

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE DU
MARDI, 15 JUILLET 2014**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Anne-Françoise GREMLING
Tun DI BARI
Roberto SCOLATI
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT

DANS LA CAUSE ENTRE:

X.),

demeurant à L-(...),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Régua AMIALI, avocat, demeurant à Esch-Sur-Alzette,

ET

la société anonyme BQUE.1.) 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 DEFENDERESSE,

comparant par Maître Daniel NERL, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

PARTIE INTERVENANTE,

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

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête -annexée au présent jugement- déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 18 septembre 2013 sous le N° 679/13.

Par convocations du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 octobre 2013. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 30 juin 2014. A cette audience, les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions respectifs.

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

LE JUGEMENT QUI SUIT :

Par requête déposée au greffe en date du 18 septembre 2013, **X.)** a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme **BQUE.1.) S.A.**, devant le tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu à son encontre le 31 juillet 2012.

Il réclame les montants suivants, à savoir :

| | |
|----------------------|----------------|
| - Préjudice matériel | 76.581.- euros |
| - Préjudice moral | 50.000.- euros |
| - Congés non pris | pm |

avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande encore que le taux d'intérêt soit majoré de trois points à partir du premier jour du troisième mois qui suit la notification du jugement à intervenir.

Le requérant réclame finalement une indemnité de procédure de 5.000.- euros et demande au tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 30 juin 2014, la partie requérante a réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 10.286,29 euros. Il y a lieu de lui en donner acte.

A l'appui de sa demande, **X.)** expose qu'il a été au service de la partie défenderesse en qualité de superviseur en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée conclu en date du 21 juillet 2010. Par courrier du 24 juillet 2012, il aurait été convoqué à un entretien préalable à son licenciement. L'entretien préalable aurait eu lieu le 30 juillet 2012. Par courrier du 31 juillet 2012, le requérant aurait fait l'objet d'un licenciement avec un préavis de deux mois couvrant la période du 1^{er} août au 30 septembre 2012. Par courrier recommandé du 10 août 2012, il aurait demandé la communication des motifs de son licenciement à son employeur.

Par courrier du 5 septembre 2012, l'employeur aurait répondu ce qui suit :

Le requérant aurait contesté le licenciement par courrier recommandé de son mandataire du 21 septembre 2012.

Quant à la recevabilité de la requête

Quant à l'exception du libellé obscur

La partie défenderesse soulève in limine litis la nullité de la requête pour cause de libellé obscur. Elle donne à considérer que, dans sa requête, X.) réclame un montant de 76.581.- euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel. Suivant les motifs de la requête, ledit montant correspondrait à 10 mois de salaire et selon le dispositif, à 4 mois de salaire. Eu égard à cette contradiction, la partie défenderesse serait dans l'impossibilité de vérifier l'objet de la demande. Il y aurait partant lieu de déclarer nulle la requête et irrecevable la demande.

L'article 145 du Nouveau code de procédure civile prévoit que la requête énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens, à peine de nullité.

Force est de constater, en l'espèce, que la requête indique de manière non équivoque qu'elle tend notamment à l'indemnisation de préjudices matériel et moral subis par le requérant du chef de licenciement abusif. Le montant réclamé à titre d'indemnisation du préjudice matériel est indiqué. L'objet de la demande est ainsi suffisamment détaillé, de sorte que la partie défenderesse n'a pas pu se méprendre sur sa portée et a utilement pu organiser sa défense. L'indication suivant laquelle le montant de 76.581.- euros correspondrait à 4 mois de salaire relève manifestement d'une erreur matérielle et ne porte pas à conséquence.

La requête satisfait, dès lors, aux exigences de l'article 145 du Nouveau code de procédure civile et n'est partant pas entachée du vice du libellé obscur. L'exception soulevée est partant à écarter.

Quant à la recevabilité de la demande en paiement d'une indemnité de congé non pris

La demande en paiement d'une indemnité de congé non pris, indiquée pour mémoire (« pm ») dans la requête doit être déclarée irrecevable pour ne pas avoir été chiffrée, ni dans la requête, ni à l'audience.

La demande du requérant est recevable pour le surplus.

Quant au licenciement

A l'audience du 30 juin 2014, la partie requérante s'est rapportée à prudence de justice quant à l'admissibilité devant le tribunal de la lettre de motivation rédigée en langue anglaise.

La partie requérante a, ensuite, critiqué la lettre de motivation pour son défaut de précision et a contesté, à titre plus subsidiaire, le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

La partie défenderesse a répliqué que la langue maternelle du requérant étant l'anglais, ce dernier a nécessairement compris le contenu de la lettre de motivation rédigée en langue anglaise, langue de travail au sein de la société défenderesse.

La partie défenderesse fait encore valoir que la partie requérante ne peut pas invoquer le manque de précision de la lettre de motivation pour ne pas avoir soulevé ce moyen dans sa requête.

La partie défenderesse estime que le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement résulte des éléments du dossier.

A titre subsidiaire, elle offre en preuve les faits suivants, à savoir :

Par l'audition des témoins suivants :

- 1) Monsieur T.1.), demeurant à B-(...),
- 2) Monsieur T.2.), (...).

Quant à la lettre de motivation du licenciement rédigée en langue anglaise

Il y a d'abord lieu de relever qu'une lettre de motivation d'un licenciement ne constitue pas un acte administratif et n'est pas établie dans le cadre d'une procédure judiciaire, de sorte qu'elle n'est pas visée par l'article 3 de la loi du 24 février 1984 sur le régime des langues, suivant lequel : « *en matière administrative, contentieuse ou non contentieuse, et en matière judiciaire, il peut être fait usage des langues française, allemande ou luxembourgeoise, sans préjudice des dispositions spéciales concernant certaines matières* ».

Par arrêt du 5 mars 2009, la Cour d'appel a d'ailleurs souligné ce qui suit :

« Il convient de relever que si l'article L. 124 -10.(3) du code du travail stipule que les faits gisant à la base d'un licenciement sans préavis doivent être énoncés avec précision, force est de constater que le code du travail ne fait aucune obligation à l'employeur quant à la langue à utiliser pour la rédaction de cette dernière ni ne prévoit de sanctions à cet égard, laissant partant à l'employeur le choix de la langue de rédaction de la lettre de licenciement respectivement de la lettre de motivation. » (C.S.J., 5 mars 2009, N° 33493 du rôle).

Le fait que la lettre de motivation est soumise au tribunal sans traduction est sans incidence, le contenu de ladite lettre étant, en l'espèce, intégralement repris dans l'offre de preuve de la partie défenderesse libellée en langue française et aucun problème de compréhension ne s'étant posé au cours des débats à l'audience, ni dans le chef du tribunal, ni dans le chef des parties.

Quant à la précision de la lettre de motivation

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.

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.

Le tribunal devant d'office analyser la précision de la lettre de motivation du licenciement, il importe peu qu'en l'espèce, la partie requérante n'ait pas soulevé l'imprécision desdits motifs dans la requête.

Dans la lettre de motivation, la partie défenderesse explique, en premier lieu, quelles étaient les responsabilités et les fonctions du requérant en sa qualité de « *Supervisor Project Management* » et quels étaient les projets dans lesquels il était impliqué au sein du « *Project Management Department* » (PMD).

La lettre de motivation évoque ensuite le rapport d'évaluation de performance du requérant pour l'année 2011 qui avait retenu que « *les éléments clefs et les objectifs fixés n'étaient pas à jour ou finalisés conformément aux attentes et lignes directrices de ses supérieurs* ». L'employeur soutient que le point négatif relevé dans le prédit rapport est lié au fait que le requérant avait tardé à produire une « *proof of concept* » dans un projet dénommé « *Central Repository Project* ». Il aurait été relancé par son supérieur hiérarchique, Y.), qui lui aurait demandé de finaliser le document avant la fin du mois de décembre 2011. Cependant, au lieu de terminer le projet, le requérant serait parti en vacances le 18 décembre 2011, de sorte que la date limite n'aurait pas été respectée.

Force est de constater que la lettre de motivation ne précise pas à quelle date Y.) a demandé au requérant de finaliser la « *proof of concept* » litigieuse, quelle était la durée du congé du requérant, à quelle date ce dernier avait posé sa demande de congé afférente et qui lui avait donné l'accord quant audit congé. Il n'est pas non plus indiqué à quelle date le requérant a ensuite finalisé la « *proof of concept* ».

En l'absence de précisions quant aux points prémentionnés, le tribunal ne peut pas apprécier si le départ en congé du requérant en date du 18 décembre 2011 et l'omission dans son chef de finaliser la « *proof of concept* » avant la fin de l'année 2011 sont à considérer comme fautifs.

Il est ensuite reproché au requérant de ne pas avoir adapté ses heures de travail à son volume de travail, d'avoir passé trop de temps à boire du café, à discuter avec ses collègues de travail, à manipuler son téléphone portable et à surfer sur internet à des fins privées. Dans ce contexte, il aurait reçu un avertissement oral de son supérieur hiérarchique Y.) le 14 décembre 2011. Il aurait réagi de façon positive à cet avertissement, mais aurait vite repris ses habitudes antérieures.

Dans la mesure où l'employeur n'indique pas à quelles dates il a été constaté que le requérant se consacrait de façon insuffisante à son travail et combien de temps par jour il faisait des « *pauses café* » et s'adonnait à des occupations étrangères à son travail, la partie prémentionnée de la lettre de motivation manque également de précision.

La lettre de motivation énonce finalement qu'en juillet 2012, la banque aurait été confrontée à des échecs concernant différents projets de l'équipe PMD. Y.) aurait été rendu responsable de ces échecs et la banque se serait séparée de lui. Une évaluation de l'équipe ayant travaillé sous la direction de Y.) aurait été effectuée. Dans le cadre de cette évaluation, le requérant aurait

été identifié comme une personne manquant de la motivation requise pour mener à bien les projets en cours.

Il y a lieu de constater que le motif tiré de l'évaluation négative des performances et de l'attitude du requérant effectuée à la suite du départ de Y.) en juillet 2012 est exprimée en des termes vagues. L'employeur n'indique sur quels faits concrets cette évaluation s'est basée.

Il résulte de ce qui précède que la lettre de motivation du 5 septembre 2012 ne répond pas aux critères de précision définis par la loi et la jurisprudence.

La partie défenderesse reprend les termes imprécis de la lettre de motivation dans son offre de preuve qui doit, dès lors, être déclarée irrecevable en raison de son défaut de pertinence.

Il convient d'ailleurs d'ajouter que si l'article L.124-11 (3), alinéa 2, du Code du travail prévoit que l'employeur peut en cours d'instance apporter des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, il ne peut cependant être permis à l'employeur de pallier aux lacunes manifestes d'une lettre de motivation en fournissant le détail des motifs du licenciement ou en invoquant de nouveaux motifs au cours des plaidoiries. Il y a lieu de rappeler, en effet, que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

Au vu de ce qui précède, le licenciement avec préavis intervenu le 31 juillet 2012 à l'égard de X.) est à déclarer abusif.

Quant aux montants réclamés

Quant au préjudice matériel

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve 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 à faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

A l'audience, le requérant demande au tribunal de fixer à quatre mois à partir de la fin de la période de préavis la période de référence au cours de laquelle sa perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement. Il explique qu'au cours de cette période, il a touché des indemnités de chômage. Il verse une série de courriers de candidature envoyés à des employeurs potentiels dans le cadre de ses recherches d'un nouvel emploi entre septembre et décembre 2012.

La partie défenderesse s'oppose à la demande en indemnisation du préjudice matériel du requérant en soutenant que ce dernier n'a fait que peu d'efforts en vue de la recherche d'un nouvel emploi.

Au vu des pièces relatives aux recherches d'emploi effectuées par le requérant, de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant, né en 1978, et de la nature de l'emploi occupé par lui, le tribunal fixe à quatre mois à partir de la fin du délai de préavis, la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus du requérant est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu.

La perte de revenus subie par le requérant entre le 1^{er} octobre 2012 et le 31 janvier 2013 correspond à la différence entre la rémunération que le requérant aurait touchée auprès de son ancien employeur pour la période visée s'il n'avait pas été licencié et les indemnités de chômage qu'il aurait normalement perçues au cours des mêmes mois. Il y a lieu de noter que le requérant a pris congé entre le 23 décembre 2012 et le 1^{er} janvier 2013 et que le montant des indemnités de chômage effectivement perçues en décembre 2012 et janvier 2013 a diminué de ce fait. Or, la différence entre les indemnités de chômage brutes auxquelles le requérant aurait normalement eu droit et les indemnités de chômage brutes réellement perçues après prise en compte du congé prémentionné n'est pas à mettre à charge de l'employeur.

Le salaire mensuel brut du requérant à prendre en compte pour l'évaluation du dommage matériel s'élève à [$6.306,78 + (6.306,78/12) =$] 6.832,35 euros, compte tenu du fait que le contrat de travail du 21 juillet 2010 prévoyait, en son article V.1. l'allocation d'un 13^e mois équivalent à un salaire mensuel brut au requérant (« *the gross remuneration is fixed at thirteen monthly gross installments of 6.153.-€* »).

Le préjudice matériel subi s'établit, dès lors, comme suit :

[$(4 \times 6.832,35) - (4.616,28 + 4.616,28 + 4.616,28 + 4.685,48) =$] 8.795,08 euros.

Quant au préjudice moral

Le montant devant revenir au requérant à titre d'indemnisation de son préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté de deux ans au sein de la société défenderesse et de son âge au moment du licenciement, à la somme de 2.000.-euros.

Le tribunal condamne, partant, la société anonyme **BQUE.1.) S.A.** à payer à **X.)** le montant de [$8.795,06 + 2.000 =$] 10.795,06 euros, avec les intérêts légaux à partir du 18 septembre 2013, jour de la demande en justice, jusqu'à solde.

Au vu de la demande afférente du requérant, la majoration de l'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir est à ordonner, en application des dispositions de la loi modifiée du 6 mai 2004 sur les délais de paiement et intérêts de retard.

L'indemnisation des préjudices matériel et moral n'étant pas la contrepartie d'un travail fourni, elle ne constitue pas un salaire, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, n'est pas applicable. Les conditions de l'article 115 du Nouveau code de procédure civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation aux montants afférents.

Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses conclusions déposées au tribunal du travail le 30 janvier 2014 et présentées à l'audience publique du 30 juin 2014, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande au Tribunal de

« donner acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de Travail;

que le montant redû à l'Etat du chef de règlement des indemnités de chômage s'élève au total brut (arrêt M.) c/ F.)R du 27 avril 1995) de :

45.453,09.- €

Ceci sous réserve d'augmentation de la demande du chef des versements d'indemnités de chômage,

qu'il échet de condamner l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, du chef des causes susénoncées à procéder au règlement du montant précité, avec les intérêts légaux tels que de droit. »

Il ressort des pièces versées en cause par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, qu'en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, il a versé à **X.)** à titre d'indemnité de chômage pendant les périodes couvertes par les indemnités que l'employeur sera tenu de payer à son ancien salarié en application du présent jugement, un montant brut de [4.616,28 + 4.616,28 + 3.276,07 + 4.534,34 =] 17.042,97 euros.

Le licenciement avec préavis du 31 juillet 2012 étant à déclarer abusif, il y a lieu, en application de l'article L.521-4 du Code du travail, de condamner la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 17.042,97 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

Il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits. Il y a lieu de lui allouer, sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

Eu égard à l'issue du litige, la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal du Travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

| | |
|----------------|---|
| reçoit | la requête en la forme ; |
| écarte | le moyen tiré du libellé obscur de la requête ; |
| déclare | irrecevable la demande de X.) en paiement d'une indemnité de congé non pris ; |
| déclare | recevable la requête pour le surplus ; |

- donne** acte à X.) qu'il réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 10.286,29 euros ;
- déclare** **irrecevable** l'offre de preuve présentée par la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. ;
- déclare** **abusif** le licenciement avec préavis intervenu le 31 juillet 2012 à l'égard de X.) ;
- déclare** **fondée** la demande de X.) en indemnisation de son préjudice matériel à concurrence de 8.795,08 euros ;
- déclare** **fondée** la demande de X.) en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 2.000.- euros ;
- condamne** la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. à payer à X.) le montant de [8.795,08 + 2.000 =] 10.795,08 euros, avec les intérêts légaux à partir du 18 septembre 2013, jusqu'à solde ;
- dit** que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;
- déclare** **non fondée** la demande de X.) en exécution provisoire de la condamnation au prédit montant ;
- déclare** **fondée** la demande de X.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence de 1.000.- euros ;
- condamne** la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. à payer à X.) une indemnité de procédure de 1.000.- euros ;
- déclare** **non fondée** la demande de la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. en paiement d'une indemnité de procédure ;
- déclare** **fondée** la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'égard de la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. à concurrence de 17.042,97 euros ;
- condamne** la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. à payer à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 17.042,97 euros, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;
- condamne** la société anonyme **BQUE.1.)** S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Anne-Françoise GREMLING, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.