

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MERCREDI, 29 JUIN 2016**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Carole BESCH  
Constance THILL  
Fernand GALES  
Véronique JANIN

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

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

**A.),**

demeurant à D-(...), (...),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**la société à responsabilité limitée en liquidation SOC1.)  
GmbH,**

ayant été établie et ayant eu son siège social à L-(...), (...), représentée par son liquidateur, Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, ayant été immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, avocat, 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 25 novembre 2015, sous le numéro fiscal 908/15.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 13 janvier 2016. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 8 juin 2016, à laquelle les parties furent entendues en leurs explications.

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

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée le 25 novembre 2015 au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg, **A.)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur la société à responsabilité limitée **SOC1.)** GmbH, aux fins de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 24 février 2015 et pour s'y entendre condamner au paiement des sommes suivantes :

- préjudice matériel	8.000,00 €
- préjudice moral	5.000,00 €
- prime de fin d'année pour 2013	1.000,00 €
- prime de fin d'année pour 2014	1.000,00 €
- prime de fin d'année pour 2015	833,34 €
- amende suivant ordonnance pénale	811,20 €

Tous les montants étant à augmenter des intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde.

Le requérant sollicite encore la condamnation de l'employeur à lui délivrer le certificat de travail et le certificat d'équipe (Gerüstbauvorarbeiterzertifikat) reçu au courant de l'année 2013 suite à une formation effectuée sous peine d'une astreinte.

La requête tend en outre à l'exécution provisoire du jugement.

## **FAITS :**

**A.)** a été engagé suivant contrat de travail du 1<sup>er</sup> février 2005 en qualité d'échafaudier par la société **SOC1.)**.

Par courrier recommandé du 24 février 2015, il a été licencié avec un préavis de 8 mois.

Sur demande du salarié du 5 mars 2015, l'employeur a motivé le licenciement par courrier recommandé du 10 mars 2015 dans les termes suivants : „ *Die Begründung der Kündigung*

*ist die Einstellung jeglicher Geschäftstätigkeit sowie die vollständige und endgültige Schließung unseres Unternehmens für den 1. November 2015.“*

Le salarié a contesté le licenciement par courrier du 11 mai 2015.

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

Le salarié soutient que le licenciement est abusif, au motif que l'employeur, qui a en même temps licencié pour les mêmes motifs économiques 6 de ses collègues de travail, aurait dû respecter les dispositions légales prévues en cas de licenciement collectif.

A titre subsidiaire, il conteste tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs qui lui ont été communiqués par son employeur. Il demande dès lors à se voir allouer les montants repris dans la requête au titre de son préjudice matériel et moral.

Quant à la demande en paiement d'une prime de fin d'année, il soutient qu'il a régulièrement reçu de la part de son employeur une telle prime et qu'il estime dès lors avoir droit au paiement de cette prime pour les années 2013, 2014 et 2015.

Il ajoute qu'il a dû surcharger sur ordre de son employeur le camion qu'il conduisait ; que cette infraction a été sanctionnée par ordonnance pénale et il estime que l'amende de 811,20 € à laquelle il a été condamné incombe à l'employeur, en tant que responsable de son entreprise.

A l'audience des plaidoiries il renonce à la demande en communication du certificat de travail mais maintient sa demande relative au certificat de chef d'équipe reçu au courant de l'année 2013 suite à une formation effectuée par lui.

La société **SOC1.)** soutient que les motifs du licenciement sont indiqués dans la lettre de motivation avec la précision requise par la loi et que ces motifs sont de nature à justifier la résiliation du contrat de travail.

L'employeur fait valoir qu'il a pris en février 2015 la décision de fermer son établissement pour le 1<sup>er</sup> novembre 2015 et qu'il a par conséquent notifié le licenciement à tous ses 7 salariés. Dans la mesure où son entreprise occupait moins de 15 salariés et qu'elle n'était pas légalement tenue de désigner une délégation du personnel et qu'elle n'était pas liée par une convention collective, il estime que les articles 166-1 et suivants du Code du travail invoqués par le requérant ne s'appliquent pas.

La décision d'arrêter l'activité faisant partie des prérogatives de toute société, il estime qu'elle constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. Il conclut dès lors au débouté de la demande.

Il conteste en outre les demandes relatives au paiement des primes de fin d'année ainsi qu'au remboursement de l'amende.

Finalement il sollicite à se voir allouer une indemnité de procédure de 2.000,- €.

## **Le licenciement**

- *Quant au licenciement collectif*

L'article L.166-1 (1) du Code du travail définit les licenciements collectifs comme les licenciements effectués par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne des salariés, lorsque le nombre de licenciements envisagés est

1. pour une même période de trente jours, au moins égal à sept salariés ;

[...]

Il est établi par les pièces versées par le requérant que l'employeur a licencié le même jour six autres salariés en invoquant les mêmes motifs liés à la fermeture de l'établissement, de sorte qu'il faut retenir que le licenciement de **A.)** constitue un licenciement collectif tel que défini par l'article L-166-1 (1).

Le requérant s'empare de l'article L.166-9 du Code du travail pour dire que faute par l'employeur d'avoir respecté certaines dispositions légales lui incombant en cas de licenciement collectif, le licenciement est abusif.

En cas de licenciement collectif, l'article L.166-2 (1) du Code du travail impose à l'employeur de procéder à des négociations avec les représentants des salariés en vue d'aboutir à un plan social. Le point (3) de cet article prévoit que sont à considérer comme représentant des salariés, les délégués du personnel, les comités mixtes s'il en existe, et, dans le cas d'entreprises liées à une convention collective de travail, les organisations syndicales parties à cette convention.

Le dernier alinéa du point (8) de cet article permet au salarié d'exercer l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail sur base des articles L.124-11 et L.124-12.

En l'espèce, il faut cependant constater qu'aucune délégation de personnel n'avait été désignée pour représenter les salariés de la société **SOC1.)**; que compte tenu du nombre inférieur à 15 salariés, l'employeur n'était pas tenu d'en faire désigner une, ni de désigner un comité mixte d'entreprise. Il n'est pas non plus soutenu ni établi que l'employeur était lié par une convention collective.

Il faut dès lors retenir que dans ces conditions, à défaut de représentation du personnel susceptible de négocier avec l'employeur un accord relatif à l'établissement d'un plan social, les sanctions prévues par l'article L.166-2 (8) ne sont pas applicables en l'espèce.

Il y a partant lieu d'apprécier le licenciement par rapport aux articles L.124-1 et suivants du Code du travail.

- *Quant à la précision de la lettre des motifs du 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.

La lettre de motivation indique comme motif du licenciement l'arrêt de l'activité et la fermeture de l'entreprise à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2015. Cette motivation, bien que succincte, comporte toutes les informations nécessaires pour faire comprendre au salarié la raison de son licenciement.

En conséquence, la lettre de motivation du licenciement suffit aux conditions de précision requise par la loi.

- *Le caractère réel et sérieux des motifs invoqués*

Si le chef de l'entreprise est seul responsable du risque assumé par l'exploitation de l'entreprise, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à

procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que suite à la décision prise par l'employeur d'arrêter l'activité pour le 1<sup>er</sup> novembre 2015, il a notifié à tous les salariés leur licenciement.

Contrairement aux prétentions du requérant, il n'est pas établi que la partie défenderesse ait encore exercé une activité après le 1<sup>er</sup> novembre 2015. En effet, les attestations testimoniales et photos mentionnant la présence de véhicules appartenant à une autre société la société **SOC2.**), dont il n'est pas établi qu'elle continuerait l'activité de la société défenderesse.

Dans la mesure où la société défenderesse est depuis le 27 novembre 2015 en liquidation volontaire et qu'elle n'exerce plus d'activité, les motifs invoqués par l'employeur sont réels et de nature à justifier le licenciement intervenu.

En conséquence, les demandes en indemnisation du préjudice matériel et moral sont à rejeter pour être non fondées.

### **La demande en paiement des primes de fin d'année**

Une gratification constitue en principe une libéralité laissée à la discrétion de l'employeur à moins que la gratification ne soit due en vertu d'un engagement exprès, contrat de travail ou convention collective, ou que l'obligation de la payer ne résulte d'un usage constant.

Pour que le salarié puisse tirer son droit à une gratification d'un usage constant, il faut qu'il rapporte la preuve que le paiement de cette gratification réunit les caractères de généralité, fixité et constance nécessaires d'après la jurisprudence pour pouvoir constituer un usage constant.

Si le salarié arrive à prouver que ces trois conditions sont réunies, l'usage constant existe et ceci nonobstant la circonstance que l'employeur affirme que la gratification n'est qu'une libéralité n'ayant aucun caractère obligatoire et que son paiement ne l'engage pas pour l'avenir.

En l'espèce, le caractère obligatoire résultant du contrat de travail ou d'une convention collective fait défaut.

Aucune prime n'ayant été payée les trois dernières années, le requérant reste en défaut d'établir le caractère de constance du paiement de cette prime. Il n'est pas d'avantage établi que tous les salariés de l'employeur aient bénéficiés du paiement d'une telle prime ni de quelle manière elle devait être calculée.

A défaut de cette preuve, la demande est à rejeter pour être non fondée.

### **Le remboursement de l'amende**

Par ordonnance pénale du 4 juin 2015, A.) a été condamné pour avoir conduit un camion dont la masse en charge excédait de plus de 10% la masse maximale autorisée à une amende de 800,- € ainsi qu'aux frais de justice liquidés à 11,20 €.

Il demande le remboursement de cette somme au motif que son employeur est responsable de cette faute, pour lui avoir commandé de charger la totalité de l'échafaudage sur son camion.

Il résulte cependant d'aucun élément du dossier que le requérant aurait surchargé le camion sur demande de son employeur. Le requérant a déclaré lors de son audition dans le cadre de l'enquête pénale qu'il avait lui-même remarqué que le véhicule présentait une surcharge. Ayant connaissance de cette surcharge, il lui aurait appartenu de décharger le camion en conséquence et d'en référer à son employeur avant de prendre la route.

L'ordonnance pénale retenant à sa charge une infraction pénale, le requérant ne justifie pas en quoi l'employeur puisse être tenu responsable de cette condamnation.

La demande est par conséquent à rejeter comme n'étant pas fondée.

**La demande en communication du certificat de la formation :**

Face aux contestations de l'employeur, le requérant ne justifie pas que le document dont il réclame communication se trouve dans la possession de l'employeur. La demande est partant à rejeter comme n'étant pas fondée.

**Les demandes introduites sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile :**

Compte tenu de l'issue de la présente affaire, le tribunal estime qu'il est inéquitable de laisser à la seule charge de la société **SOC1.)** les sommes exposées par elle et non comprises dans les frais et dépens de l'instance, de sorte que sa demande en obtention d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile est à déclarer fondée pour la somme de 500,- €.

## **PAR CES MOTIFS**

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement et en premier ressort,**

**reçoit** la demande,

**donne acte à A.)** qu'il réduit sa demande en indemnisation de son préjudice matériel et qu'il renonce à la demande en communication du certificat de travail,

**dit** le licenciement du 24 février 2015 régulier et justifié,

**dit non fondées** les demandes en indemnisation du préjudice matériel et du préjudice moral, en paiement des primes de fin d'année de 2013, 2014 et 2015, en remboursement de l'amende, en communication du certificat de formation et en allocation d'une indemnité de procédure,

**dit fondée** la demande introduite par la société à responsabilité limitée **SOC1.)** en liquidation sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

**condamne A.)** à payer à la société à responsabilité limitée **SOC1.)** en liquidation une indemnité de procédure de 500,- €,

**condamne A.)** aux frais et dépens de l'instance.

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.