

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 624/24
L-TRAV-179/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 19 FEVRIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître James JUNKER avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, anciennement ALIAS1.) SA, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Laura GUILARTE LOPEZ, avocat, en remplacement de Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

EN PRÉSENCE DE :

L'ÉTAT 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, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, 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 14 mars 2023, sous le numéro 179/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 24 avril 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 22 janvier 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 14 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|----------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 50.000 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 15.000 euros |
| - indemnité de conge non pris : | 1.588,44 euros |

Le requérant conclut à voir ordonner la majoration du taux d'intérêt de trois points à compter de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Il sollicite par ailleurs l'obtention d'une indemnité de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et il conclut à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, il demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 22 janvier 2024, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité de congé non pris. Il a par ailleurs ramené sa demande en paiement d'une indemnisation pour le préjudice matériel au montant de 9.651,38 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a fait savoir par courriel du 22 janvier 2024 de son mandataire, Maître Olivier UNSEN, qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans cette affaire. Il y a lieu de lui en donner acte.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA (anciennement ALIAS1.) SA) à compter du 27 octobre 1997 en qualité d'agent de surveillance.

Le 2 février 2018, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail (ci-après la « Commission mixte ») a décidé le reclassement interne du requérant avec une réduction du temps de travail à 4 heures par jour conformément à l'avis du médecin du travail.

Par avenant du 13 avril 2018, le temps de travail a été réduit à 20 heures par semaine.

Suite à une réévaluation de l'état de santé du requérant par le médecin du travail, la Commission mixte a informé PERSONNE1.), en date du 21 juillet 2022, que les conditions du reclassement interne restaient applicables.

Par courrier du 8 décembre 2022, la société SOCIETE1.) SA a notifié à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de 6 mois ayant débuté le 15 décembre 2022 et ayant pris fin le 14 juin 2023.

Le requérant ayant sollicité, par l'intermédiaire de son mandataire, la communication des motifs de son congédiement, la société SOCIETE1.) SA lui a répondu par l'intermédiaire de son mandataire par courrier du 18 janvier 2023 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) est d'avis que le licenciement est abusif.

Il soutient en premier lieu que la lettre du 18 janvier 2023 ne satisferait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence applicable.

Le requérant conteste également la matérialité des motifs avancés.

Il soutient par ailleurs que les explications fournies ne constitueraient pas des motifs réels et sérieux susceptibles de justifier le congédiement d'un salarié vulnérable ayant une ancienneté de plus de 25 ans et n'ayant jamais fait l'objet de la moindre mesure disciplinaire.

Le requérant fait plaider qu'un licenciement pour raison économique est totalement incompatible avec la mesure de reclassement interne dont il bénéficiait ; il serait inconcevable qu'un employeur puisse se soustraire aux obligations mises à sa charge par la loi dans le cadre des mesures mises en œuvre pour assurer le maintien de l'emploi de personnes ayant été déclarées inaptes à occuper leur dernier poste en supprimant, sous couvert de prétendues justifications économiques, le poste qu'il avait spécialement créé pour se conformer à ses obligations. Les dispositions en matière de reclassement interne seraient d'ordre public et feraient obstacle à tout licenciement autre que pour une inaptitude rendant impossible une réaffectation. Le licenciement intervenu en l'espèce serait d'autant plus grave qu'il résulte des circonstances de la cause que la société défenderesse avait été parfaitement en mesure -pendant plusieurs années - de proposer un poste adapté aux aptitudes de PERSONNE1.). La situation serait encore particulièrement blâmable au vu de la taille de la société employeuse et des bénéfices importants que celle-ci aurait réalisés au cours des dernières années.

La société SOCIETE1.) SA se rapporte à prudence en ce qui concerne la recevabilité de la demande.

Quant au fond, elle conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle est plus précisément d'avis que la lettre du 18 janvier 2023 est suffisamment précise pour satisfaire aux conditions posées par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement pour raison économique.

Elle est également d'avis que le motif économique invoqué est réel et sérieux. Dans ce contexte, elle donne à considérer qu'à l'époque du licenciement, PERSONNE1.) ne bénéficiait plus d'une protection contre le congédiement. A l'appui de ces développements, elle renvoie à une décision du président du Tribunal du travail ayant rejeté la demande du requérant tendant à l'annulation du licenciement litigieux. Dans la mesure où, à l'époque du licenciement, une période de plus de douze mois s'était écoulée depuis que la décision de reclassement interne lui avait été notifiée, la société SOCIETE1.) SA estime qu'elle était en droit de licencier PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) SA fait plaider qu'en vertu de son pouvoir de direction, elle peut décider seule des orientations de sa politique économique et de son organisation interne, et qu'elle est libre d'apprécier l'opportunité de prendre des mesures de restructuration quand bien même celles-ci auraient des répercussions sur les emplois. Pour justifier un licenciement d'ordre économique, il ne serait par ailleurs pas nécessaire de faire état de difficultés économiques, des mesures de restructuration pouvant parfaitement être mises en œuvre quand bien même la situation financière de l'entreprise serait saine, dans le but d'en augmenter la rentabilité.

Les dispositions légales relatives au reclassement interne n'impliqueraient pas de limitation du pouvoir de direction du chef d'entreprise au regard des restructurations qu'il entreprend pour augmenter la rentabilité.

Or, en l'espèce le poste de PERSONNE1.) aurait engendré de nombreux coûts notamment salariaux, mais aussi liés aux infrastructures, et notamment en raison de l'occupation d'un bureau. De ce fait, l'activité de PERSONNE1.) n'aurait pas apporté de plus-value économique à la société employeuse qui aurait dès lors été en droit, pour réduire ses coûts, de supprimer ce poste.

Dans un tel contexte, les développements relatifs à l'ancienneté du requérant et à l'absence d'avertissements seraient par ailleurs dépourvus de toute pertinence.

La société SOCIETE1.) SA fait finalement plaider qu'un employeur qui procède à la suppression d'un poste pour des raisons économiques n'a pas l'obligation de réaffecter le salarié concerné à un autre poste au sein de son entreprise.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes indemnitaires en soutenant que le requérant resterait en défaut d'établir qu'il a entrepris des démarches soutenues et effectives pour retrouver rapidement un emploi.

La société SOCIETE1.) SA conteste également la demande du requérant basée sur l'article 240 du Code du travail ; aucune iniquité ne serait établie dans son chef.

IV. Motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande de PERSONNE1.) est partant recevable.

1. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) 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. »

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du

licenciement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) SA explique longuement les faits ayant conduit à l'affectation de PERSONNE1.) au poste qu'il occupait au moment du licenciement ainsi que les procédures et infrastructures mises en place et encadrant les tâches qui lui étaient confiées.

Par contre, la motivation du licenciement, c'est-à-dire la raison pour laquelle la société a pris la décision, le 8 décembre 2022, de supprimer le poste du requérant, se résume en une seule phrase laconique « *Ma mandante a décidé de supprimer le poste auquel est actuellement affecté Monsieur PERSONNE1.), ce poste, ainsi que les aménagements spéciaux pour Monsieur PERSONNE1.) constituant une charge financière importante qu'elle n'entend plus supporter* ».

Alors que la société SOCIETE1.) SA fait état d'une « charge financière importante », force est de constater qu'à aucun moment la lettre ne renseigne la moindre évaluation de cette charge. Elle ne met pas davantage cette charge en rapport avec le travail effectué par le requérant.

Elle affirme que le poste de PERSONNE1.) est supprimé sans énoncer les mesures concrètes de réorganisation ou de restructuration qui induisent cette suppression et qui impliquent la répartition des tâches de PERSONNE1.) sur d'autres postes. Il ne résulte dès lors aucunement de la lettre que le poste occupé par PERSONNE1.) a effectivement disparu à la suite d'une réorganisation.

Il en va de même en ce qui concerne l'affirmation suivant laquelle « *le bureau de Monsieur PERSONNE1.) a été réquisitionné pour d'autres usages* ». La société n'indique pas non plus à la suite de quelle réorganisation de son espace de travail, le bureau a été réquisitionné, ni à quelles fins cette réquisition a eu lieu, ni à partir de quelle date elle s'applique.

Aucun élément de la lettre ne permet finalement de constater si, et dans quelles mesures, les infrastructures qui ont été énumérées par l'employeur dans la première partie de sa lettre ont été abandonnées à la suite du licenciement de PERSONNE1.), ni à combien se montent les prétendues économies réalisées dans ce contexte.

Il résulte des constatations qui précèdent qu'il est impossible, à la lecture de la lettre du 18 janvier 2023, de comprendre par quel cheminement la restructuration, au sujet de laquelle aucun détail n'est livré, a pu conduire à la suppression du poste du requérant.

Il s'ensuit que la lettre de motivation ne satisfait pas à la condition de précision prévue par le Code du travail et la jurisprudence en la matière de sorte qu'il y a lieu de déclarer abusif le licenciement dont PERSONNE1.) a fait l'objet.

2. Les demandes indemnitaires

a. Le préjudice matériel

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

En l'espèce, PERSONNE1.) réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 9.651,38 euros correspondant à la perte de rémunération sur une période de douze mois après l'écoulement du préavis, soit pour la période allant du 15 juin 2023 au 14 juin 2024, selon le calcul suivant : $(12 \times 663,79) + 1.685,90$ (treizième mois).

La société SOCIETE1.) SA s'oppose à cette demande en soutenant que le requérant reste en défaut de prouver qu'il a fait des démarches pour retrouver un emploi.

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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Dans ce contexte, le Tribunal constate que PERSONNE1.) avait 49 ans au moment de son licenciement et qu'il était au service de la société SOCIETE1.) SA depuis le 27 octobre 1997, de sorte qu'il avait une ancienneté de 25 années. Il résulte par ailleurs de la lettre de licenciement qu'en 2017, PERSONNE1.) a été victime d'une rupture d'anévrisme et que depuis cette date il existe plusieurs restrictions importantes par rapport au poste qu'il est apte à occuper. Ainsi, il résulte d'un rapport du médecin du travail du 14 juin 2023 (postérieur au licenciement) que PERSONNE1.) ne peut pas occuper un poste de nuit ou impliquant un travail posté, ni un poste à responsabilité ou impliquant des contraintes de rentabilité. Par ailleurs, alors qu'il ne doit pas travailler isolément, il doit néanmoins éviter de travailler dans une ambiance bruyante (pièce 50 de Maître Junker).

En tenant compte de ces circonstances, il est indéniable que pour le requérant les démarches pour retrouver un emploi sont plus difficiles que pour une personne plus jeune dont l'état de santé n'implique pas de restrictions ; ses chances de succès sont par ailleurs plus minces.

S'il y a dès lors lieu d'admettre qu'un demandeur d'emploi peut dans de telles circonstances nécessiter un temps d'adaptation plus long pour assumer sa situation et débiter ses recherches d'emploi, il n'en demeure pas moins qu'en l'espèce, alors que le licenciement remonte au 8 décembre 2022 et que le préavis a expiré le 14 juin 2023, PERSONNE1.) ne produit aucune pièce pour établir qu'il a effectué des démarches pour retrouver un emploi.

A défaut pour PERSONNE1.) d'établir qu'il a fait des démarches personnelles pour retrouver un emploi, il y a lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel.

b. Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Si, en l'espèce, le requérant n'a pas prouvé avoir activement recherché un nouvel emploi, il ne saurait cependant, eu égard à son âge, à son ancienneté et aux importantes restrictions dont il fait l'objet, être déduit de cette circonstance qu'il ne s'est pas fait de soucis pour son avenir à la suite de son licenciement.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances ayant entouré le licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral de PERSONNE1.) et que le montant de 15.000 euros réclamé à ce titre n'est pas surfait de sorte qu'il y a lieu de faire droit à cette demande pour ce montant.

3. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a exposés pour la défense de ses intérêts. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 2.000 euros.

En vertu des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au Tribunal au cas où le créancier la demande. Il y a donc lieu de faire droit à cette demande.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 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 en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans le cadre de la présente affaire;

déclare abusif le licenciement intervenu le 8 décembre 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral pour le montant de 15.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 15.000 euros avec les intérêts légaux à compter du 14 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence de 2.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 2.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumée Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.