

Texte pseudonymisé

**Avertissement:** Ce document pseudonymisé a une valeur purement informative. Le document original seul fait foi.

Rép.fisc.no. 2887/17

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE EXTRAORDINAIRE  
DU JEUDI, 13 JUILLET 2017**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Carole BESCH  
Ana Paula DA SILVA  
Michel DI FELICE  
Véronique JANIN

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

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à (...),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée Mohé, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1930 Luxembourg, 22, avenue de la Liberté, immatriculée au Registre de commerce et des Sociétés sous le numéro B174.113, représentée aux fins des présentes par Maître Cécile HESTIN, avocat, en remplacement de Maître Philippe MORALES, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) Sàrl,**

société à responsabilité limitée, étant établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B (...),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Larissa LORANG, 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 10 novembre 2016, sous le numéro fiscal 771/16.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 décembre 2016. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 28 juin 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 extraordinaire de ce jour, il rendit le

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

Par requête régulièrement déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 10 novembre 2016, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.) Sàrl, 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

- |                         |              |
|-------------------------|--------------|
| • Perte de salaire      | 194.000,00 € |
| • Frais de voyage       | 7.401,40 €   |
| • Frais de déménagement | 5.830,00 €   |

2) Dommage moral 83.400,00 €, soit la somme de 291.231,40 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requête tend également au paiement d'une indemnité de procédure de 10.000,- € et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

#### **Faits**

PERSONNE1.) a été engagé par la partie défenderesse par contrat signé le 29 août 2013 en qualité de *Senior Consultant*, la prise d'effet de contrat ayant été reportée à la date de l'obtention par le salarié de son permis de travail.

Il est constant en cause que le requérant a commencé à travailler le 17 février 2014 et qu'il a exclusivement travaillé en mission auprès du client SOCIETE2.) sur base de plusieurs ordres de missions de durée différentes conclues entre la société SOCIETE2.) et SOCIETE1.), dont le dernier a pris fin le 30 juin 2016.

Par lettre recommandée du 26 avril 2016, la société SOCIETE1.) a mis fin au contrat de travail avec un préavis de deux mois prenant cours le 1er mai et se terminant le 30 juin 2016.

Suite à la demande du requérant réceptionnée le 29 avril 2016, l'employeur lui a communiqué le 30 mai 2016 les motifs du licenciement. Cette lettre justifiant le licenciement par la fin de sa mission auprès de la société SOCIETE2.) et de l'impossibilité de pouvoir l'affecter à une mission équivalente, est entièrement reprise dans la requête.

PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement par courrier du 14 juin 2016.

### **Le licenciement**

PERSONNE1.) demande à déclarer abusif le licenciement avec préavis. Il relève à titre principal que l'employeur n'a pas établi avoir répondu à sa demande de motifs endéans les 30 jours. A titre subsidiaire, il considère que les reproches ne sont ni précis, ni réels ni sérieux. Il fait plaider qu'avant la conclusion du contrat de travail entre parties, il travaillait en Australie en tant que consultant en informatique ; que compte tenu de ses connaissances très spécifiques, il correspondait au profit recherché par le client SOCIETE2.) pour la mise en place d'une nouvelle plateforme informatique.

Il insiste à dire que pour dire que s'il a été débauché par la société SOCIETE1.) sur demande de SOCIETE2.), afin d'être envoyé en mission auprès de cette dernière, le contrat de travail n'aurait cependant pas limité sa prestation à ce seul client mais qu'il aurait été embauché en qualité de senior consultant sans limitation à une mission déterminée. Il soutient qu'il n'aurait jamais accepté de quitter son emploi en Australie pour n'effectuer qu'une mission de courte durée, respectivement pour conclure un contrat pour une mission limitée dans le temps au Luxembourg.

Il estime dès lors que son employeur n'a pas suffisamment motivé dans la lettre de licenciement en quoi ses qualifications étaient tellement spécialisées qu'elles rendaient son affectation sur une nouvelle mission impossible. Les motifs à les supposer suffisamment précis, ne seraient encore ni réels ni sérieux étant donné que l'employeur, qui parallèlement à son licenciement, a recruté, du moins a recherché, de nouveaux consultants en informatiques, n'a pas établi son impossibilité de lui trouver une nouvelle mission.

Il demande dès lors de faire droit à ses différentes demandes.

Quant aux contestations émises par son employeur au regard de son déménagement après le licenciement en Australie, il faut valoir que compte tenu de la fin de son travail et partant de la fin de la validité de son titre de séjour, il avait été obligé de quitter le territoire du Luxembourg. Il en déduit que le déménagement est en lien causal avec le licenciement et que partant l'employeur doit en subir les frais.

De son côté, la société SOCIETE1.) réplique qu'elle a répondu à la demande de motifs dans le délai d'un mois. Elle estime que le licenciement avec préavis est basé sur des motifs précis, réels et sérieux de sorte que le licenciement est à déclarer justifié. Elle fait valoir que sur demande de son client SOCIETE2.) qui avait besoin d'un consultant en informatique dans un domaine très spécialisé, elle a recruté PERSONNE1.) pour l'envoyer en mission auprès de ce client. Elle souligne qu'en raison de son profil de travailleur hautement qualifié, il a bénéficié de l'octroi d'une carte bleue européenne. Elle renvoie à des échanges de courriels pour soutenir que les conditions de son contrat de travail, à durée indéterminée, salaire et autres frais incombant à l'employeur, ont été discutées entre la société SOCIETE2.) et le requérant, la mettant en quel que soit devant le fait accompli du résultat de ces négociations. Ainsi, elle aurait accepté de conclure avec PERSONNE1.) un contrat de travail à durée indéterminée, même s'il avait été dans l'intention des parties que le contrat de travail était lié à la mission du requérant auprès de la société SOCIETE2.). Le licenciement aurait dès lors été notifié dès que la fin de la mission avait été déterminée. Elle souligne qu'en raison du profil très spécialisé, elle n'avait pas d'autre mission à proposer au requérant et qu'au vu du salaire très élevé et bien en-dessus des salaires payés d'habitude à des *senior consultant*, elle n'a pas pu se permettre financièrement de l'affecter à une mission rémunérée normalement. Elle estime dès lors à titre principal que le licenciement est justifié et conclut au débouté des demandes d'PERSONNE1.).

A titre subsidiaire, elle fait valoir que le dommage matériel n'est pas établi, le requérant n'ayant fait aucune recherche de travail au Luxembourg et que sa décision de déménager en Australie pour y faire ses recherches de travail constituerait une convenance personnelle qui serait sans lien avec le licenciement. Elle conteste dès lors également à devoir supporter les frais de déménagement vers l'Australie. Quant au dommage moral, elle estime qu'à l'instar de ses développements faits dans le cadre du dommage matériel qu'au préjudice en lien avec le licenciement ne serait établi.

*quant au respect du délai d'un mois pour la communication des motifs*

Aux termes de l'article L-124-5 (2) alinéa 1er du code du travail, « *l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif réels et sérieux. »*

Il résulte des pièces que la demande des motifs a été réceptionnée par l'employeur le 29 avril 2016. Par courrier remis à la poste le lundi 30 mai 2016, l'employeur a communiqué à PERSONNE1.) les motifs du licenciement.

Conformément à l'article 1258 du Nouveau code de procédure civile relatif à la computation des délais exprimés en mois, le délai pour demander les motifs du licenciement a expiré le 29 avril 2016.

Comme le jour d'expiration du délai est tombé sur un dimanche, le délai pour transmettre les motifs du licenciement a été prorogé jusqu'au lundi 30 mai 2016, en application de l'article 1260 du même code, de sorte qu'en l'espèce la lettre de motifs a été envoyée dans le délai prévu.

L'employeur ayant répondu dans le délai d'un mois, le moyen tenant au non-respect de ce délai n'est pas fondé.

#### *Quant à la précision de la lettre*

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).

La lettre de licenciement se base en l'espèce sur un motif d'ordre économique, à savoir la fin de la mission à laquelle le requérant avait été affectée et sur l'impossibilité pour l'employeur de lui trouver une mission équivalente au regard de ses qualifications très spécialisées. Elle est rédigée de manière à permettre au salarié de comprendre la décision de l'employeur et d'en apprécier le caractère réel et sérieux et répond dès lors aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

#### *Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués*

L'employeur motive le licenciement par l'arrivée du terme de la mission à laquelle le requérant avait été affecté.

S'il résulte en l'espèce des échanges de courriels que le requérant avait été embauché par la société SOCIETE1.) sur demande ou proposition de la société SOCIETE2.) pour une mission à prester dans le cadre d'un contrat conclue entre ces parties, il n'en demeure pas moins que le contrat de travail conclu entre la société SOCIETE1.) et le requérant ne prévoit pas que celui-ci est affecté sur une mission déterminée. Selon le contrat de travail le salarié est engagé en

qualité de « senior consultant » sans référence à une durée ni tâche précise, de sorte qu'il faut retenir que la fin de cette mission ne constitue pas en soi un motif permettant de justifier son licenciement.

L'employeur affirme ensuite qu'il a été dans l'impossibilité de trouver une nouvelle mission pour le requérant et lie cette impossibilité au coût financier pesant sur elle par la charge salariale importante que représente PERSONNE1.) en raison de son salaire très élevé. Elle ne justifie cependant pas quelles étaient ses missions à pourvoir au moment du licenciement, ni ne justifie quel profil de salarié était exigé pour les exécuter, de sorte qu'elle reste en défaut d'établir qu'elle n'avait aucun travail à proposer au requérant. Elle ne justifie pas non plus de manière concrète le budget de ces missions, respectivement sa perte en cas d'affectation du requérant. Son offre de preuve ne tend pas à apporter des précisions à ce sujet et doit partant être rejetée.

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 d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Ainsi, 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.

Or, en l'absence des éléments de preuve permettant d'appuyer ces éléments objectifs permettant de justifier sa décision de se séparer du requérant, le licenciement de ce dernier doit être déclaré comme abusif.

### **L'indemnisation**

Le salarié abusivement licencié peut prétendre à l'indemnisation de ses préjudices matériel et moral, à la double condition qu'ils soient avérés et en relation causale directe avec le licenciement.

#### *Quant au préjudice matériel*

Conformément à l'article L.124-10 (1) du Code de travail, PERSONNE1.) 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.

PERSONNE1.) demande en l'espèce de voir fixer à 14 mois la période de référence au cours de laquelle sa perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif.

Les parties s'accordent à dire qu'PERSONNE1.) bénéficiait d'un permis de séjour lié à son travail et que suite à son licenciement, il aurait dû quitter le territoire au plus tard 3 mois après, sauf conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Il résulte des pièces que le requérant n'a fait aucune demande d'emploi au Luxembourg et n'a commencé ses recherches actives d'emploi en Australie qu'à partir du mois d'août 2016, soit après son déménagement.

Quant au choix de retourner en Australie, il faut relever que suivant devis de l'entreprise de déménagement, le requérant avait déjà commencé en mars 2016 à organiser son déménagement vers l'Australie prévu pour juillet 2016, de sorte que son projet de quitter le Luxembourg, et partant de quitter son emploi auprès de la défenderesse, était indépendant de son licenciement, notifié plus tard. Il s'ensuit que son déménagement et ses difficultés de retrouver un nouvel emploi en Australie ne sont pas en lien causal avec le licenciement du 26 avril 2016.

Dans la mesure où le requérant n'établit pas avec les pièces au dossier qu'il n'aurait pas pu trouver un emploi de « senior consultant » au Luxembourg, il ne justifie pas avoir subi un préjudice matériel en lien causal avec le présent licenciement.

#### *Quant au préjudice moral*

Compte tenu du fait que le requérant avait déjà prévu avant le licenciement de quitter son emploi et de retourner en Australie vers la mi-juillet 2016, il ne justifie pas d'avantage avoir subi un préjudice moral en relation causal avec son licenciement.

Ses demandes en indemnisation du préjudice matériel et moral subi sont partant à rejeter pour être non fondées.

#### **La demande en paiement d'une indemnité de procédure**

Compte tenu des circonstances de l'espèce, le tribunal estime qu'PERSONNE1.) ne justifie pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge des sommes par lui exposées, non comprises dans les dépens. Il est partant à débouter de sa demande présentée sur base de l'article 240 du nouveau Code de procédure civile.

## **PAR CES MOTIFS**

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

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande,

**déclare** **abusif** le licenciement avec préavis notifié le 26 avril 2016,

**dit** **non fondées** les demandes en indemnisation du préjudice matériel et du préjudice moral,

**dit** **non fondée** la demande introduite sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile,

**condamne** la société SOCIETE1.) Sàrl 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.