenu le 14 janvier 2011;

déclare non fondée les demandes de A.) en paiement d'arriérés de salaires à titre de discrimination salariale sinon de déloyauté de l'employeur et en indemnisation du préjudice matériel;

déclare fondée la demande de A.) en paiement de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 1.600.- €;

en conséquence,

condamne la société la société anonyme SOC.1.) à payer à A.) la somme de 1.600.- € (mille six cent euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi contre la société anonyme SOC.1.), **partant en déboute;**

condamne la société anonyme SOC.1.) à payer à A.) une indemnité de procédure évaluée au montant de 200.- €;

rejette la demande de la société anonyme SOC.1.) en paiement d'une indemnité de procédure;

condamne la société anonyme SOC.1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT