Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1746/2025
E-TRAV-55/22

Audience publique du 1er juillet 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 F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse -, comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société SOCIETE1.), ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), déclarée en état de faillite par jugement du 19 juillet 2024, représentée par son curateur Maître Christian HANSEN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE3.),

- partie défenderesse -, comparant par Maître Melissa SCHMITZ, avocat, en remplacement de Maître Christian HANSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Mersch.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 8 avril 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Par jugement n°2128/2022 rendu en date du 8 novembre 2022 par lequel le tribunal de céans a reçu la demande en la forme et a, avant tout autre progrès en cause, ordonné à la société SOCIETE1.) de produire la plainte au pénal sur base de laquelle elle a demandé un sursis à statuer.

L’affaire fut refixée au 21 février 2023, date à laquelle l’affaire fut refixée au 13 juin 2023, date à laquelle l’affaire fut refixée au 14 novembre 2023, date à laquelle l’affaire fut refixée au rôle général.

Par courriel du 23 octobre 2024 le mandataire de PERSONNE1.) a informé le tribunal du travail d’Esch-sur-Alzette qu’elle entend renoncer à l’ancienneté dont il a fait état aux termes de la requête, de sorte que le litige pourrait être toisé sans gêner l’instruction pénale en cours.

Suite à la faillite de la société SOCIETE1.), déclarée par jugement du 19 juillet 2024 rendu par le tribunal d’arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, le curateur a repris l’instance.

L’affaire fut réappelée à l’audience publique du 17 décembre 2024, date à laquelle l’affaire fut refixée au 11 mars 2025, date à laquelle l’affaire fut refixée au 3 juin 2025, date à laquelle l’affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail 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:

Il y a lieu de rappeler que par requête déposée au greffe de la justice de paix d’Esch-sur-Alzette en date du 8 avril 2022 PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.), 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 avec préavis, qu’il qualifia d’abusif, les montants suivants :

- arriérés de salaire 37.393,79.- euros
- indemnité pour préjudice moral 25.000.- euros
- indemnité pour préjudice matériel 100.000.- euros

ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu’à solde.

PERSONNE1.) a encore demandé au tribunal de condamner la société SOCIETE1.) à lui fournir un certificat de travail, ainsi que le solde de tous comptes avant le huitième jour qui suit la notification du jugement, sous peine d’astreinte de 150.- euros par jour de retard.

Le requérant a encore conclu à l’allocation d’une indemnité de procédure de 3.500.- euros sur base de l’article 240 du nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 3 juin 2025 le requérant a renoncé à sa demande relative aux arriérés de salaire, ainsi qu'à la demande en délivrance du solde de tout compte. Il a encore chiffré sa demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile au montant de 1.500.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) expose qu'il a été embauché en qualité de *directeur technique* par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 1er septembre 2021.

Par courrier daté du 29 décembre 2021, reçu d'après le requérant en date du 3 janvier 2022, ledit contrat de travail a été résilié à l'initiative de l'employeur avec un préavis légal de deux mois, courant du 1er janvier 2022 au 28 février 2022.

PERSONNE1.) explique que par courrier du 5 janvier 2022 il a sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement et que, par courrier du 2 février 2022, la société SOCIETE1.) a répondu dans les termes suivants :

(LETTRE)

Par l'intermédiaire de son mandataire, le demandeur a contesté ce licenciement par email adressé à son employeur en date du 8 février 2022.

Il critique le caractère de précision des motifs qui lui ont été communiqués par son employeur et considère dès lors le licenciement comme étant abusif. En outre, le caractère réel et sérieux des motifs invoqués ferait défaut, de sorte que le licenciement serait encore à déclarer abusif de ce chef et le requérant prétend partant pouvoir prétendre à indemnisation.

Il s'estime en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif, au dernier stade de ses conclusions, la somme de 100.000.- euros au titre de l'indemnisation du dommage matériel subi, ainsi que la somme de 25.000.- euros du chef de l'indemnisation de son dommage moral.

Le curateur de la faillite de la société SOCIETE1.), en revanche, conclut au caractère justifié du licenciement prononcé à l'égard du requérant. Il s'oppose par conséquent aux différentes demandes en indemnisation formulées par PERSONNE1.).

Il estime tout d'abord que la lettre de motivation remplit les critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence, alors que le salarié aurait parfaitement compris les raisons de son licenciement.

Le licenciement reposerait encore sur des motifs réels. Le licenciement prononcé à l'encontre du requérant serait ainsi à déclarer justifié.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) conteste l'indemnisation des préjudices matériel et moral réclamée par le requérant. Il estime que ce dernier n'aurait pas fait les efforts suffisants pour trouver rapidement un emploi de remplacement.

Il se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande relative à la délivrance du certificat de travail.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

- Quant à la précision des motifs

PERSONNE1.) critique le caractère de précision de la lettre de motivation du licenciement.

Le tribunal constate que l'employeur invoque des motifs d'ordre économique à l'appui du licenciement.

En vertu de l'article L.124-5(2) du Code du travail applicable à la motivation d'un licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision des motifs de licenciement fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service doit être telle que non seulement le juge puisse exercer un contrôle, mais que le salarié puisse en vérifier le bien-fondé et le cas échéant, en démontrer la fausseté.

En particulier dans le contexte d'un licenciement fondé sur des considérations économiques, l'employeur est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et/ou de la suppression d'emplois et de révéler les mesures de restructuration et/ou de la réduction d'emplois envisagées et leur incidence sur le poste occupé par le salarié (cf. C.S.J., 29 avril 2010, n° 34702).

En l'espèce, à la lecture de la lettre de motivation du licenciement, il y a lieu de constater que l'employeur précise que le licenciement est fondé sur les nécessités du fonctionnement de la société. Il relate d'abord sur plusieurs pages les conditions dans lesquelles la société SOCIETE1.) SA a été créée, quelles étaient ses activités et dans quel contexte financier PERSONNE1.) a été embauché. Il est encore précisé que le requérant était engagé comme directeur technique au sein de l'activité Tuyauterie/Fluide du pôle *industrie* tout en expliquant que les activités de la société s'organisaient autour de deux pôles, à savoir le pôle *corporate* et le pôle *industrie*.

L'employeur explique ensuite que la société a connu des difficultés financières dès sa création en novembre 2020 alors que l'activité n'aurait pas démarré. Le compte des pertes et profits aurait ainsi recensé une perte à hauteur de 1.147.810,90.- euros au 31 décembre 2021.

Face à ces difficultés financières l'administrateur unique de la société aurait pris la décision de réorganiser l'activité de la société SOCIETE1.) de sorte qu'au sein du pôle *industrie* l'activité *Conception et Fabrication* était supprimée et qu'une nouvelle branche *énergie* était créée. Il était prévu d'intégrer l'activité *fluide* dans cette nouvelle branche. Le poste du directeur technique de l'activité « *fluide/tuyauterie* » devenait superfétatoire et était supprimé.

Force est de constater, au vu de ce qui précède, que les motifs économiques à la base du licenciement sont indiqués avec la précision requise, en ce que l'employeur, de manière circonstanciée, fait état d'une réorganisation de son entreprise et notamment de la suppression définitive du poste de travail du requérant.

- Quant au caractère réel et sérieux des faits invoqués

Le requérant estime que les motifs invoqués par l'employeur à la base de la suppression de son poste ne seraient pas établis au vu des éléments du dossier.

Il donne surtout à considérer qu'il ne résulterait d'aucun élément du dossier qu'un nouvel directeur pour la branche *énergie* avait effectivement été engagé. En outre, l'employeur resterait en défaut tant d'établir la réalité des difficultés financières alléguées que de la réorganisation dont elle fait état dans le courrier de motivation du licenciement. Le licenciement serait dès lors à déclarer abusif.

La société SOCIETE1.) en revanche conclut au caractère justifié du licenciement prononcé.

Le tribunal constate que la partie défenderesse ne verse aucune pièce en cause et n'offre pas non plus la réalité des motifs invoqués en preuve.

Dans ces circonstances il y a lieu de retenir qu'il n'est pas établi que le licenciement de PERSONNE1.) repose sur des motifs réels et sérieux, de sorte qu'il est à déclarer abusif et le requérant peut, en principe, prétendre à indemnisation.

Quant à l'indemnisation

- Quant au préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante, au dernier stade de ses conclusions, demande au tribunal de fixer sa créance à l'égard de la faillite de la société SOCIETE1.) au montant de 100.000.- euros.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse qui fait valoir que le requérant n'a pas fait les efforts nécessaires pour se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi.

Il y a lieu de rappeler que 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 nouvel emploi.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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 (C.S.J., 7 juillet 2005, n° 29523 du rôle). En outre, il doit procéder immédiatement après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi (cf. C.S.J., 9 mars 2017, n° 42910).

En l'espèce, PERSONNE1.) n'établit pas avoir fait des recherches d'emploi sérieuses pour retrouver rapidement un nouvel emploi. En effet, il ne verse que trois réponses négatives à des demandes d'emploi formulées, dont la première date du 10 mars 2022, soit plus de deux mois après la notification de son licenciement.

Dans ces conditions le tribunal considère que le requérant n'a pas établi avoir fait tous les efforts pour minimiser son dommage, de sorte que la demande de ce chef est à rejeter.

- Quant au préjudice moral

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du requérant et de son ancienneté auprès de la partie défenderesse, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.000.- euros le montant devant revenir au requérant du chef de son préjudice moral subi du fait du licenciement jugé abusif.

Il y a encore lieu de rappeler que le tribunal du travail, compétent pour statuer sur l'existence et l'importance d'une créance d'un salarié envers son ancien employeur, ne peut pas condamner le curateur au paiement de la dette, ni décider de l'admission de sa créance au passif de la faillite.

Il doit se limiter, après avoir arrêté la créance, à réserver au créancier le droit de se pourvoir devant le tribunal compétent pour requérir de lui l'admission

de sa créance au passif de la faillite (cf. C.S.J., 12 décembre 1979, n° 4771 du rôle).

Le tribunal fixe, dès lors au montant de 1.000.- euros, la créance que PERSONNE1.) peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société SOCIETE1.) du chef des causes sus-énoncées.

Quant à la demande en délivrance du certificat de travail

Aux termes de sa requête que PERSONNE1.) soutient qu'à la fin de son contrat de travail, l'employeur ne lui a pas remis le certificat de travail.

Il demande dès lors au tribunal d'enjoindre au curateur de la faillite de la société SOCIETE1.) SA de lui transmettre ce document dans un délai de huit jours à compter de la notification du jugement sous peine d'astreinte de 150.- euros par jour de retard.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande.

Aux termes de l'article L.125-6 du Code du travail :

« *A l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.*

Aucune mention tendancieuse ou défavorable au salarié ne doit figurer sur le certificat ».

Dans la mesure où le contrat de travail entre parties a pris fin en date du 28 février 2022 et que la preuve de la remise du certificat de travail n'a pas été rapportée par la partie défenderesse, il y a lieu de faire droit à la demande de la partie demanderesse tendant à la délivrance du certificat de travail.

Au vu de la faillite, il n'y a pas lieu de prononcer d'astreinte.

Quant à la demande tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure

La société SOCIETE1.) ayant été déclarée en état de faillite, le tribunal ne met pas d'indemnité de procédure à charge de la masse de la faillite.

Par ces motifs,

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

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à Maître Christian HANSEN qu'il reprend en sa qualité de curateur l'instance introduite à l'égard de la société SOCIETE1.), déclarée en état de faillite en date du 19 juillet 2024 ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande relative aux arriérés de salaire et à la délivrance du solde de tout compte ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre sa demande relative à l'allocation d'une indemnité de procédure au montant de 1.500.- euros ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec préavis intervenu par courrier daté du 29 décembre 2021 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au dommage matériel non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au dommage moral fondée pour le montant de 1.000.- euros ;

d i t fondée la demande relative à la délivrance du certificat de travail ;

o r d o n n e à la société SOCIETE1.) en faillite, représentée par son curateur, à remettre à PERSONNE1.) le certificat de travail ;

d i t non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

f i x e au montant de 1.000.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 8 avril 2022, jour de la demande en justice, jusqu'au 19 juillet 2024, date du jugement déclaratif de faillite, la créance que PERSONNE1.) peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société SOCIETE1.);

r e n v o i e les parties à se pourvoir devant qui de droit ;

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

Joëlle GEHLEN, président
Armand ROBINET, assesseur-employeur
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,

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

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