

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 19 FEVRIER 2018**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Carole BESCH
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:**

A.),
demeurant à L-(...), (...),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Cédric HIRTZBERGER, avocat, en remplacement de
Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOC1.) SA,

société anonyme, 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 François WARKEN, avocat, 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 Anouck EWERLING, 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 à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 9 août 2016, sous le numéro 589/16.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique de vacation du 29 août 2016. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 22 janvier 2018 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 en date du 9 août 2016, **A.)** a fait convoquer la **SOC1.) SA** (ci-après dénommée **SOC1.) SA**) devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu à son égard le 27 avril 2016. Il réclame les montants suivants, à savoir :

- | | |
|--------------------|----------------|
| - dommage matériel | 1.702.471,39 € |
| - dommage moral | 10.000,00 €. |

A.) demande encore la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000,- € et de voir assortir le jugement à intervenir de l'exécution provisoire.

Par la même requête, **A.)** a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché 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.

Faits

A.) a été engagé par de la société défenderesse en qualité de *accounting services manager* par contrat de travail signé le 21 juillet 1997. Au moment de son licenciement il occupait le poste de *Vice-Président Business Systems Interface*.

Par courrier recommandé du 27 avril 2016, il a été licencié avec un délai de préavis se terminant le 31 octobre 2016.

Suite à la demande de **A.)** du 10 mai 2016, la partie défenderesse lui a fait parvenir, par courrier du 9 juin 2016, les motifs du licenciement. Ce courrier est entièrement repris dans la requête ci-jointe.

Par courrier du 17 juin 2016, le requérant a protesté contre le licenciement.

Moyens des parties

A.) critique, à titre principal, la lettre de motivation pour son défaut de précision. A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Il soutient que tout au long des 19 années de service auprès de la **SOCL.) SA**, il a toujours fourni un travail de qualité, raison pour laquelle il a été promu à plusieurs reprises jusqu'à occuper les fonctions de « *VP Finance Business Interface reporting to SVP Controller* ». De même, dans le cadre de son évaluation réalisée au 1^{er} semestre 2015, l'employeur aurait été élogieux à l'égard du travail fourni et des résultats obtenus.

Il affirme avoir été négativement surpris par les résultats de l'évaluation de décembre 2015 et avoir eu du mal à comprendre les reproches y formulés à son égard. Considérant que cette évaluation n'avait pas été menée de façon « équitable, professionnelle et éthique », il soutient avoir informé sa hiérarchie à son retour de congé maladie pour cause d'un burn-out qu'il sollicitait une réunion avec les ressources humaines, un représentant du personnel et un représentant du comité d'éthique dans le but de clarifier cette situation et de lui permettre de reprendre sereinement ses fonctions. Selon le requérant, son employeur n'a jamais répondu favorablement à cette demande. Il aurait eu pour seule réponse la convocation par son supérieur hiérarchique à une réunion de travail le 15 et le 20 avril 2016. Il estime cependant que comme la situation dénoncée par lui n'avait été clarifiée en amont alors qu'il n'avait pas encore pu avoir l'entrevue sollicitée par lui, son refus de participer à la réunion avec son supérieur hiérarchique seul était légitime et non constitutif d'un acte d'insubordination. Il estime dès lors que le licenciement doit être déclaré abusif.

La société SOCL.) SA estime que les motifs fournis à la base du licenciement sont indiqués avec suffisamment de précision et qu'ils sont de nature à justifier le licenciement intervenu.

Elle fait plaider que le résultat de l'évaluation ne constitue qu'un motif accessoire mais que le véritable motif du licenciement réside dans le refus caractérisé et répété du salarié d'accepter une réunion avec son supérieur hiérarchique.

Elle soutient que contrairement aux affirmations du requérant, elle a fait droit à sa demande et la réunion sollicitée avec les ressources humaines, un représentant du personnel et le comité d'éthique avait été fixée au 21 avril 2016. A la demande du requérant, cette réunion aurait été reportée au 27 avril 2016. Néanmoins, en attendant cette réunion, il aurait fallu faire le point sur le travail du requérant compte tenu de sa longue absence pour cause de maladie. Dans cette optique, une réunion avait été fixée par **B.)**, le supérieur hiérarchique avec le requérant au 15 avril 2016. Elle ajoute que de telles réunions étaient usuellement fixées de manière hebdomadaire afin d'assurer dans le bon déroulement du travail.

Elle considère dès lors que le refus répété du requérant à accepter de participer à une telle réunion, tel qu'illustré dans la lettre de motivation constitue des actes d'insubordination caractérisés justifiant le licenciement intervenu. Elle conclut dès lors au débouté de la demande.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse offre en preuve les faits indiqués dans sa lettre de motivation.

A l'audience du 22 janvier 2018, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a demandé acte qu'il demande l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 51.520,76 € à titre des indemnités de chômage versées à **A.**).

Il y a lieu de lui en donner acte.

Le licenciement

Quant à la précision des motifs

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.

La lettre de motivation débute par une présentation par l'employeur du système d'évaluation mis en place en 2015 pour les grades à partir de « *Vice Président* ». L'employeur se base ensuite sur l'analyse des évaluations croisées menées pour reprocher au salarié d'avoir eu un comportement nuisible et irrespectueux à *d'itératives reprises* tant envers sa hiérarchie qu'envers ses collègues. A part la référence à une insulte proférée par le salarié au cours du 2^e semestre 2015 à l'encontre du collègue **C.**), l'employeur ne cite aucun exemple concert permettant d'illustrer le comportement répétitif inapproprié, irrespectueux reproché ni à l'égard des collègues ni à l'égard de la hiérarchie. Quant à l'insulte à l'égard de Monsieur **C.**), l'employeur n'indique pas les circonstances de temps et de lieu permettant d'apprécier le contexte de ce fait unique.

Il s'ensuit que le reproche tenant à l'attitude irrespectueuse du requérant déplorée par d'autres collègues, respectivement envers sa hiérarchie, n'est pas énoncé de manière suffisamment circonstanciée pour remplir les exigences légales de précision.

La lettre de motivation vient ensuite dans un point III. aux faits survenus en avril 2016 et qui, selon les affirmations de l'employeur à l'audience des plaidoiries, ont été déterminants dans sa décision de licencier le requérant.

Les faits y relatifs sont décrits de manière circonstanciée, permettant ainsi au salarié de cerner la faute qui lui est reprochée.

La lettre de motivation est dès lors suffisamment précise en ce qui concerne ce reproche.

Finalement, le reproche relatif à *indifférence générale* du requérant, indiqué sans le moindre exemple concret, doit être écarté pour défaut de précision.

Le caractère réel et sérieux des motifs

L'article L. 124-5 (2) du Code du travail impose encore que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

Aux termes de la lettre de licenciement, il est reproché à **A.)** :

- de ne pas s'être présenté à l'entretien hebdomadaire organisé par son supérieur **B.)** le 15 avril 2016,
- de ne pas avoir répondu au mail de son supérieur hiérarchique du 17 avril 2016,
- d'avoir le 18 avril 2016 refusé oralement, puis par écrit d'assister à l'entretien fixé au 20 avril 2016,
- d'avoir demandé le report de la réunion du 21 avril 2016 avec les ressources humaines et la délégation du personnel, et
- de ne pas avoir répondu à l'invitation électronique de Monsieur **B.)** pour la réunion du 20 avril 2016 à 15 :45 heures.

Il est constant en cause que **A.)** avait une ancienneté de 19 ans et qu'il a reçu des promotions au fil de sa carrière sans avoir jamais fait l'objet d'un avertissement dans le passé.

Il ressort des pièces et des renseignements fournis à l'audience que dans le cadre du nouvel système d'évaluation 360° - permettant une évaluation de la part des collègues de travail personnes occupant des grades à responsabilités, dont celui occupé par le requérant, - des salariés de la partie défenderesse ont de façon anonyme émis des critiques, parfois très négatives, à l'égard du travail du requérant. Il résulte du formulaire de l'évaluation que **A.)** a protesté contre le résultat de cette évaluation et y a affirmé son souhait de discuter de cette évaluation en détail, dès son retour de son congé de maladie. Par rapport à cette évaluation 360°, il faut relever que la plupart des auteurs de critiques se contentent à émettre des avis généraux souvent très négatifs sur le comportement du requérant sans pour autant se référer à des incidents précis ou de citer d'exemple concret. Il ressort encore de cette évaluation que certains des auteurs de critiques ont encore affirmé ne pas travailler directement avec le requérant.

Il est constant en cause qu'à son retour le 5 avril 2016, le requérant a demandé une réunion avec les ressources humaines, la délégation du personnel et le comité d'éthique en vue de parler sur le résultat de cette évaluation et son incidence sur son travail à l'avenir. Au vu du résultat de cette évaluation et la position occupée par le requérant, cette demande était légitime pour la continuation de son travail.

Il ne résulte cependant d'aucun élément du dossier que l'employeur y a fait droit, de sorte que tant les affirmations de l'employeur relatives à la fixation de la réunion au 21 avril 2016 que la demande de report et la nouvelle fixation au 27 avril 2016 restent à l'état de pure allégation.

Dans la mesure où il se dégage des éléments du dossier que les invitations aux réunions étaient fixées de manière électronique, respectivement de inscrites sur un support informatique, il aurait été loisible à l'employeur de verser des pièces écrites à ce sujet. Dans ces circonstances, il n'y pas lieu de faire droit à son offre de preuve par témoins, alors que conformément à l'article 351 alinéa 2 du Nouveau code de procédure civile, elle ne saurait être ordonnée en vue de suppléer la carence de la partie dans l'administration de la preuve.

Par ailleurs, même à supposer que l'employeur ait, comme il le prétend, fixé une réunion au 21 avril 2016, et puis au 27 avril 2016, cette réunion n'a pas eu lieu, le requérant ayant été licencié le 27 avril 2016 et dispensé de travail durant le préavis.

Dans la lettre de motivation, l'employeur insiste sur l'importance de la tenue de la réunion hebdomadaire entre A.) et son supérieur hiérarchique et soutient que celle-ci avait non seulement pour finalité essentielle d'assurer un environnement de reprise le plus optimal pour le requérant mais qu'elle était encore sans lien avec la réunion sur le résultat de l'évaluation sollicitée par le salarié.

Les affirmations sur le caractère essentiel de la réunion entre A.) et B.) sont cependant contredites par le fait que ce dernier a attendu 10 jours après le retour d'arrêt de maladie avant de fixer une telle réunion. A cela s'ajoute que l'employeur n'a à aucun moment donné reproché au requérant de n'avoir rien travaillé depuis son retour, de sorte qu'il faut admettre que la reprise du travail par le requérant s'est faite sans problème. Finalement, il ressort du relevé des réunions entre le requérant et son supérieur hiérarchique que celles-ci ont souvent été annulées dans le passé, respectivement reportés sans d'autres incidences.

Par ailleurs, compte tenu du fait que la réunion élargie sollicitée par le requérant dès son retour avait précisément pour but de discuter sur le résultat de l'évaluation faite par son supérieur hiérarchique sur base notamment de l'évaluation 360°, soit des critiques d'autres collègues de travail, elle était en lien étroit avec la reprise du travail par A.) et empiétait dès lors sur l'objet des réunions hebdomadaires fixées par son supérieur hiérarchique.

Si l'on peut reprocher à A.) de ne pas avoir informé de suite le 15 avril 2016, respectivement le 17 avril 2016 son supérieur hiérarchique de son refus de se réunir avec lui seul, ce comportement ne saurait cependant être constitutif d'une faute suffisamment sérieuse compte tenu du contexte lié au résultat de l'évaluation lui donné par celui-ci et du fait que sa demande d'une réunion avec son employeur en présence d'un membre de la délégation et d'un membre du comité d'éthique était toujours encore pendante.

Il résulte par contre de l'échange de courriels du 20 avril 2016 que le requérant a expliqué à son supérieur hiérarchique son malaise de se présenter à cette réunion avant d'avoir eu celle qu'il avait sollicité en présence des ressources humaines et la délégation du personnel. Son refus d'assister à ces réunions ainsi motivé ne saurait être constitutif d'une faute suffisamment grave pour justifier un licenciement même avec préavis.

Il s'ensuit que le licenciement du 27 avril 2016 est à déclarer comme abusif.

L'indemnisation: le préjudice matériel

Les parties ont demandé au tribunal de se prononcer uniquement sur l'existence d'un préjudice matériel, respectivement de fixer la période de référence de ce préjudice en relation causale avec le licenciement et de réserver les montants indemnitaires ainsi que le dommage moral pour une audience ultérieure. L'Etat a également demandé à voir réserver son recours.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, A.) a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

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 de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, N° 29523 du rôle).

Le requérant, âgé de 59 ans au moment du licenciement, fait valoir qu'il était encore sous les effets du burn-out au moment de son licenciement, si bien qu'il a dû être traité pour dépression et qu'il n'a pu se remettre à la recherche d'un nouveau travail qu'à partir de novembre 2016. Il verse une série de pièces relatives à des recherches qu'il a effectuées depuis cette date, mais affirme qu'il n'a pas été en mesure de trouver un nouvel emploi compte tenu de son âge et de sa qualification. Soutenant qu'il lui sera impossible de retrouver un travail à rémunération équivalent à celle perçue auprès de la société défenderesse, il demande au tribunal de retenir une période de référence s'étendant de la fin de la période de préavis jusqu'au 30 septembre 2022, date à laquelle son droit à la retraite s'ouvrira.

Compte tenu des circonstances du dossier, de l'absence d'antécédents, de l'état de santé du salarié au moment du licenciement, l'absence de toute recherche d'emploi pendant le délai de préavis ne saurait avoir pour conséquence de rompre le lien causal du dommage matériel avec le licenciement, ceci d'autant plus qu'il n'est pas établi par les éléments du dossier que le requérant aurait retrouvé plus vite un emploi en ayant débuté ses recherches dès le lendemain de son licenciement.

L'indemnisation du salarié victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, mais seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le licenciement peuvent donner lieu à réparation.

Si en principe, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement, ce principe ne peut être appliqué tel quel et dans toute sa rigueur dans le cas d'un salarié âgé de 59 ans, assez proche

de la pension et dont les chances ou perspectives de retrouver un nouvel emploi sont quasi inexistantes, dès lors que les employeurs ne recrutent ni activement ni facilement des demandeurs d'emploi licenciés âgés de 59 ans voire plus, et dont le salaire perçu antérieurement était conséquent.

De même, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, il n'en reste pas moins que le dommage matériel n'est réparé que si la perte économique est certaine.

Or, si compte tenu de l'âge du requérant, il aura plus de difficultés pour retrouver un emploi avant l'âge de sa retraite, cette possibilité ne peut cependant pas être d'ores et déjà écartée avec certitude, de sorte que le tribunal ne saurait fixer une période de référence allant au-delà du prononcé du présent jugement (cf. Cour, 3^e ch, 3 décembre 2015, n°39574 du rôle).

Au vu des éléments du dossier, de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant et de la nature de l'emploi occupé par lui, le tribunal dès lors fixe la période de référence à 16 mois, soit du 1^{er} novembre 2016 au 31 janvier 2018.

Quant à la perte de revenus subie par le requérant pendant cette période, ainsi que le recours de l'Etat pour les indemnités de chômage payés pendant cette période, il y a lieu de refixer l'affaire à une audience ultérieure pour la continuation des débats.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

- reçoit** la demande,
- déclare** le licenciement avec préavis intervenu le 27 avril 2016 abusif,
- fixe** la période de référence en ce qui concerne le dommage matériel subi par A.) à 16 mois,
- donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;
- sursoit à statuer** sur les demandes pour le surplus ;
- fixe la continuation des débats** à l'audience publique du lundi, 30 avril 2018, 15:00 heures salle 1.19, salle n° JP.1.19, de la Justice de Paix à Luxembourg ;
- réserve** les frais et les 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.