

Texte pseudonymisé

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

Rép.fisc.no. 3355/17

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 16 OCTOBRE 2017**

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:**

PERSONNE1.),
demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE AU PRINCIPAL

PARTIE DEFENDERESSE SUR RECONVENTION

comparant par Maître Olivier WAGNER, avocat, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Srl,
anciennement SOCIETE2.) Srl, établie et ayant son siège social à L-
ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg, sous
le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE AU PRINCIPAL

PARTIE DEMANDERESSE SUR RECONVENTION

comparant par sa gérante PERSONNE2.),

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 Sébastien COÏ, 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 26 mai 2016, sous le numéro fiscal 398/16.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 juin 2016. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 2 octobre 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 de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIVRAIT :

Par requête régulièrement déposée au greffe de la justice de paix de Luxembourg le 26 mai 2016, PERSONNE1.) a demandé la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (anc. SOCIETE2.)) Sàrl, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, aux fins de voir déclarer abusif le licenciement intervenu et d'entendre condamner la défenderesse au paiement des montants suivants :

- indemnité pour congés non pris 931,56 €
- salaire août 2015 100,00 €
- dommage moral 10.000,00 €, 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 1.500,- € et à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par la même requête, la requérante a fait convoquer 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.

A l'audience elle renonce à sa demande en paiement du solde de salaire, elle augmente sa demande du chef d'indemnité compensatoire pour congé non pris au montant de 1.806,96 € et réclame également l'indemnisation de son dommage matériel à hauteur du montant de 223,13 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Faits

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail prenant effet au 15 avril 2013 en tant que puéricultrice.

Par courrier du 16 juin 2015, elle s'est vue notifier son licenciement avec préavis de deux mois prenant cours le 1er juillet et se terminant le 31 août 2015 avec dispense de travail durant cette période.

Sur demande de la requérante du 22 juin 2015, l'employeur a motivé le licenciement dans sa lettre du 21 juillet 2015 pour des causes économiques. Le courrier est entièrement repris dans la requête.

Par courrier recommandé du 1er octobre 2015, la requérante a, par l'intermédiaire de son avocat, contesté les motifs du licenciement.

Le licenciement

PERSONNE1.) soutient que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement ne sont ni précis ni réels et conclut à voir déclarer le licenciement abusif.

La société SOCIETE1.) réitère les motifs du licenciement d'ordre économique et renvoie à ses pièces comptables pour soutenir qu'au moment du licenciement, elle était obligé à restructurer sa crèche afin de pouvoir respecter les nouvelles exigences réglementaires. A ces contraintes réglementaires elle ajoute qu'elle a également dû faire face à l'implantation d'une nouvelle crèche et d'un foyer scolaire dans les environs immédiats, provoquant un départ d'enfants vers ces nouvelles structures. Elle soutient que la requérante ne disposait pas de la qualification nécessaire pour être considérée comme éducatrice qualifiée au sens de la nouvelle loi. Elle n'aurait pas non plus été suffisamment flexible dans son temps de travail, étant donné qu'elle aurait refusé de travailler avant 9.00 heures du matin et après 14.00 heures, de sorte que le planning était quasi-impossible. Elle admet avoir embauché deux nouvelles personnes après le licenciement, mais fait valoir qu'il s'agissait de personnes diplômées travaillant à temps plein et qui ont été affectées à d'autres tâches.

- *La précision de la lettre de motifs*

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 énonce en l'espèce un projet de restructuration de la société défenderesse, le besoin de fermer un groupe d'enfants entraînant une suppression de postes ainsi qu'une évolution réglementaire lui imposant d'avoir plus de personnel qualifié. L'employeur ne donne cependant aucune explication concrète de l'incidence de ces mesures sur le poste de la requérante. L'employeur reste encore en défaut de donner des explications quantitatives ou chiffrées susceptibles de vérification et permettant d'illustrer les difficultés économiques invoquées.

La lettre de motivation ne répond dès lors pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence. L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement est à déclarer comme étant abusif.

- *Les demandes indemnitaires*

Le dommage 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 elle du fait du licenciement abusif de la part de son employeur.

Elle demande au Tribunal de fixer à 6 mois la période de référence au cours de laquelle sa perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif. Elle soutient qu'elle s'est inscrite à l'ADEM dès le 1er septembre 2015 et qu'elle a retrouvé un nouvel emploi « accessoire » à temps partiel auprès de la ORGANISATION1.) à partir du 16 septembre 2015.

L'employeur conteste cette demande au motif que la requérante ne justifie pas avoir fait la moindre démarche en vue de trouver un emploi équivalent. Il soutient que compte tenu de la situation du secteur des crèches et compte tenu des connaissances linguistiques de la requérante, il lui aurait été facile pour elle de retrouver rapidement un nouvel emploi équivalent.

L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet (Cour d'appel, 17.06.1993, n°1994 du rôle).

Les pertes subies ne sont en outre 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 tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié a l'obligation de chercher un nouvel emploi dès son licenciement, ses recherches d'emploi devant être plus poussées s'il a été licencié avec préavis et dispense de le prêter.

Il résulte des pièces que la requérante s'est inscrite à l'ADEM le 1^{er} septembre 2015 et qu'elle travaille depuis le 16 septembre 2015 auprès de la ORGANISATION1.) entre 37,80 à 41,40 heures par mois, équivalent à la moitié de son temps de travail qu'elle avait auprès de la défenderesse. Elle reçoit également des indemnités de chômage à côté de son nouveau salaire.

Elle ne verse cependant aucune pièce permettant d'établir si et quelles démarches elle a entreprises pour retrouver un nouvel emploi. Comme son préavis comportait une dispense de travail à partir du 21 juillet 2015, il lui appartenait dès cette date d'entreprendre des démarches actives en vue de trouver un nouvel emploi. Faute de ce faire, elle n'établit pas que la perte de salaire qu'elle subit depuis le 1^{er} septembre 2015 est en lien causal avec le licenciement.

La demande en indemnisation d'un dommage matériel n'est dès lors pas fondée.

Le dommage moral

PERSONNE1.) demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000,- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

En tenant compte de son ancienneté de service de deux ans et des circonstances du licenciement, il convient de fixer le préjudice moral subi par la requérante au montant de 1.000,- €.

La demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris

Sur base d'un nouveau décompte, PERSONNE1.) réclame une indemnité compensatoire pour 140,40 heures de congés non pris entre 2013 et 2015 s'élevant au solde de 1.806,96 €.

La société SOCIETE1.) résiste à cette demande en soutenant que les congés non pris à la fin de l'année ne pouvaient pas être reportés au-delà du 31 mars de l'année suivante, de sorte que les revendications concernant les années 2013 et 2014 seraient à rejeter.

Concernant les congés de l'année 2015, elle soutient que la crèche était fermée certains jours de l'année et que ces jours étaient considérés comme des jours de congé et acceptés comme

tels par les salariés. Elle soutient encore que PERSONNE1.) avait déjà demandé avant la notification du licenciement à se voir accorder des jours de congé en juillet et août 2015, de sorte qu'indépendamment de la notification du licenciement avec préavis, ces jours devaient être comptés comme jours de congés.

L'article L. 233-9 du Code du travail pose comme principe que le congé doit être accordé et pris au cours de l'année de calendrier.

L'article L.233-10 du Code du travail dispose que le congé est fixé en principe selon le désir du salarié et que le congé non encore pris à la fin de l'année de calendrier peut être reporté exceptionnellement jusqu'au 31 mars de l'année qui suit.

S'il est vrai que l'article L. 233-10 du Code du travail précité prévoit que le report est exceptionnel, toujours est-il que la jurisprudence reconnaît un usage constant, si l'employeur a de façon systématique et continue fait bénéficier le salarié du report intégral des heures de congé non prises d'une année à l'autre.

Ainsi, la jurisprudence a reconnu un usage constant ou encore un accord tacite de l'employeur au cas où celui-ci a de façon systématique et continue fait bénéficier le salarié du report intégral des heures de congé non encore prises d'une année à l'autre, que ce soit celle de l'année échue ou même d'années antérieures en retenant que : « Cet usage est créateur de droits dans le chef du salarié, droits exorbitants au droit commun, licites, au regard de l'article L. 121-3 du Code du travail. » (Cour d'appel du 10 mai 2012, 8e chambre, n° 37069 du rôle).

En l'espèce, le contrat de travail prévoit dans son article 6 alinéa 2 que « le congé doit être pris avant le 31 décembre de chaque année et ne peut être partiellement reporté jusqu'au 31 mars de l'année suivante pour des raisons motivées. » Le report était dès lors conventionnellement exclu, de sorte que la requérante a perdu ses droits au congé non pris pour les années 2013 et 2014.

Quant au congé non pris pour l'année 2015, l'article L. 233-12, alinéa 3 du Code du travail prévoit que « si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur, soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier ».

Compte tenu de la durée de son travail (25 heures par semaine), PERSONNE1.) pouvait prétendre à $(200/40 \times 25 =)$ 125 heures de congés par an.

Pour déterminer la durée du congé encore redû à la fin du contrat de travail, il est admis que la période de préavis est à prendre en considération, sans distinguer s'il y a eu ou non dispense de travail.

Il s'ensuit qu'au 31 août 2015, elle avait droit à $(125/12 \times 8 =)$ 83,33 heures de congé.

La requérante conteste en premier lieu l'imputation de son employeur des jours de fermeture de la crèche sur ses jours de congés.

La fixation d'un congé suppose en principe un accord entre salarié et employeur et l'employeur ne peut imposer unilatéralement à son salarié la date de ses congés.

En l'espèce, il est constant en cause que l'employeur a décidé par l'envoi d'une lettre datée du 27 novembre 2014 de fermer la crèche le 2 janvier, le 15 mai, le 22 juin et les 28, 29, 30 et 31 décembre 2015. Cette lettre a été contresignée par PERSONNE1.). Une lettre similaire avait été adressée à la requérante et contresignée par elle concernant les jours de fermeture de la crèche pour les années 2013 et 2014. Dans la mesure où cette façon de procéder a été expressément acceptée par la requérante et qu'elle n'a jamais protesté avant l'introduction de la présente demande sur l'imputation des jours de congés pour les jours de fermeture de la crèche, il faut retenir qu'il y a eu accord entre l'employeur et sa salariée de compter les jours de fermeture de la crèche comme jours de congé.

Il y a dès lors lieu d'imputer les 3 jours (soit $(5 \times 3 =)$ 15 heures) de fermeture de la crèche, soit le 2 janvier, le 15 mai et le 22 juin, comme jours de congés pris avant la résiliation de son contrat de travail.

Il résulte encore des pièces qu'en 2015, PERSONNE1.) a pris :

- 10 heures de congé en février,
- 25 heures de congé en avril et
- 50 heures en juillet et août.

La requérante conteste en l'espèce la prise en compte de cette dernière période de congé en raison de la notification du licenciement avec préavis comportant une dispense de travail.

Il résulte des pièces que la requérante a fait une demande de congés le 11 février 2015 pour la période du 27 juillet au 7 août 2015 et que ce congé lui a été accordé par son employeur le 16 février 2015.

Or, il est de principe qu'une fois qu'un congé a été fixé entre employeur et salarié, aucune des deux parties ne peut revenir unilatéralement sur cette fixation. Il ne serait encore pas interrompu par le préavis, de sorte que la dispense de travail n'a aucune incidence sur les jours de congé déjà accordés auparavant. (CF. Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, édition 2014-2015, n°284 dans l'encadré).

Le moyen n'est dès lors pas fondé et il y a lieu dans la fixation de l'indemnité compensatoire de congés non pris les $(15+10+25+50=)$ 100 heures de congés déjà pris par la salariée. La salariée ayant pris déjà plus de congé que celui auquel elle avait droit avant la résiliation de son contrat de travail, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congé non pris est à rejeter pour être non fondée.

La demande introduite sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile

PERSONNE1.) ne justifiant pas l'iniquité requise aux termes de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, elle est à débouter de sa demande introduite sur cette base.

La demande de la société SOCIETE1.) en paiement de dommage et intérêts

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) demande à titre reconventionnel le paiement de dommages et intérêts de 1.000,- € au motif que la requête s'appuie essentiellement sur la production et l'utilisation de fausses attestations testimoniales.

Or, elle reste en défaut d'établir que les attestations testimoniales produites par la requérante sont fausses, de sorte que sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

La demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L521-4 du Code du travail et qu'il réclame à l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, le remboursement des indemnités de chômage pour un montant de 8.442,48 €.

Aux termes de l'article L.521-4. (5) alinéas 1 et 2 du code du travail :

Le jugement ou l'arrêt 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 ou de l'arrêt.

Il en découle que le recours de l'Etat porte non seulement sur les dommages et intérêts pour préjudice matériel mais encore sur l'indemnité compensatoire de préavis devant revenir à ce dernier. Par contre, il découle encore tant du libellé de l'article L.521-4. (5) du code du travail que de son but qui est celui d'éviter le cumul d'indemnisations pour une même période que le dommage moral et l'indemnité de départ échappent au recours de l'Etat (Cour 29 mars 2012, 8e chambre, n°36976 du rôle)

Eu égard au fait que l'employeur n'a, en l'espèce, pas été condamné à indemniser la requérante du chef d'un préjudice matériel subi à la suite d'un licenciement déclaré abusif, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, tendant à voir condamner la société SOCIETE1.) au remboursement des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.), n'est, dès lors, pas fondée.

PAR CES MOTIFS

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** PERSONNE1.) de la modification de sa demande,
- déclare** le licenciement du 16 juin 2015 **abusif**,
- déclare** **fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral,
- condamne** la société SOCIETE1.) Sàrl à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000,- € avec les intérêts légaux à partir du 26 mai 2016 jusqu'à solde,
- déclare** **non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel, en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et en allocation d'une indemnité de procédure,
- 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,
- dit** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, **non fondée**,
- condamne** la société SOCIETE1.) Sàrl aux frais et les dépens.

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.