Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2560/2025
E-TRAV-1/25

Audience publique du 4 novembre 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 B-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Mathias LINDAUER, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Hélène WEYDERT, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 2 janvier 2025, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 20 janvier 2025, date à laquelle l'affaire fut fixée au 4 mars 2025.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 7 octobre 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 2 janvier 2025, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme 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 qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 25.585,68 €
- Préjudice moral : 8.000,00 €

soit en tout 33.585,68 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 7 octobre 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) renonça à sa demande relative au préjudice matériel.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée indéterminée, modifié par les parties suivant avenant reculant la date de début du contrat au 2 mars 2009, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'« *employé de bureau »* .

Il explique que par un second avenant du 1er décembre 2015, il est devenu « *chef de service* ».

Il explique encore que suite à une réorganisation intervenue en mai 2017, il est passé « *responsable du service ENSEIGNE1.) et ENSEIGNE2.)* ».

Le requérant fait valoir que par courrier du 20 novembre 2023, il s'est vu licencier moyennant un préavis du 1er décembre 2023 au 31 mai 2024, assorti d'une dispense de travail.

Suite à sa demande du 30 novembre 2023 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, il explique avoir reçu de la part de son employeur un courrier de motivation du 4 janvier 2024 faisant étant de motifs économiques ayant conduit à la suppression de son poste.
PERSONNE1.) explique avoir fait protester contre ledit licenciement suivant courrier du 25 janvier 2024.

Il considère en effet que les motifs invoqués n'ont pas été énoncés avec la précision requise, l'employeur n'ayant :

- ni clairement expliqué en quoi les conditions économiques et financières du nouveau contrat SOCIETE2.) auraient prétendument été moins favorables ;
- ni détaillé la diminution ainsi que l'avantage sur la situation de la prétendue nature des mesures de restructuration ;
- ni encore indiqué de manière compréhensible les prétendus effets attendus des mesures en question ;
- ni finalement précisé à suffisance les motifs personnels l'ayant amené à se défaire du requérant plutôt que de sa collègue, la dame PERSONNE2.) .

Le requérant conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

A cet égard, il précise tout d'abord que contrairement auxdits motifs, il n'a jamais fait l'objet d'une rétrogradation sans perte de salaire, le salarié s'étant au contraire occupé depuis mai 2017 et pendant une période de sept mois tant de la « ENSEIGNE3.) » (ORGANISATION1.)) que de la « ENSEIGNE1.) » suite à la démission d'un collègue.

Il fait ensuite valoir que peu de temps après son licenciement du 20 novembre 2023 et jusqu'en novembre 2024, l'employeur a publié sur MEDIA1.) diverses vacances de poste correspondant à son profil. L'employeur ayant justifié la suppression de son poste par des difficultés financières et par une perte de clients, le requérant en déduit que la résiliation de son contrat de travail a été opérée avec une légèreté blâmable.

Il estime finalement que l'employeur aurait dû essayer de le reclasser au sein de l'entreprise.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de 8.000 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il affirme avoir subi, ledit montant étant largement justifié en raison de son ancienneté et ce même en l'absence de dommage matériel.

La société anonyme SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle considère tout d'abord que le patron peut toujours réorganiser son entreprise, même sans pertes économiques.

Elle considère encore que le salarié ne peut pas disputer l'utilité de la réorganisation mise en place, les développements afférents du salarié étant dès lors à écarter pour ne pas être pertinents.

La société défenderesse estime ensuite que les motifs du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante, le courrier de motivation du 4 janvier 2024 précisant tant les circonstances ayant conduit à la réorganisation des services que les conséquences de ladite réorganisation sur le poste de travail du salarié.

Elle estime encore ne pas avoir à justifier du choix du salarié à licencier, ce choix étant libre et aucun motif personnel n'ayant été invoqué.

La société défenderesse conclut encore au caractère réel et sérieux des motifs énoncés.

Elle fait tout d'abord valoir que bien qu'elle n'avait aucune obligation légale de reclasser le salarié, elle a – toutefois en vain - tenté de trouver au sein du groupe un emploi compatible avec le profil du salarié.

Elle fait encore valoir qu'aucun des postes publiés sur MEDIA1.) après le congédiement du salarié ne correspond à la fonction et à la formation de ce dernier.

Dans ce contexte, elle conteste que PERSONNE1.) se soit occupé de manière simultanée de la « ENSEIGNE3.) » et de la « ENSEIGNE1.) ».

Elle explique ensuite que conformément aux motifs, le poste du salarié a bien été supprimé et que ce dernier n'a pas été remplacé. A cet égard, elle se réfère à la description des postes publiés sur MEDIA1.).

Elle précise finalement que le requérant n'a à aucun moment utilisé la priorité de réembauchage pour faire valoir ses droits à l'un des postes qu'il lui reproche actuellement d'avoir publié suite à son licenciement.

Considérant dès lors le licenciement comme étant justifié, la société anonyme SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple de la demande adverse.

A titre subsidiaire, elle conteste tout préjudice moral, le salarié ayant retrouvé un nouveau poste de travail à des conditions plus avantageuses pendant son préavis accordé avec dispense de travail.

Elle s'oppose finalement à l'exécution provisoire du jugement, les conditions afférentes n'étant pas données.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que le requérant est entré aux services de la société défenderesse suivant avenant au contrat du travail du 2 mars 2009 en qualité d'« *employé de bureau au service disposition* ». En dernier lieu, il occupait le poste de « *responsable du service ENSEIGNE1.) et ENSEIGNE2.)* ».

Suivant courrier recommandé du 20 novembre 2023, il s'est vu licencier avec le préavis légal.

Suite à sa demande, il s'est vu notifier les motifs de son congédiement dans les termes suivants :

DOCUMENT1.)

PERSONNE1.) conteste le caractère précis, réel et sérieux desdits motifs.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

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 qui doivent être réels et sérieux.

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 ainsi 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 afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

Dans l'hypothèse d'un licenciement fondé – tel qu'en l'espèce - sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise ou du service au sens de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, la loi n'exige pas l'existence de difficultés économiques pour justifier le licenciement, mais prend en considération les seules nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service.

Il s'ensuit qu'afin de permettre au salarié d'apprécier le caractère légitime ou non du motif invoqué et d'éviter ainsi tout abus de la part de l'employeur, ce dernier est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation voire de la suppression de postes ou d'emplois et de préciser les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié concerné (en ce sens : Cour d'appel, 12 février 2009, n° 33364 du rôle).

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).

En l'espèce, la lettre de motivation indique avec toute la précision requise que pour rester compétitif suite à la mise en concurrence des contrats de transport public SOCIETE2.), l'employeur a décidé de fusionner le service s'occupant des transports publics (ENSEIGNE4.)) avec celui - dirigé par le requérant – qui s'occupait des transports privés (ENSEIGNE1.) et ENSEIGNE2.)).

Elle précise encore les avantages escomptés de la mesure décidée sur le fonctionnement de l'entreprise, l'employeur ayant expliqué que pareille restructuration le mettait plus à même d'utiliser de manière rationnelle et efficiente les ressources à sa disposition.

Il résulte par ailleurs du courrier de motivation que la fusion projetée des deux services impliquait la suppression de l'un des deux postes de responsable de service.

L'employeur a finalement précisé que du fait des spécificités en rapport avec l'exploitation du service publique, il a décidé de confier la gestion de la nouvelle structure à l'ancienne responsable de la « ENSEIGNE4.) », le poste occupé par PERSONNE1.) ayant, par voie de conséquence, été supprimé.

La société défenderesse n'ayant pas invoqué de motifs personnels à l'appui du congédiement, c'est à tort que le requérant lui reproche de ne pas avoir détaillé à suffisance de tels supposés motifs.

La nature et la portée des motifs économiques tout comme les raisons et l'étendue de la mesure de restructuration ayant été précisées à suffisance et le salarié n'ayant pas, dans ces circonstances, pu se méprendre sur la nature et la portée exacte des motifs invoqués, le moyen tiré de l'imprécision de la motivation est à rejeter.

<u>Quant au caractère réel et sérieux des motifs :</u>

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

Les motifs invoqués à l'appui du licenciement étant de nature économique, il convient d'emblée de rappeler que tout employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, organiser son entreprise de manière unilatérale et discrétionnaire.

Le chef d'entreprise étant seul responsable des risques assumés, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction de la société, c'est-à-dire du pouvoir de créer, de modifier ou de fermer l'entreprise.

Les pouvoirs économiques ainsi reconnus à l'employeur l'autorisent à adopter des mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise.

Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne, de sa réorganisation et des modalités techniques de son fonctionnement, qu'il peut à tout moment changer à son gré.

L'employeur peut donc licencier un salarié pour des motifs fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qu'ils soient de nature économiques, techniques ou d'organisation et même s'ils impliquent des changements sur le plan de l'emploi.

Le terme de « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » n'est pas à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause. (cf. Cour d'appel, 30 mars 2017, n°43303 du rôle).

Ainsi, l'employeur est en droit d'agir sur les coûts salariaux non seulement lorsque la survie économique de l'entreprise en dépend, mais également lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité économique de l'entreprise (cf. Cour d'appel, 17 juillet 2015, n°39337 du rôle).

Le chef d'entreprise étant le maître de l'organisation de son entreprise, il bénéficie en outre du pouvoir discrétionnaire de congédier un employé plutôt qu'un autre et de ne pas l'affecter à un autre service.

Il n'existe pas non plus d'obligation dans le chef de l'employeur qu'il devrait prendre des mesures de réduction des autres coûts avant de réduire les coûts salariaux (cf. Cour d'appel, 17 juillet 2015, op.cit.).

L'employeur ne doit pas non plus démontrer qu'il n'avait pas d'autre choix que de licencier le salarié concerné (Cour d'appel, 2 mars 2023, n° CAL-2021-00327 du rôle).

Le juge ne saurait finalement se substituer à lui dans l'appréciation des mesures prises, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi.

Ainsi, il ne saurait contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux (Cour d'appel, 6 décembre 2018, n°45227 du rôle).

Il découle de ce qui précède que l'employeur est admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder à des licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Dans cette dernière hypothèse, le congédiement est en effet sans lien avec la restructuration alléguée, de sorte que la motivation donnée à ce congédiement par l'employeur ne correspond pas à la réalité et que le licenciement est abusif.

Il y a finalement lieu de rappeler que si la charge de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur conformément aux dispositions de l'article L.124-11 (3) ci-avant énoncé, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

En l'espèce, il est constant en cause qu'au moment de son licenciement, PERSONNE1.) occupait le poste de responsable du service « ENSEIGNE1.) et Executive Line ».

Le requérant n'a pas contesté que la restructuration annoncée dans la lettre de motivation a bien été mise en place par l'employeur et qu'elle l'est toujours actuellement.

Il n'a pas non plus contesté que son poste de responsable a bien été supprimé, que ses tâches ont été réparties sur les différents membres de l'équipe et que la gestion de la nouvelle structure ainsi fusionnée a été confiée à l'ancienne responsable du service « ENSEIGNE4.) », la dame PERSONNE2.).

La suppression de poste est dès lors réelle.

Le salarié ne saurait dans ce contexte reprocher à son ancien employeur d'avoir procédé à son licenciement plutôt qu'à celui de sa collègue du service « ENSEIGNE4.) », la jurisprudence admettant que le chef d'entreprise est libre dans le choix des personnes touchées par les mesures de restructuration ou de suppression de poste, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit.

Or, l'existence d'un abus de droit laisse d'être prouvé.

Le salarié n'a par ailleurs ni établi, ni fait plaider que le motif invoqué n'aurait constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de sa personne.

Aucun autre salarié exerçant les mêmes fonctions n'a été engagé suite au congédiement du requérant.

S'il est vrai que l'employeur a procédé à la publication d'un certain nombre de vacances de poste, aucune disposition légale n'impose toutefois à l'employeur de reclasser la personne licenciée au sein de son entreprise (en ce sens : Cour d'appel, 30 mars 2017, op.cit.), le salarié n'ayant par ailleurs pas établi – au vu des contestations adverses – que son profil correspondait bien à celui recherché dans le cadre desdites annonces.

Il s'ensuit qu'en présence d'une restructuration avec suppression avérée de poste, le tribunal ne peut que constater que le motif invoqué par l'employeur est fondé sur une cause réelle et sérieuse, le licenciement de PERSONNE1.) étant par voie de conséquence à déclarer fondé et justifié.

Le licenciement n'étant pas abusif, le requérant est à débouter de sa demande tendant à la réparation du préjudice moral prétendument subi.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prospérer dans sa demande de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

La société défenderesse n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande reconventionnelle en obtention d'une indemnité de procédure est également à rejeter.

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 PERSONNE1.) de la renonciation à sa demande relative au préjudice matériel ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle ;

déclare le licenciement du 20 novembre 2023 fondé et justifié ;

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

en déboute ;

dit les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondées ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) 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.