

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 14 DÉCEMBRE 2017

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

| | |
|-----------------|--------------------------|
| Carole BESCH | Juge de paix, Présidente |
| Tun DI BARI | Assesseur - employeur |
| Roberto SCOLATI | Assesseur - salarié |
| Véronique JANIN | Greffière assumée |

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:

X.),

demeurant à L-(...),

PARTIE DEMANDERESSE comparant par Maître David GIABBANI,
avocat, demeurant à Luxembourg,

la société anonyme SOC.1.) SA,

étant 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 Tom BEREND, avocat, en remplacement de Maître Pierrot
SCHILTZ, 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 Georges PIERRET,
avocat, demeurant à Luxembourg.

FAITS :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 26 octobre 2016, sous le numéro 755/16.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 novembre 2016. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 27 novembre 2017 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête régulièrement déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 26 octobre 2016, **X.)** a demandé la convocation de son ancien employeur, la société anonyme **SOC.1.)** SA, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite au licenciement avec préavis qu'il demande à déclarer abusif, les montants suivants :

| | |
|---|-------------------------------|
| 1) Dommage matériel | 31.877,10€ |
| 2) Dommage moral | 10.625,70 € |
| 3) Indemnité de préavis | 21.251,40€ |
| 4) arriérés de salaire légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde. | 2.656,43 €, avec les intérêts |

X.) requiert en outre à se voir remettre son certificat de travail, et sa carte d'impôts à compter de la demande en justice, sous peine d'astreinte.

La requête tend également au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500,- € et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, le requérant a fait convoquer 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.

Suivant courrier du 23 novembre 2016, le représentant de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a déclaré que l'Etat n'a pas de revendications dans le présent dossier.

Il y a lieu de lui en donner acte et de mettre hors cause l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

Faits

X.) a été au service de la société **SOC.1.)** depuis le 1er janvier 2014 en tant que technicien en bâtiment.

Par courrier du 15 mars 2016, il a été licencié avec préavis allant du 15 mars au 15 juillet 2016.

Suite à la demande du salarié, la société **SOC.1.)** lui a transmis par courrier du 14 avril 2016 les motifs du licenciement. Ce courrier invoquant une cause économique pour justifier le licenciement a été entièrement repris dans la requête.

Par courrier du 1er juillet 2016, **X.)** a contesté les motifs du licenciement.

Les moyens et prétentions des parties

X.) demande à déclarer le licenciement avec préavis abusif au motif que les reproches ne sont ni précis, ni réels ni sérieux. Il fait valoir qu'il travaillait auparavant pour le groupe **SOC.1.)** et qu'il a été muté dans la société défenderesse en 2014. Il considère dès lors qu'une situation financière difficile préexistante à sa mutation ne saurait lui être opposée pour justifier son licenciement. Il conteste encore la réalité de la difficulté financière de l'entreprise et soutient qu'à partir de 2016, la société a de nouveau fait des bénéfices. Il fait encore valoir que la lettre de motivation ne précise pas les mesures de restructuration prises pour supprimer son poste et il considère dès lors que le licenciement est à déclarer comme étant abusif.

La société **SOC.1.) SA** réplique que le licenciement repose sur des motifs économiques réels et sérieux. Elle expose que depuis 2013 ses chiffres comptables sont en déclin et que malgré réduction importante de sa masse salariale en 2014, elle n'a pas pu porter des améliorations à sa situation financière. Elle ajoute que depuis 2015, elle n'a eu que peu de commandes, de sorte qu'aucune amélioration ne serait en vue. Pour justifier sa situation financière, elle verse des pièces comptables dont notamment les bilans des années 2013 à 2015. Elle estime dès lors que le licenciement est à déclarer justifié.

Le licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 du Code de 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 licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes (Cour, 26.10.1995, n° rôle 16938).

S'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est en droit d'attendre de la part de ce dernier, qui invoque une raison économique, qu'il apporte des éléments objectifs au soutien de son argumentation.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé, alors que les postes de travail d'autres membres du personnel sont maintenus.

La lettre de motivation du licenciement du 14 avril 2016 débute par une comparaison des résultats de l'entreprise des années 2013 et 2014. S'il résulte de cette motivation que la société connaît des difficultés financières depuis 2014, l'employeur ne donne cependant aucune explication quant aux causes possibles pour ces difficultés. Or, à cet égard il faut relever que suivant la note annexée au bilan 2014, l'employeur a changé sa politique comptable en 2014 en optant désormais pour la méthode de l'achèvement pour l'évaluation et la comptabilisation des produits et commandes en cours, tandis qu'avant il évaluait ces postes selon un pourcentage d'achèvement. Il appert encore des bilans qu'entre 2013 et 2014, le poste des stocks a varié de façon considérable. Compte tenu de ce changement des écritures comptables, il aurait appartenu à l'employeur de fournir plus de renseignements pour étayer la cause de ses difficultés économiques en 2014.

Quant aux mesures de restructuration déjà entreprises, l'employeur se borne à citer le nombre des licenciements intervenus pour cause économique au courant de l'année 2014, sans expliquer l'incidence de cette mesure sur sa situation financière. Or, il résulte des pièces comptables versées que malgré départ en 2014 d'une vingtaine de salariés, les dépenses salariales de la société défenderesse sont restées quasi constantes de 2013 à 2015. Une explication de l'employeur dans la lettre de motivation aurait été de mise pour justifier pour quelle raison la réduction de la masse salariale n'a eu aucun effet sur les dépenses salariales.

Quant à la situation financière au moment du licenciement, soit au 14 mars 2016, l'employeur indique que les chiffres exacts pour l'année 2015 ne sont pas finalisés, mais qu'ils sont « très peu courageants ». A la deuxième page l'employeur cite le montant de commandes de janvier 2015 à avril 2015 et les compare pour cette période à ceux de 2016.

Or, cette indication est très lacuneuse et floue. La référence à un cahier de commandes de janvier à avril 2015 sans donner le montant, même provisoire, du chiffre d'affaires réalisés pour l'année entière de 2015, respectivement pour le début de 2016, est insuffisante pour donner une image réelle de la situation de l'entreprise, respectivement de la situation du marché en général au moment du licenciement. A cela s'ajoute qu'en analysant de nouveau les pièces comptables versées, il faut relever que la société **SOC.1.)** a cédé en 2015 une branche d'activité immobilière, le hall de production et de stockage à la société **SOC.2) SA**, autre société du même groupe, pour un montant de 6.072.508,56 €. Or, aucun mot relatif à la scission de cette branche d'activité et de son incidence sur l'activité de l'employeur pour le future et par conséquent sur les emplois des salariés, dont celui du requérant, ne figure dans la lettre de motivation.

Il faut dès lors constater que la lettre de licenciement ne donne pas des indications suffisamment précises pour justifier de manière circonstanciée et claire la décision de l'employeur de supprimer pour des motifs économiques le poste occupé par le requérant. Par ailleurs, compte tenu de ce qui précède, il faut relever qu'indépendamment de la précision de la lettre de licenciement, les pièces versées par l'employeur pour appuyer les motifs du licenciement n'apportent pas plus de réponses à ce sujet et ne permettent dès lors pas de rapporter la preuve du motif économique.

Le licenciement est partant à déclarer comme étant abusif.

Les montants indemnitaires

Les arriérés de salaire

X.) fait valoir que la lettre de licenciement a été envoyée le 15 mars 2016, de sorte que le préavis aurait dû commencer le 1^{er} avril 2016 pour prendre fin le 31 juillet 2016. Il fait dès lors valoir qu'il a encore droit à des arriérés de salaire pour la période du 15 mars au 30 mars 2016.

Aux termes de l'article L. 124-3 (3) du Code du travail, les délais de préavis visés au paragraphe (2) prennent cours à l'égard du salarié : le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois.

Il s'ensuit qu'en l'espèce, le licenciement notifié le 15 mars 2016 a fait débiter le délai de préavis, non pas le 15 mars 2016 comme indiqué erronément dans la lettre, mais le 1^{er} avril 2016 pour se terminer le 30 juillet 2016.

La période du 15 mars 2016 au 30 mars 2016 est partant encore à rémunérer à titre de salaire.

Il résulte des fiches de salaires que son salaire au moment du licenciement s'élevait au montant brut de 5.053,58 €, de sorte que sa demande est fondée pour le montant de $(5.053,58/2=)$ 2.526,79 €.

Le dommage matériel

Conformément à l'article L. 124-10 (1) du Code de travail, **X.)** a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait du licenciement abusif de la part de son employeur.

Si l'indemnisation du salarié, licencié abusivement, 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.

X.) demande au Tribunal de fixer à 1,5 mois la période de référence au cours de laquelle sa perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif.

La partie défenderesse fait valoir que la période de référence est à réduire à 1 mois, étant donné que suite à la rectification du délai de préavis, le requérant n'était que pendant un mois sans emploi.

Il résulte en effet des pièces versées par le requérant que suite à des démarches actives entreprise de sa part déjà pendant le délai de préavis, celui-ci a retrouvé un nouvel emploi à partir du 29 août 2016.

Au vu de ces éléments, de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant, né en 1990, et de la nature de l'emploi occupé par lui auprès de la défenderesse, il y a lieu de fixer à un mois à partir de la fin du délai de préavis, la période de référence au cours de laquelle sa perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement intervenu.

Compte tenu des fiches de salaires versées et en l'absence d'indemnités de chômage versées, sa perte de revenu s'élève au montant brut de 5.053,58 €.

Le dommage moral

X.) demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.625,70 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

En tenant compte de son ancienneté de service et des circonstances du licenciement, il convient de fixer le préjudice moral subi par le requérant au montant de 2.500,- €.

La demande de **X.)** en indemnisation de son préjudice subi suite au licenciement déclaré abusif s'élève dès lors à la somme de $(5.053,58 + 2.500=)$ 7.553,58 €.

La demande de remise de documents

Le requérant a encore demandé la remise d'un certificat de travail et de la carte d'impôt, et ce sous peine d'astreinte.

La remise du certificat de travail constitue une obligation légale pour l'employeur, de sorte qu'à défaut de contestations émises par l'employeur, il y a lieu de le condamner sous peine d'astreinte à délivrer au requérant ce document.

X.) requiert encore la remise de la carte d'impôt.

Or, il n'appartient pas à l'ancien employeur de transmettre la fiche de retenue d'impôt au requérant étant donné qu'à la fin des relations de travail, il doit la transmettre directement à l'Administration des Contributions Directes.

Il en découle que la demande relative à la remise de la carte d'impôt est à déclarer irrecevable.

L'indemnité de procédure

Il serait au contraire inéquitable de laisser à la seule charge du requérant l'intégralité des frais qu'elle a dû engager pour assurer la défense de ses intérêts en justice.

Compte tenu de l'issue du litige et des soins requis, sa demande d'indemnité de procédure est fondée pour le montant de 1.000,-€.

La demande en exécution provisoire

Les dommages-intérêts ne constituant pas des créances salariales, il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation de l'exécution provisoire que pour la condamnation aux arriérés de salaire de 2.526,79 €.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Luxembourg statuant

contradictoirement et en premier ressort

reçoit la demande en la forme,

donne acte à X.) qu'il renonce à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, déclare le licenciement du 15 mars 2016 abusif, dit la demande de ce chef fondée pour le montant total de 7.553,58 €,

dit la demande en paiement des arriérés de salaires fondée pour le montant de 2.526,79 €,

condamne la société **SOC.1.) SA** à payer à **X.)** le montant de 10.080,37 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, dit fondée la demande en communication du certificat de travail

condamne la société **SOC.1.) SA** à remettre à **X.)** un certificat de travail endéans la quinzaine de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 25,- € par jour de retard, celle-ci limitée au montant maximal de 200,-€, dit irrecevable la demande en communication de la carte d'impôt,

condamne la société **SOC.1.) SA** à payer à **X.)** une indemnité de procédure de 1.000,- €,

donne acte à l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications ;

met hors cause l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ,

condamne la société **SOC.1.) SA** aux frais et les dépens,

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement sur la condamnation au paiement de la somme de 2.526,79 €.

Ainsi fait et jugé par Carole BESCH, 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.