

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU  
05 DECEMBRE 2011

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
Claude HEIREND	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

A.), demeurant à L-(...), (...),

**partie demanderesse principale,**  
**partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Stéphanie ANEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

*et*

B.), exploitant une ferme agricole établie à L-(...), (...),

**partie défenderesse principale,**  
**partie demanderesse par reconvention,**

comparant par Maître Fabienne GARY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, les deux 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 Pascal COLAS, avocat, 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 07 septembre 2010.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 20 septembre 2010. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 14 novembre 2011. Lors de cette audience Maître Stéphanie ANEN donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendue en ses explications. Maître Fabienne GARY répliqua et exposa les moyens de sa partie. Tandis que Maître Pascal COLAS 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 7 septembre 2010, **A.)** a fait convoquer son ancien employeur, **B.)** devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et de le voir condamner à lui payer, suivant son décompte actualisé, les montants en principal de

- 4.300,33.-euros à titre de dommage matériel et
- 10.000.-euros, à titre de dommage moral.

La demande tend en outre au paiement d'une indemnité de départ de trois mois de salaires, soit 6.169,23.-euros, d'une indemnité de 822,56.-euros pour congés non pris et d'une indemnité de 35.533,71.-euros du chef d'heures supplémentaires prestées pendant les années 2007, 2008, 2009 et 2010.

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

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, intervenant volontairement au litige, exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et demande la

condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser les indemnités de chômage pour le montant de 12.150,95.-euros.

### **Moyens et prétentions des parties**

A l'appui de sa demande, le requérant fait valoir qu'il a été engagé par le défendeur en qualité d'ouvrier agricole depuis le 1er septembre 1990.

Par lettre recommandée du 20 novembre 2009, il a été licencié moyennant le préavis légal de six mois.

Les motifs du licenciement lui ont été notifiés à sa demande par lettre recommandée du 22 décembre 2009.

Par lettre recommandée de son mandataire du 18 janvier 2010, il a protesté contre le licenciement.

Il invoque le caractère abusif du licenciement étant donné que

- les motifs invoqués ne remplissent pas le caractère de précision requis par la loi
- le licenciement ne repose pas sur des motifs réels et sérieux.

Il réclame par ailleurs le paiement d'heures supplémentaires du fait que, bien que rémunéré pour 40 heures par semaine, il a travaillé depuis le début de la relation de travail pendant 11 heures 30 par jour chaque semaine, du lundi au samedi.

Du fait de son ancienneté de plus de 19 ans, il aurait droit à une indemnité de départ de 3 mois, ainsi qu'à une indemnisation pour jours de congé non pris.

De son côté, le défendeur soutient qu'il exploite une ferme agricole à (...) et que le requérant est à son service depuis septembre 1990. Pendant toute la durée du contrat de travail, un logement de service aurait été mis gratuitement à la disposition du requérant et de sa famille.

Il soutient à l'appui du licenciement notamment diverses injures proférées par le requérant à son égard et à l'adresse de sa famille, dont la réalité est offerte en preuve par voie de témoignages.

Il conteste en toute état de cause le dommage matériel et moral invoqué par le requérant qui n'aurait pas fait preuve de diligences suffisantes pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

Le défendeur conteste encore le montant réclamé à titre d'indemnité de départ, étant donné que l'ouvrier agricole, logé et nourri n'aurait droit qu'à un salaire annuel de 12.115,86.-euros, suivant le règlement grand-ducal du 18 février 2010.

Il conteste encore la demande du chef d'heures supplémentaires au motif que, d'un côté, l'ouvrier agricole occupé dans les entreprises de type familial n'aurait pas droit au paiement d'heures supplémentaires, et, d'un autre côté que la preuve de la prestation d'heures

supplémentaires ne serait pas rapportée. Par ailleurs, toute demande relative à des heures prestées antérieurement au 7 septembre 2007 serait prescrite.

Pour ce qui est de l'indemnité pour congé non pris, seul un montant de 583,31.-euros serait dû.

Le défendeur formule une demande reconventionnelle tendant au remboursement du montant de 27.654,54.-euros de salaires trop payés par rapport au salaire fixé par le règlement grand-ducal depuis 2007

Il réclame à son tour l'octroi d'une indemnité de procédure de 1.000.-euros.

### **Motifs de la décision**

#### *La précision des motifs*

Le requérant soutient que les motifs énoncés ne répondraient pas à l'exigence de précision requise par la loi, ni ne seraient établis en fait.

En cas de licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'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 du Code du travail).

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, les motifs invoqués dans la lettre du 22 décembre 2009, ne contiennent aucune date, même approximative, à laquelle le requérant aurait eu les propos qui lui sont reprochés, mais se limitent à des indications vagues (« *plusieurs fois* », « *tant de fois* », « *ces dernières années, plusieurs dimanches* »), ni les faits concrets qu'il y a lieu de comprendre par « *vous avez passé plusieurs dimanches à vous lier contre moi* ».

Or, à défaut de toute précision quant aux dates respectivement aux faits reprochés, il n'est ni possible au requérant de rapporter, le cas échéant, la fausseté du reproche, ni au tribunal d'en apprécier le sérieux, les faits étant susceptibles d'être pardonnés par l'employeur qui continue d'entretenir la relation de travail.

A défaut encore de toute précision quant au fait de « *s'être lié contre* » l'employeur, le tribunal n'est pas non plus en mesure de cerner la nature et le sérieux du reproche.

L'absence de précision suffisante des motifs équivaut à une absence de motivation du licenciement.

Sur base des développements qui précèdent, le licenciement est abusif.

### **Les montants réclamés**

### *Indemnité de départ*

Conformément à l'article L.124-7 du Code du travail et compte tenu d'une ancienneté de service de 19 ans, **A.)** a droit à une indemnité de départ de trois mois de salaires.

Il résulte des fiches de salaires versées que son salaire brut au moment du licenciement était de 2.056,41.-euros.

**B.)** conclut à ne pas voir appliquer ce salaire, mais le salaire, inférieur, de l'ouvrier agricole ou viticole « *logé et nourri* », fixé annuellement par règlement grand-ducal.

Or, et outre le fait que ce règlement ne fixe pas de salaire *maximum* à payer à l'ouvrier agricole nourri et logé, le seul fait que **A.)** bénéficiait un logement de service où il habitait avec sa famille ne permet pas de déduire qu'il était « *nourri et logé* ».

Pour la fixation de l'indemnité de départ, il n'y a dès lors pas lieu d'appliquer le salaire résultant du règlement grand-ducal mais son salaire normal.

**A.)** a dès lors droit à une indemnité de départ de trois mois de salaires, soit trois fois son salaire normal de 2.056,41.-euros.

La demande de ce chef est dès lors fondée pour le montant réclamé de 6.169,23.-euros bruts.

### *Préjudice matériel*

Si le licenciement abusif cause un préjudice au salarié en ce sens qu'il perd involontairement son emploi et en conséquence sa source de revenu, ce préjudice ne perdure cependant que pendant la période de temps nécessaire pour permettre au salarié de retrouver une situation tant soit peu équivalente. Pour l'évaluation de cette période de référence, il y a lieu de tenir compte de la situation économique générale, de la nature de l'emploi perdu, de l'âge du chômeur et de sa volonté de se recycler.

En l'occurrence, **A.)**, était âgé de 49 ans au moment du licenciement. Il a été licencié le 20 novembre 2009 avec le préavis légal de six mois, expirant le 31 mai 2010.

Il s'est inscrit à l'ADEM et il résulte du relevé de l'ADEM qu'il a fait des démarches personnelles en contactant six employeurs potentiels dans le domaine agricole/viticole.

Il n'a retrouvé un nouvel emploi qu'à partir du 1<sup>er</sup> février 2011.

Le tribunal admet que malgré l'âge du requérant et du domaine de ses compétences, le requérant n'a, au vu de la période de préavis de six mois, pas subi de préjudice matériel en lien causal avec le licenciement.

### *Préjudice moral*

Eu égard à l'ancienneté de service de 19 ans du requérant, il convient de fixer son préjudice moral à 3.000.-euros.

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

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande le remboursement des indemnités de chômage payées pendant la période de juin 2009 à janvier 2010, soit le montant total de 12.150,95.-euros.

*Conformément à l'article L.521-4(5) du Code du travail, le jugement déclarant abusif le licenciement du salarié... condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement.*

Aucune condamnation du chef de préjudice matériel n'étant intervenue en l'espèce, le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG n'est pas fondé, faute d'assiette.

### La demande du chef d'indemnité pour congé non pris

Le requérant réclame le paiement équivalent à  $2,08 \times 8 \times 5 = 83,20$  heures de congé non pris, soit le montant de  $83,20 \times 9,8865 = 822,56$ .-euros bruts.

L'employeur conteste la demande pour le montant réclamé. D'après lui, sur base de la fiche de salaire de mai 2010, seuls 583,31.-euros seraient dus pour l'équivalent de 59 heures de congé.

Conformément à l'article L.233-4 du Code du travail, *la durée du congé légal est de 25 jours ouvrables par an.*

Conformément à l'article L.233-12 du même code, *lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier.*

Conformément aux articles L.233-1, 233-7 et 233-12 du Code du travail, pour 2010, **A.)** avait dès lors droit à  $25/12 \times 5 = 10$  jours entiers, soit  $10 \times 8 = 80$  heures de congé.

Il résulte de la fiche de salaire de mai 2010 que le requérant a pris 12 heures de congé, de sorte qu'il lui restait 68 heures.

Compte tenu d'un salaire horaire de 9,8865.-euros tel que réclamé, la demande est justifiée pour le montant de  $68 \times 9,8865 = 672,28$ .-euros.

### La demande du chef d'heures supplémentaires

L'article L.211-2 du Code du travail prescrit que *des lois spéciales, des conventions collectives de travail et, à défaut, des règlements d'administration publique régleront le régime de la durée du travail du personnel occupé dans les entreprises de type familial de l'agriculture, de la viticulture et de l'horticulture.*

En cours de délibéré, **B.)** verse une note ainsi que deux pièces, destinées à établir le caractère familial de son entreprise.

Par un courrier adressé au tribunal le 25 novembre 2011, **A.)** demande principalement le rejet de ces pièces ainsi que de la note pour n'avoir pas fait l'objet d'un débat contradictoire.

Par un courrier adressé au tribunal le 28 novembre 2011, **B.)** insiste pour voir prendre en compte les pièces, sinon, demande la rupture du délibéré afin de permettre l'instauration d'un débat contradictoire sur celles-ci.

Au vu des positions respectives des parties, et afin de respecter le principe du contradictoire, il y a lieu de refixer l'affaire à une audience ultérieure sur ce point.

Le montant total de la créance du requérant

La demande est d'ores et déjà fondée pour le montant total de 6.169,23 + 3.000 + 672,28 = 9.841,51.-euros.

**Demande reconventionnelle**

**B.)** demande, à titre reconventionnel, le remboursement des salaires trop perçus par rapport au règlement grand-ducal fixant annuellement le salaire pour ouvrier agricole nourri et logé.

Or, et comme il vient d'être développé plus haut, outre le fait que ce règlement ne fixe pas de salaire *maximum* à payer à l'ouvrier agricole nourri et logé, permettant ainsi de réclamer le paiement d'un indu, **A.)** n'était pas logé et nourri, de sorte que le règlement grand-ducal ne s'applique pas.

Il s'ensuit que la demande reconventionnelle n'est pas justifiée.

Il y a lieu de réserver le surplus, et notamment les demandes d'indemnité de procédure.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

**reçoit** les demandes principale et reconventionnelle,

**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,

**dit** la demande reconventionnelle non fondée,

**déclare** le licenciement du 20 novembre 2009 abusif,

**dit** la demande principale de ce chef fondée pour le montant de 9.841,51.-euros,

**dit** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG sans objet,

**refixe** l'affaire à l'audience des plaidoiries du **lundi, 02 janvier 2012 à 15.00 heures** devant le tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, salle d'audience J.P.0.02. pour permettre aux deux parties de débattre plus amplement sur la demande du chef d'heures supplémentaires,

**réserve** le surplus et les frais.

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