

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du lundi, dix juillet deux mille vingt-trois**

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

**PERSONNE1.**, salariée, demeurant à B-ADRESSE1.),

**partie demanderesse**, comparant par Maître Desislava GOSTEVA, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, 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, respectivement son conseil de gérance, sinon son représentant légal actuellement en fonctions,

**partie défenderesse**, comparant par Maître Rabah LARBI, en remplacement de Maître Guillaume MARY, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

=====

**Composition :**

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch  
HIRT Marc, demeurant à Ettelbruck, assesseur-salarié  
BETZEN Nico, demeurant à Fouhren, assesseur-employeur  
les deux dûment assermentés  
GODART Alain, greffier

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 12 janvier 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 3 février 2023 à 10.00 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 3 février 2023, l'affaire fut d'abord remise au 21 avril 2023 et ensuite au lundi, 26 juin 2023, où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit:

Maître Desislava GOSTEVA, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Rabah LARBI, représentant la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens de défense.

Sur ce le tribunal prit l'affaire en délibéré et il rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

### **LE JUGEMENT QUI SUIVIT :**

Par requête déposée en date du 12 janvier 2023 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a régulièrement fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. devant le tribunal du travail pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu le 31 août 2022 à son égard et pour le voir condamner à lui payer à ce titre, en tenant compte du décompte actualisé versé, les sommes suivantes :

- |                         |                   |
|-------------------------|-------------------|
| • Irrégularité formelle | 2.776,06.-euros ; |
| • Préjudice matériel    | 2.026,16.-euros ; |
| • Préjudice moral       | 4.000.-euros ;    |

---

Total : 8.802,22.-euros

avec les intérêts légaux à partir du 31 octobre 2022, fin des relations de travail, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Par la même requête, la requérante a encore sollicité la majoration du taux d'intérêt, l'exécution provisoire du jugement à intervenir et l'allocation d'une

indemnité de procédure de 1.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

La requérante a été engagée suivant contrat à durée indéterminée du 17 avril 2019, en qualité d'employée administrative par la société défenderesse.

Par courrier recommandé du 31 août 2022, l'employeur a procédé à son licenciement avec préavis, préavis commençant à courir le 1<sup>er</sup> septembre 2022 pour se terminer le 31 octobre 2022.

PERSONNE1.) a par courrier recommandé du 29 septembre 2022, sollicité les motifs à la base de cette résiliation, courrier auquel l'employeur a répondu le 4 octobre 2022 dans les termes suivants :

\*

\*

\*

\*

\*

\*

\*

« lettre du 4 octobre 2022 »

Par courrier recommandé du 8 décembre 2022, la demanderesse a formellement contesté les motifs invoqués par son employeur.

#### Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa requête, la requérante conteste la précision de la lettre des motifs. Elle souligne que son employeur serait resté en défaut d'indiquer quels autres postes auraient été supprimés. Il aurait de surcroît omis d'indiquer la raison pour laquelle il aurait choisi de supprimer son poste. Par ailleurs, il aurait seulement comparé le chiffre d'affaire de plusieurs mois subséquents, sans cependant les comparer au chiffre d'affaire des années antérieures.

Il serait tout à fait normal que le chiffre d'affaire connaitrait des fluctuations d'un mois à l'autre, de sorte que les chiffres retenus dans la lettre de motifs ne permettraient pas de tirer des conclusions quant aux problèmes d'ordre financier que la défenderesse soutiendrait connaître actuellement.

En ordre subsidiaire, elle conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués. L'employeur serait resté en défaut de verser la moindre pièce en relation avec sa situation financière. Elle conclut de ce fait au caractère abusif du licenciement intervenu et demande au tribunal de lui allouer la somme de 2.026,16.-euros au titre de dommage matériel subi, et la somme de 4.000.-euros au titre du dommage moral subi.

Le licenciement serait par ailleurs intervenu en violation des dispositions relatives au licenciement collectif, et devrait en ordre plus subsidiaire encore être déclaré irrégulier. Elle réclame de ce fait l'allocation d'un mois de salaire à hauteur de 2.776.-euros.

La société défenderesse de son côté conteste en bloc les développements de la requérante.

Elle estime que la lettre de motivation répondrait aux critères de précision prévus par la loi et la jurisprudence. Elle aurait pris le soin de détailler les clients qu'elle

aurait perdus dans un laps de temps relativement court. Dans la mesure où elle aurait commencé à rechercher activement un autre poste de travail mi-août 2022, il serait établi qu'elle était au courant de la situation financière problématique de la société.

Les motifs à la base de la résiliation seraient réels alors que sa situation économique se serait aggravée et qu'elle aurait été contrainte en procédant au licenciement de plusieurs salariés de contrecarrer la tendance négative.

Elle demande de ce fait au tribunal de retenir le caractère régulier du licenciement intervenu et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

En ordre subsidiaire, elle estime que la salariée n'aurait effectué aucune recherche active pour retrouver un autre poste au courant du mois de septembre 2022. Le dommage matériel est de ce fait contesté et elle demande en ordre subsidiaire de retenir une période de référence de deux mois tout au plus. En tenant compte des indemnités de chômage touchées au courant du mois d'octobre et de novembre 2022, le dommage matériel subi ne s'élèverait qu'à 1.783,65.-euros. Au titre de dommage moral subi, elle estime qu'il conviendrait de lui allouer tout au plus la somme de 1.000.-euros et ce alors qu'elle était consciente que la société connaissait des problèmes financiers.

En relation avec l'irrégularité de la procédure prévue à l'article L.166-1 du code du travail, elle donne à considérer qu'elle aurait effectivement procédé au licenciement de quelques salariés. La requérante serait cependant restée en défaut d'établir que ces licenciements seraient intervenus dans le délai tel que prévu par la disposition susmentionnée.

Le licenciement collectif ne serait partant pas prouvé, de sorte qu'il conviendrait encore de débouter la requérante de cette demande.

Elle conteste finalement l'indemnité de procédure et réclame à son tour une indemnité à hauteur de 1.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

#### Quant à la régularité du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement. Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette, d'une part au salarié d'apprécier, s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte

économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et d'autre part, au juge de vérifier, si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant lui, s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs.

En matière de licenciement économique, l'employeur doit non seulement révéler clairement les circonstances économiques qui ont conduit au licenciement mais encore préciser les mesures de restructuration et de rationalisation nécessaires à la gestion moins coûteuse de l'entreprise et qui ont rendu nécessaire le congédiement du salarié. (Cour d'Appel, rôle CAL-2019-00337, 7 novembre 2019)

La juridiction appelée à statuer sur des motifs économiques à l'appui d'une résiliation, doit constater que l'employeur rencontre des difficultés économiques au moment où la décision de licencier est prise.

La Cour a encore rappelé dans un arrêt récent rendu en date du 14 juillet 2022 (rôle n° CAL-2021-00293, 8<sup>e</sup> chambre Cour d'Appel) que dans le cas d'un licenciement pour motif économique, la lettre de motivation est suffisamment précise en cas d'énonciation d'une part que le salarié est licencié pour des raisons économiques et d'autre part que le poste de travail de celui-ci est définitivement supprimé, cette énonciation étant de nature à permettre au salarié de connaître le motif exact de son licenciement.

La Cour a par ailleurs retenu qu'il était nécessaire que l'employeur indique, avec précision, dans la lettre de motivation, l'évolution de la situation économique du département ou de la société déficitaire avant le licenciement et la situation économique au moment du licenciement, chiffres à l'appui.

La société défenderesse indique à l'appui du licenciement qu'elle a perdu plusieurs clients au courant du mois d'août 2022, respectivement au mois de mai 2022. Elle ne mentionne cependant pas l'ampleur de ces clients et l'incidence de ces départs sur sa situation économique, pièces à l'appui.

Elle reprend ensuite l'évolution du chiffre d'affaire depuis le mois de mars 2022, sans cependant indiquer le résultat sur toute une année en le comparant ensuite à l'année précédente.

Aucune indication n'est encore fournie quant au coût des charges d'exploitation et quant au manque de rentabilité.

Au vu de ces éléments, le tribunal constate que la lettre de motivation ne répond pas au critère de précision tel que retenu par la Loi et la jurisprudence.

Par ailleurs, et face aux contestations de la requérante, il appartient à la société défenderesse d'établir la réalité des motifs d'ordre économique invoqués à la base de la résiliation.

En l'espèce, le tribunal constate que les difficultés économiques alléguées ne sont pas établies par des documents comptables ou autres comptes annuels.

En effet, la société défenderesse ne verse pas la moindre pièce pour prouver la réalité des motifs économiques invoqués.

Dans ces conditions, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

#### Quant au dommage matériel subi

Conformément à l'article L.124-12. (1) du code du travail, le salarié abusivement licencié peut également prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement.

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

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 est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

En l'espèce, PERSONNE1.) une multitude de candidatures entre le mois d'août 2022 et le mois de janvier 2023. Elle a finalement retrouvé un nouvel emploi en janvier 2023. Au vu de son âge et de la nature de l'emploi recherché, il y a lieu de fixer la période de référence à deux mois à partir du licenciement.

Dans la mesure où cette période est couverte par la période de préavis, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

#### Quant au dommage moral subi

PERSONNE1.) réclame paiement d'un montant de 4.000.-euros en indemnisation du préjudice moral subi.

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas. En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que la requérante a déjà recherché un nouvel emploi dès le mois d'août 2022, de sorte qu'elle avait déjà décidé de se réorienter avant son licenciement. Le préjudice moral subi, en raison du licenciement est en tout état de cause limité.

Compte tenu de la faible durée des relations de travail (trois ans et quatre mois) et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré, la demande de la requérante en réparation du préjudice moral est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal du travail fixe ex æquo et bono à 750.-euros.

#### Quant à l'irrégularité formelle

La requérante réclame ensuite le paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement correspondant à un mois de salaire pour défaut par l'employeur d'avoir suivi les dispositions du code du travail relatives au licenciement collectif.

Aux termes de l'article L-166-1 du code du travail, il y a licenciement collectif si l'employeur procède sur une période de 30 jours à aux moins 7 licenciements ou sur une période de 90 jours à au moins 15 licenciements.

Il appartient au salarié, qui se dit victime d'un licenciement collectif irrégulier, de prouver que les conditions d'application des articles L.166-1 et suivants du code du travail soient réunies. (Tribunal du travail de Luxembourg, ordonnance n° 2075/20, 29 juillet 2020)

PERSONNE1.) se prévaut de la lettre des motifs pour justifier sa demande.



La requérante a été licenciée le 31 août 2022. Bien qu'il résulte de la lettre de licenciement que la société défenderesse prévoyait la suppression de dix postes de travail, il ne résulte d'aucun élément du dossier que ces licenciements seraient intervenus dans le délai de 30 jours, aucune précision à ce titre résultant du dossier.

Par ailleurs et pour être complet, le fait pour l'employeur de ne pas respecter la procédure de licenciement collectif, alors qu'il aurait dû le faire, dépasse le cadre d'une irrégularité formelle. Le non-respect de cette procédure de licenciement rend le licenciement abusif quant au fond. (en ce sens Vademecum Droit du Travail, Jean-Luc PUTZ, n° 569, page 431, 5<sup>e</sup> édition)

Dans ces conditions, la demande laisse d'être fondée.

#### Quant à l'exécution provisoire du jugement et à la majoration du taux d'intérêt

L'indemnisation du chef de licenciement abusif étant une indemnité réparatrice et non pas la contrepartie d'un travail fourni, elle ne constitue pas un salaire, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, n'est pas applicable. Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile n'étant par ailleurs pas remplies, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation aux montants afférents.

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.

#### Quant à l'indemnité de procédure

PERSONNE1.) réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 1.500.-euros.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu d'y faire droit et de lui allouer une indemnité de procédure de 350.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La société défenderesse réclame à son tour une indemnité de procédure de 1.500.-euros.

Succombant et étant à condamner aux frais et dépens de l'instance, il y a lieu de débouter la défenderesse de sa demande.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort,

- |                   |  |
|-------------------|--|
| <b>reçoit</b>     | la demande en la pure forme ;  |
| <b>se déclare</b> | compétent pour en connaître ;  |
| <b>donne</b>      | acte à PERSONNE1.) de la diminution de sa demande au titre du dommage matériel ;   |
| <b>déclare</b>    | abusif le licenciement avec préavis intervenu en date du 31 août 2022 à l'égard de PERSONNE1.);  |
| <b>déclare</b>    | non fondée la demande de PERSONNE1.) au titre du dommage matériel subi ;   |
| <b>déclare</b>    | fondée la demande de PERSONNE1.) au titre du dommage moral subi à concurrence de 750.-euros;   |
| <b>déclare</b>    | non fondée la demande de PERSONNE1.) au titre de l'irrégularité formelle ;   |
| <b>condamne</b>   | la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 750.-euros avec les intérêts légaux à partir du 12 janvier 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde ; |
| <b>dit</b>        | que le taux d'intérêt sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement;  |

- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure à concurrence de 350.-euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 350.-euros à ce titre ;
- déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure ;
- dit** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART