Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1437/2025
E-TRAV-101/24

Audience publique du 2 juin 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Marie PINSON, avocat à Dudelange,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Quentin GAVILLET, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocats à Luxembourg,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg,

- partie intervenante - comparant par Maître Jennifer DOS SANTOS CRISANTE, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 7 juin 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 1er juillet 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 4 novembre 2024.
Suite à trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 5 mai 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 7 juin 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 1.086,48 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €

soit en tout la somme de 6.086,48 €.

Il demanda encore la convocation de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'Emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 5 mai 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. réclama de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et demanda la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 12.982,84 € correspondant, d'après ses pièces, aux indemnités de chômage payées au requérant pendant la période du 16 mai 2023 au 14 mai 2024.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Il y a finalement lieu de noter que si d'après les pièces de la partie intervenante, le salarié a continué à toucher le chômage jusqu'en mars 2025, aucune demande n'a toutefois été formulée à ce titre.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 5 mars 2019, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'« ouvrier polyvalent ».

Il explique que par courrier du 14 mars 2023, l'employeur a résilié ledit contrat moyennant un préavis du 15 mars 2023 au 14 mai 2023.

Il explique encore que suite à sa demande du 15 mars 2023 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, la société défenderesse lui a fait parvenir un courrier de motivation du 20 mars 2023 libellé comme suit :

« *Monsieur,*

Conformément à votre demande du 15 mars 2023 concernant le motif de votre licenciement, nous vous informons que nous vous avons licencié pour des raisons économiques suite à une baisse d'activité de notre entreprise.

En effet, nous enregistrons une diminution de la clientèle depuis l'accès à la cantine gratuite pour les familles modestes et nous avons eu une augmentation de nos charges fixes (loyer, électricité, matières premières).

Nous tenons à vous informer que nous sommes satisfaits de votre travail ainsi que de votre dévouement au sein de notre entreprise mais la conjoncture actuelle ne nous permet plus de vous garder dans notre effectif.

(…) ».

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ledit licenciement suivant courrier du 8 juin 2023, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, le requérant réclame le paiement d'un montant de 1.086,48 € à titre de réparation de son préjudice matériel, le montant ainsi réclamé correspondant à la différence - pendant une période qu'il demande à voir fixer à douze mois - entre les salaires qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage qu'il admet avoir perçues de la part de l'ETAT.

Il précise encore qu'étant seul à s'occuper de ses cinq enfants, il n'a pas réussi à retrouver un nouveau poste de travail de sorte qu'il se trouve toujours actuellement au chômage.

Le requérant réclame finalement l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. s'oppose à la demande.

Elle considère que les motifs fournis ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle considère encore que les difficultés financières invoquées constituent un motif réel et sérieux de licenciement.

Elle précise ainsi qu'elle exploite une « librairie-café » et que le chiffre d'affaires est compliqué à trouver. Elle estime encore que même en l'absence de pièces afférentes, il ne saurait être contesté qu'elle n'a plus pu faire face à l'augmentation de ses charges et à la baisse de sa clientèle.

Considérant dès lors le congédiement du requérant comme étant fondé, elle conclut au débouté des demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, elle s'oppose aux revendications adverses.

En ce qui concerne le préjudice matériel, elle en conteste tant le principe que le quantum. Elle reproche au salarié de ne pas avoir minimisé son dommage, les trois seules candidatures versées en pièces étant manifestement tardives de sorte à rompre le lien causal entre le licenciement subi et le préjudice allégué. Elle considère encore que la situation familiale du requérant ne saurait justifier l'absence de toute recherche sérieuse. Elle conclut partant au débouté de la demande, la période de référence étant de toute façon totalement disproportionnée.

Pour ces mêmes motifs, elle conclut au rejet de la demande relative au préjudice moral, un tel préjudice n'étant pas prouvé.

Elle conclut finalement au débouté du recours étatique, le requérant n'ayant pas prouvé de préjudice matériel et aucune période de référence n'étant à fixer.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail à mi-temps du 5 mars 2019, PERSONNE1.) s'est vu engager par la société défenderesse en qualité d'ouvrier polyvalent.

Suivant courrier de l'employeur du 14 mars 2023, ce dernier a procédé au licenciement avec préavis du salarié « *pour des raisons économiques* ».

Suite à la demande du requérant du 15 mars 2023 tendant à obtenir les motifs se trouvant à la base dudit congédiement, la société défenderesse lui a fait parvenir le courrier de motivation ci-avant reproduit.

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite

du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l’entreprise, de l’établissement ou du service.

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 d'appel, 26 octobre 1995, n°16938 du rôle).

Il est admis que 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 qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail.

Le salarié doit ainsi être mis en mesure d'apprécier leur caractère légitime ainsi que l'opportunité d'introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement.

Afin de suffire à cette exigence, l'employeur est, en cas de licenciement basé sur des considérations économiques, tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié (Cass., 16 janvier 1997, Luxaquaculture c/ Dolisy).

L'employeur doit en outre préciser en quoi la suppression précisément de ce poste est fondée sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, pourquoi cet emploi est supprimé plutôt qu'un autre emploi, qu'il soit d'encadrement ou non, et quelle est l'optimisation escomptée à la suite de cette mesure de réorganisation (Cour d'appel, 12 juillet 2001, n°24926 du rôle).

S'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est toutefois 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, le tribunal considère qu'en se contentant de faire vaguement allusion à une « *diminution de la clientèle depuis l'accès à la cantine gratuite pour les familles modestes* » ainsi qu'à une « *augmentation de ses charges fixes* » créant une « *conjoncture actuelle* » ne permettant plus de maintenir son emploi, l'employeur n'a pas fourni d'éléments suffisants de nature à permettre au salarié d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui de son congédiement.

Aucun chiffre n'a été avancé et l'employeur n'a pas non plus expliqué en quoi la réduction de la clientèle, qui laisse par ailleurs d'être établie, serait de nature à impacter le poste d'un ouvrier polyvalent et celui du requérant en particulier et pourquoi l'employeur a, dans ces circonstances, dû procéder à la suppression de son poste.

Pareille imprécision des motifs correspondant à une absence de motifs, le licenciement du 14 mars 2023 est à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

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

PERSONNE1.) réclame ainsi un montant de 1.086,48 € à titre de réparation de son préjudice matériel sur base d'une période de référence de douze mois, ce montant correspondant d'après sa requête à la différence entre son ancien salaire (1.147 € nets payés en mars 2023) et les indemnités de chômage touchées à partir du 16 mai 2023 (1.056,85 € nets payés entre septembre 2023 et décembre 2023).

La société défenderesse s'est opposé à la demande en reprochant à son ancien salarié de ne pas avoir effectué de recherche suffisante d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, le requérant n'a fait état que de deux candidatures en février 2024 et d'une candidature en décembre 2024, cette dernière étant par ailleurs postérieure à la période de référence revendiquée.

Ces recherches n'étant manifestement pas constitutives d'une recherche sérieuse, le salarié n'a pas établi sa volonté de se réintégrer rapidement sur le marché de l'emploi et de limiter son dommage.

C'est à tort qu'il se retranche derrière ses obligations familiales, l'âge des enfants (d'après ses propres déclarations, le plus jeune avait 14 ans) n'étant pas de nature à l'empêcher d'effectuer une recherche d'emploi sérieuse, ni de reprendre un nouveau travail ne fût-ce qu'à temps partiel.

Le salarié n'a dès lors pas établi l'existence d'un préjudice matériel en lien causal avec son licenciement abusif de sorte que sa demande tendant à l'indemnisation d'un tel préjudice est à rejeter.

Le requérant réclame encore la réparation de son préjudice moral.

Or, si la résiliation du contrat de travail 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 dépend 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, ce que PERSONNE1.) est en l'espèce resté en défaut de faire vu qu'il n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi.

Il a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Au vu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du salarié (né en 1971) ainsi que de son ancienneté relativement faible au sein de l'entreprise, le tribunal estime que la réparation dudit préjudice moral ne saurait dépasser un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.500 €.

Il n'y a pas lieu d'accorder d'intérêts sur ledit montant, pareille demande n'ayant pas été formulée.

Quant au recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, demande la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 12.982,84 € du chef des indemnités de chômage versées au salarié pendant la période du 16 mai 2023 au 14 mai 2024.

En vertu de L. 521-4 (8) du Code du travail « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

Le requérant ayant été débouté de sa demande relative au préjudice matériel, la demande de l'ETAT est à rejeter à son tour faute d'assiette sur laquelle ledit recours pourrait s'exercer.

Quant à l'indemnité de procédure :

Au vu de l'issue du litige, la partie défenderesse ne saurait prospérer dans sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Par ces motifs

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'Emploi, de son recours ;

déclare le licenciement du 14 mars 2023 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non-fondée ;

en déboute :

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.500 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. relative à l'indemnité de procédure non-fondée ;

en déboute ;

dit le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'Emploi, non fondé ;

en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.àr.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.