

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
13 JANVIER 2014

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
Michel DI FELICE	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

X.), demeurant à F-(...), (...),

partie demanderesse, comparant par Maître Sabrina SALVADOR, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOC1.) s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-
(...), (...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de
commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

partie défenderesse, comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant
à Luxembourg.

F a i t s :

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 30 décembre 2009.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 25 janvier 2010. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 09 décembre 2013. Lors de cette audience Maître Sabrina SALVADOR donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendue en ses explications. Maître Florence HOLZ répliqua et exposa les moyens de sa partie.

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

Jugement qui suit:

Faits

X.) est entré au service de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** en qualité de chauffeur de poids lourds avec effet au 1^{er} mars 2004.

Il a été licencié par lettre recommandée du 30 septembre 2009, moyennant le préavis légal de quatre mois, expirant le 31 janvier 2010. La lettre de licenciement fait état d'un motif économique, à savoir la très mauvaise situation financière de la société et l'arrêt des véhicules concernés pour mi-octobre 2009.

Le requérant a été dispensé de travailler à partir du 16 octobre 2009.

Procédure

Par requête déposée au greffe le 30 décembre 2009, **X.)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC1.)** pour la voir condamner à lui payer, suivant son décompte actualisé

- une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement de 3.005,54.-euros
- un dommage matériel de 1.465,26.-euros
- un dommage moral de 10.000.-euros
- un solde d'indemnité de départ de 672,57.-euros.

La demande tend enfin au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros.

Le requérant soutient que le licenciement serait abusif quant au fond, dès lors que les motifs, de nature économique, n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par la loi, aucun chiffre n'étant indiqué.

Enfin, ces motifs invoqués dans la lettre de licenciement ne seraient ni réels ni sérieux, l'engagement de nouveaux salariés en juillet 2009 contredisant la mauvaise situation économique de la société. Par ailleurs, se référant à la jurisprudence de la Cour supérieure de justice du 17 octobre 2013, le requérant fait valoir qu'il aurait appartenu à la société **SOC1.)** de tout faire pour garantir le maintien de l'emploi, en recherchant des possibilités de reclassement du requérant au niveau du groupe ou en faisant des propositions de changement des conditions substantielles de travail.

Inversant l'ordre de subsidiarité indiqué dans la requête, le requérant conclut, en ordre subsidiaire à l'irrégularité formelle du licenciement sur base de l'article L.124-2 du Code du travail, la société **SOC1.)** bien que faisant partie du groupe **SOC1.)** employant plus de 150 personnes, n'ayant pas procédé à un entretien préalable au licenciement.

De son côté, la société **SOC1.)** reconnaît que 156 salariés étaient occupés au sein du groupe, de sorte qu'elle avait effectivement l'obligation de faire précéder le licenciement par un entretien préalable.

Elle demande toutefois à voir fixer l'indemnité afférente à un maximum de quinze jours de salaires, en tenant compte de tous les délais de procédure à un tel entretien et du fait que le requérant a retrouvé un emploi dès le 30 novembre 2009.

Elle conteste en tout état de cause le mode de calcul du requérant pour ce qui est du salaire de référence mensuel réclamé.

Au fond, la société **SOC1.)** insiste sur le fait que le requérant n'a pas demandé les motifs du licenciement pour en conclure que celui-ci ne pourrait plus en critiquer l'imprécision. Par ailleurs, de ce même fait, un renversement de la charge de la preuve s'opérerait, en ce qu'il appartiendrait au salarié n'ayant pas demandé les motifs du licenciement, d'établir que celui-ci ne reposerait pas sur des motifs réels et sérieux.

Elle expose que son activité se divisait en une branche « déménagement » et une branche « transports », cette dernière étant déficitaire depuis 2007, et ayant d'ailleurs fini par être supprimée.

14 véhicules auraient été vendus, le nombre de licences de transport aurait été réduit et huit postes en tout auraient été supprimés.

La société **SOC1.)** donne encore à considérer que la situation économique des autres sociétés du groupe n'était pas plus encourageante, les sociétés françaises **SOC2.)** et **SOC3.)** ayant fait l'objet de redressements judiciaires par décisions respectives du 1^{er} juillet et du 1^{er} septembre 2010, et la société anonyme de droit luxembourgeois **SOC4.)** ayant été déclarée en état de faillite le 23 janvier 2009. Pour autant que de besoin, elle offre de prouver la réalité des motifs économiques par l'audition de témoins.

Elle conclut dès lors au caractère justifié du licenciement, sinon, conteste le préjudice invoqué, le requérant ayant rapidement retrouvé un nouvel emploi et ayant touché le complément différentiel pendant la période de préavis.

Motifs de la décision

Le caractère régulier ou abusif du licenciement au fond

- la précision des motifs

L'article L.124-5 (1) du Code du travail permet au salarié licencié avec préavis de demander à l'employeur, dans le délai d'un mois, les motifs du licenciement.

Dans ce cas, l'employeur dispose d'un mois pour énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités de l'entreprise (article L.124-5(2) du Code du travail).

Or, il est de jurisprudence que le salarié qui n'a pas demandé les motifs du licenciement dans le délai d'un mois, et qui s'estime dès lors suffisamment informé pour apprécier ceux-ci, ne peut reprocher à l'employeur une absence de précision des motifs du licenciement (cf.C.S.J.,12 février 2009, rôle no 33071).

- le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

En l'espèce, l'employeur a indiqué dans la lettre de licenciement, de manière sommaire, que le licenciement reposait sur des motifs économiques, que l'activité au service affrètement de la société était déficitaire et serait catastrophique si elle était poursuivie.

Il a exposé que les véhicules concernés seraient arrêtés et vendus pour la mi-octobre 2009 et qu'il serait donc mis fin à l'activité du requérant.

Le requérant critique l'existence-même d'une activité d'affrètement, différente de celle de déménagement de la société **SOC1.**) Il soutient qu'il n'a jamais été affecté à un service précis ni à un camion déterminé.

Il soutient toutefois que « son » camion immatriculé (...) n'a pas été vendu et relève que les autres véhicules ont été vendus à une société ayant la même adresse que **SOC1.**)

Par ailleurs, son ancien employeur aurait engagé de nouveaux salariés en août, septembre et octobre 2009.

Contrairement à l'argumentation de la société **SOC1.**), même si le salarié n'a pas demandé les motifs du licenciement, il appartient toujours à l'employeur d'établir le motif du licenciement qu'il a invoqué (cf.Cass., 15 février 2001, A. AG-(...), Pas.32, p.4)

Il résulte des développements de la société **SOC1.**) et des pièces comptables versées que pour l'année 2008, la société a fait un bénéfice de 2.129,18.-euros, et que pour l'année 2009, elle a fait certes un bénéfice net de 278.919,23.-euros, mais que celui-ci résultait essentiellement d'un produit exceptionnel de 877.547,22.-euros, suite notamment à l'abandon d'une créance de la société **SOC5.**) pour 510.000.-euros et du produit de la vente des véhicules pour le montant de 117.569,57.-euros.

La société **SOC1.**) expose encore qu'elle a arrêté son activité d'affrètement les derniers mois de l'année 2009, que cette activité a été entièrement sous-traitée, que 6 camions tracteurs, 6 remorques et 2 camionnettes ont été vendues entre la mi-octobre 2009 et

décembre 2009, réduisant le parc automobile à 85 pièces. Cinq postes de chauffeurs, dont celui de X.) auraient été supprimés directement suite à l'arrêt de l'activité d'affrètement.

Ces affirmations sont étayées par des pièces, à savoir les listes et contrats de vente des véhicules concernés, les listes des chauffeurs ayant perdu leur travail et les courriers administratifs documentant la réduction des copies conformes des licences communautaires de transports internationaux de 50 à 35 à la fin de l'année 2009.

Si les pièces comptables versées aux débats ne permettent pas de distinguer entre une activité d'affrètement et une activité de déménagement, force est de constater que ces deux activités se retrouvent au niveau de l'objet social de la société **SOC1.**). Par ailleurs, le requérant a été engagé comme chauffeur poids lourds, de sorte qu'à défaut d'autres explications, le tribunal retient qu'il faisait partie du service affrètement, et non de l'activité de déménagement.

Même en admettant que le camion normalement conduit par le requérant ne figure pas parmi les véhicules vendus, et que l'acquéreur de la plupart des véhicules était une société établie à la même adresse que la société **SOC1.**), qui admet avoir sous-traité l'activité d'affrètement, ces seuls éléments ne contredisent pas les mesures de restructuration prises, ni n'établissent le maintien d'une activité d'affrètement.

Par ailleurs, pour ce qui est de l'engagement de nouveau personnel à l'époque du licenciement, la société **SOC1.**) admet dans son courrier à l'OGBL du 8 décembre 2009 qu'elle a engagé deux nouveaux salariés début juillet 2009 dans la spécialité Groupe.

A défaut de toute précision de la part du requérant relative au nombre, à la qualification et aux noms des personnes engagées à une période proche de son licenciement, les développements y relatifs sont dès lors sans pertinence pour contredire la réalité des mesures de restructuration de l'entreprise.

En effet, dans la mesure où l'employeur établit, comme en l'espèce, que la situation économique de son entreprise rendait nécessaire le recours à des mesures de restructuration, il est admis que le chef d'entreprise, qui est seul responsable des risques assumés, est libre de prendre les mesures que paraît commander la situation donnée de l'entreprise.

Le licenciement de X.) est dès lors justifié par la situation économique de la société et les mesures de restructuration entreprises.

Celui-ci reproche encore à son employeur de l'avoir licencié sans avoir épuisé tous les moyens à sa disposition pour au moins essayer de sauver son emploi, fût-ce en lui faisant des propositions de reclassement auprès d'une autre société du groupe ou moyennant modification de son contrat de travail.

Or, même si l'employeur fait partie d'un groupe de sociétés, celles-ci sont des entités juridiques distinctes, de sorte que la société n'avait aucun pouvoir de proposer au requérant un reclassement auprès d'une autre société du groupe.

Dans la mesure où le requérant en sa qualité de chauffeur professionnel bénéficiait des dispositions de la convention collective applicable, celui-ci ne justifie pas non plus que

l'employeur ait eu une quelconque latitude de modifier substantiellement ses conditions de travail afin de sauver son emploi.

Le moyen n'étant pas fondé, il s'ensuit que le licenciement est justifié par des motifs réels et sérieux.

La demande en indemnisation de ce chef n'est dès lors pas fondée.

L'irrégularité formelle du licenciement

Etant donné que la société **SOC1.)** reconnaît que le groupe de sociétés duquel elle fait partie emploie plus de 150 personnes, elle était tenue de faire précéder le licenciement d'un entretien préalable, conformément à l'article L.124-2 du Code du travail.

Le licenciement notifié sans observation de la procédure de l'entretien préalable est irrégulier pour vice de forme (article L.124-2 (4)).

Conformément à l'article L.124-12 du même code, la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Pour se voir allouer une indemnité pour irrégularité formelle, le salarié n'a pas besoin de rapporter la preuve de son préjudice (cf. J.-L.PUTZ, Luxemburgisches Arbeitsrecht, no 1452).

En l'espèce, le tribunal fixe cette indemnité ex aequo et bono à 2.000.-euros.

La demande de paiement du solde d'une indemnité de départ

Le requérant reconnaît qu'une indemnité de départ de 2.332,97.-euros lui a été payée, mais réclame, compte tenu de la moyenne de ses salaires de base et des frais de route pendant les douze mois précédent le licenciement (3.005,54.-euros) le paiement d'un solde de 672,57.-euros de ce chef.

La société défenderesse conteste qu'il y ait lieu d'inclure au salaire de base les salaires pour heures supplémentaires, gratifications et indemnités pour frais accessoires exposés.

Conformément à l'article L.124-7 (3) du Code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation. Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie ainsi que les primes et suppléments courants à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Il s'avère à la comparaison de son décompte avec les fiches de salaire versées que le requérant inclut dans sa demande une moyenne des heures supplémentaires, suppléments de dimanche et les frais de route.

Sur base de l'article L.124-7 (3) du Code du travail, la demande n'est dès lors pas fondée.

La demande de paiement d'un solde de complément différentiel

Le requérant réclame, à titre de « préjudice matériel » dans son décompte, le paiement d'un complément différentiel de 1.465,26.-euros, soit la différence du salaire qu'il aurait perçu auprès de la société **SOC1.)** et le salaire perçu auprès de son nouvel employeur pendant la durée du préavis pendant laquelle il était dispensé de travailler.

Son décompte est établi sur base d'un salaire horaire fictif à partir du salaire mensuel brut incluant les heures supplémentaires et les frais de route multiplié par un nombre d'heures mensuelles excédant la moyenne normale de 173 heures de travail par mois.

La société **SOC1.)** a réglé au requérant à titre de complément de salaire la seule différence entre le salaire brut de base de 13,3341.-euros et le salaire brut de 12,2465.-euros perçu auprès du nouvel employeur, multiplié par 173 heures mensuelles de travail.

Conformément à l'article L.124-9 du Code du travail, « *jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense ... ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représente le remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment les indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet. Le salarié bénéficiaire de la dispense de travailler est autorisé à reprendre un emploi salarié auprès d'un nouvel employeur, en cas de reprise d'un nouvel emploi, l'employeur est obligé s'il y a lieu de verser au salarié chaque mois pour la durée de préavis restant à courir, le complément différentiel entre le salaire par lui versé au salarié avant son reclassement et celle qu'il touche après son reclassement.* »

Sur base de l'article L.124-9 du Code du travail, la demande tenant au paiement d'un complément différentiel en y incluant une moyenne d'heures supplémentaires et des frais de route, n'est dès lors pas fondée.

La demande en paiement d'une indemnité de procédure

Il serait inéquitable de laisser à charge du requérant l'entièreté des frais qu'il a dû exposer dans le cadre de ce litige.

Au vu de l'issue du litige et des soins requis, la demande d'indemnité de procédure est fondée pour le montant de 750.-euros.

La condamnation n'ayant pas trait à des salaires échus et la demande d'exécution provisoire n'étant pas autrement motivée, il n'y a pas lieu d'assortir la condamnation de l'exécution provisoire.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande,

dit que le licenciement avec préavis du 30 septembre 2009 est régulier au fond,

dit que le licenciement du 30 septembre 2009 est irrégulier en la forme,

dit la demande de ce chef fondée pour le montant de 2.000.-euros,

dit la demande du chef de complément différentiel non fondée,

dit la demande du chef de solde d'indemnité de départ non fondée,

partant, **condamne** la société à responsabilité limitée **SOC1.)** à payer à **X.)** le montant de 2.000.-euros avec les intérêts légaux à partir du 30 septembre 2009 jour de la demande en justice jusqu'à solde,

dit que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du présent jugement,

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

condamne la société à responsabilité limitée **SOC1.)** au 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