

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2298/24  
E-TRAV-75/23

## **Audience publique du 4 novembre 2024**

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 Delia LAURIA, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocats à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, établie et ayant son siège social L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Marie GUEBELS, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, 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 Delphine ERNST, 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 20 mars 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 avril 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 10 juillet 2023.

Suite à quatre remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 1<sup>er</sup> octobre 2024.

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 20 mars 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.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'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- |                        |             |
|------------------------|-------------|
| - Préjudice matériel : | 28.366,28 € |
| - Préjudice moral :    | 14.183,28 € |

soit en tout 42.549,56 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclama encore un montant de 5.000 € sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat ainsi qu'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par cette même requête, la requérante demanda la mise en intervention 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, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 1<sup>er</sup> octobre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 2.701,58 €.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle la condamnation de la requérante à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

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 réclama la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 6.165,41 € du chef des indemnités de chômage payées à la salariée pendant la période du 15 novembre 2022 au 3 janvier 2023.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 27 septembre 2021, ayant pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 2021, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « Executive Assistant ».

Elle expose encore que suivant courrier du 7 septembre 2022, elle s'est vu licencier avec effet au 14 novembre 2022, le préavis ayant été assorti d'une dispense de travail.

La requérante fait valoir que suite à sa demande du 8 septembre 2022, l'employeur lui a adressé un courrier de motivation du 29 septembre 2022 - intégralement reproduit dans la requête introductive d'instance - faisant état, en substance, de la suppression de son poste de travail en raison d'une charge de travail insuffisante.

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ce licenciement suivant courrier du 11 novembre 2022, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle reproche plus particulièrement à l'employeur de ne pas avoir comparé sa charge de travail au 7 septembre 2022 (date de son licenciement) à celle ayant existé en début de contrat, le bien-fondé de la réorganisation invoquée ne pouvant dès lors se vérifier.

PERSONNE1.) conteste ensuite le caractère réel et sérieux des motifs.

Elle reproche ainsi à l'employeur de faire état d'une charge de travail insuffisante, sans toutefois prouver que cette situation était différente à l'occasion de l'embauche.

La requérante en déduit que l'employeur, qui l'a engagé à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour la licencier dès le 7 septembre 2022, l'a embauché avec une légèreté blâmable et tout en sachant qu'il n'y avait pas suffisamment de travail.

Elle conteste encore, au vu de l'article 5 de son contrat, que la société défenderesse ne disposait pas d'un autre poste équivalent en interne pour éviter son licenciement.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame la réparation de son préjudice matériel à hauteur de la somme de 2.701,58 €

Elle explique que ce montant correspondant à la différence – pendant la période du 14 novembre 2022 au 4 janvier 2023 (date de début de son nouveau contrat de travail), soit pendant une période de référence de 1,8 mois – entre la moyenne des salaires qu'elle aurait continué à gagner auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et le montant de 5.799,39 € qu'elle explique avoir touché de la part de l'ETAT au titre de ses indemnités de chômage.

La requérante réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à trois mois de salaire, soit la somme de (3 x 4.727,76 =) 14.183,28 €

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

Elle estime que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante, l'employeur ayant tant indiqué les raisons de la réorganisation et de la suppression de poste que les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par la salariée, celle-ci ayant dès lors parfaitement été mise en mesure de comprendre les raisons de son licenciement.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. estime encore que la restructuration invoquée ainsi que la suppression de poste en résultant constitue un motif réel et sérieux de licenciement. Elle explique à cet égard :

- que la requérante s'est vu engager à partir de novembre 2021 pour être exclusivement affectée à PERSONNE2.) (CEO) et à Monsieur PERSONNE3.) (CFO), qu'elle devait assister dans la gestion de leur travail ;
- qu'il s'agissait d'une création de poste liée à la nomination de PERSONNE2.) en tant que CEO au 1<sup>er</sup> juillet 2021 ;
- qu'au courant du mois de février 2022, l'employeur a dû constater que la charge de travail de la salariée était insuffisante, alors qu'il y avait très peu de réunions et de voyages à organiser, la salariée ayant d'ailleurs elle-même demandé à ses collègues de lui confier d'autres tâches ;
- que l'employeur ayant l'obligation de fournir du travail au salarié, la requérante s'est vu confier de mars 2022 à août 2022 de nouvelles tâches et responsabilités ponctuelles pour le compte d'autres entreprises du groupe avec lesquelles la société défenderesse avait signé des contrats de prestation de services ;
- que lesdites sociétés ont toutefois procédé à divers recrutements en interne, de sorte qu'à compter de septembre 2022, la requérante n'avait de nouveau à s'occuper que des tâches et responsabilités découlant de sa job description ;
- qu'elle déclarait elle-même auprès de ses collègues qu'elle manquait de travail et qu'elle se sentait « relativement cool » par rapport aux autres sociétés où elle avait antérieurement travaillé ;
- que dès lors, la décision a été prise de supprimer son poste de travail et de redistribuer ses tâches conformément aux indications fournies dans la lettre de motivation.

La société défenderesse estime avoir pu procéder à pareille restructuration, le chef d'entreprise étant seul responsable des risques assumés et bénéficiant corrélativement du pouvoir de direction de la société, c'est-à-dire du pouvoir de créer, de modifier ou de fermer l'entreprise.

Elle estime encore qu'il y a bien eu suppression de poste alors que toutes les tâches ont été réparties entre des salariés qui se trouvaient déjà au service de l'employeur au moment du licenciement.

A l'appui de son argumentation, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. renvoie aux éléments du dossier. A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve.

Considérant dès lors que le licenciement est fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum.

En ce qui concerne le préjudice matériel, elle estime ainsi que la période de référence ne saurait dépasser un mois et demi, la salariée licenciée avec effet au 14 novembre 2022 ayant retrouvé un nouveau poste de travail dès le 4 janvier 2023.

Elle s'oppose encore au préjudice moral, la salariée n'ayant disposé que d'une faible ancienneté et ayant procédé à la signature de son nouveau contrat de travail dès le 23 décembre 2022.

Elle s'oppose finalement au remboursement des frais et honoraires d'avocat, la demande afférente étant dépourvue de base légale. Elle conteste encore toute faute dans son chef ainsi que le dommage réclamé, ce dernier n'étant pas prouvé, sinon excessif. Elle conteste finalement le lien causal entre la faute et le préjudice et fait valoir que l'assistance d'un avocat n'est pas obligatoire devant les juridictions du travail.

### **Motifs de la décision :**

#### **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.

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 d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs débattus à l'audience s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement et s'ils sont réels et sérieux.

Afin de suffire à ces exigences, 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).

En l'espèce, il résulte du courrier de motivation du 29 septembre 2022 qu'après avoir énoncé les tâches pour lesquelles la requérante a été embauchée - à savoir son affectation à temps plein en qualité d'assistante au service exclusif des gérants PERSONNE2.) et PERSONNE3.) - l'employeur explique avoir dû constater dès la fin du mois de février 2022 que lesdites tâches ne permettaient pas de lui assurer une charge de travail suffisante.

L'employeur a encore indiqué les mesures qu'il a mises en œuvre, à partir du mois de mars 2022, afin d'occuper plus amplement la salariée ainsi que les raisons pour lesquelles lesdites mesures n'ont, au-delà du mois d'août 2022, pas pu être maintenues.

La lettre des motifs indique finalement que l'employeur, confronté à cette situation et n'ayant pas d'autre poste équivalent qui aurait pu correspondre aux qualifications et aptitudes professionnelles de la requérante, a décidé d'une restructuration visant à répartir les tâches de PERSONNE1.) entre les différentes personnes y indiquées et de supprimer ainsi purement et simplement le poste de la requérante dont la fonction ne correspondait plus à aucune tâche.

L'employeur ayant dès lors tant indiqué les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois, que révéler les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste de la requérante et cette dernière ayant dès lors été mise en mesure de saisir la nature et la portée exacte des raisons ayant conduit à son congédiement, les motifs du licenciement ont été indiqués avec une précision suffisante.

C'est à tort que la requérante reproche dans ce contexte à l'employeur de ne pas avoir procédé à une comparaison de la situation invoquée par rapport à celle ayant existé en début de contrat, la société défenderesse n'ayant pas fait état - ni dans son courrier, ni à l'audience - d'une réduction de la charge de travail mais s'étant contenté de faire valoir qu'elle avait « *dû constater dès fin février 2022 que (ses) tâches et responsabilités (...) ne (l)'occupaient pas suffisamment* ».

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs est dès lors à rejeter.

#### Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que la requérante, embauchée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021 sur base d'un contrat de travail prévoyant une période d'essai de six mois, s'est vu licencier par l'employeur suivant courrier du 7 septembre 2022 avec un préavis expirant le 14 décembre 2022.

Le licenciement de la salariée reposant sur des motifs économiques - à savoir une suppression de poste suite à la constatation par l'employeur d'une charge de travail insuffisante - il y a lieu de rappeler les principes applicables en la matière.

Il est ainsi admis 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.

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

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.

Il est dès lors 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 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.

En l'espèce, il y a lieu de rappeler que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. a procédé à l'embauche de la salariée suivant contrat de travail ayant pris effet le 1<sup>er</sup> novembre 2021.

Il résulte dudit contrat que la salariée a été engagée à plein temps et que les parties ont convenu d'une période d'essai de six mois.

L'essai a dès lors commencé le 1<sup>er</sup> novembre 2021 pour prendre fin le 30 avril 2022.

Aux termes de la lettre de motivation, l'employeur explique avoir constaté dès la fin du mois de février 2022 que les tâches et responsabilités convenues à l'occasion de la signature du contrat n'assuraient pas une charge de travail suffisante à la salariée.





L'employeur admet dès lors avoir constaté - quatre mois seulement après le début du contrat de travail et plus de deux mois avant l'expiration de la période d'essai – qu'il n'avait pas de travail suffisant pour occuper en interne sa salariée nouvellement embauchée.

Aux termes de cette même lettre de motivation, l'employeur ne fait pas état d'une réduction de la charge de travail au courant des quatre premiers mois de la période d'essai.

Le tribunal admet dès lors que la situation ayant conduit au licenciement, telle que constatée par l'employeur en février 2022, était identique à celle ayant existé au moment de l'embauche, le contraire n'ayant été allégué ni dans les motifs, ni à l'occasion des plaidoiries.

Il convient de rappeler que l'employeur a l'obligation de fournir du travail au salarié qu'il embauche.

Il y a par ailleurs lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 1134 du Code civil, les conventions légalement formées tiennent lieu de loi à ceux qui les ont faites et qu'elles doivent être exécutées de bonne foi.

En procédant à l'embauche de la salariée alors qu'il n'y avait pas de charge suffisante de travail en interne, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'a pas respecté ses obligations légales.

C'est dès lors à juste titre que PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur d'avoir procédé à son embauche avec une légèreté blâmable, la société défenderesse n'ayant ni vérifié, avant la signature du contrat, si la charge de travail dont elle disposait correspondait bien à un plein temps, ni fait abstraction de conclure ledit contrat qu'elle aurait pu signer sous forme d'un contrat à temps partiel.

Il y a ensuite lieu de rappeler que si l'employeur admet qu'il s'est rendu compte du problème dès fin février 2022, soit à un moment où le contrat n'était pas encore définitif, il n'a pourtant pas procédé à la résiliation de l'essai avant le 1<sup>er</sup> mai 2022 mais a préféré, d'après ses propres déclarations, confier à la salariée des tâches et responsabilité supplémentaires pour le compte d'autres entreprises du groupe.

Il s'ensuit que non seulement le contrat a été conclu à plein temps à un moment où l'employeur n'avait pas de charge de travail suffisante, mais qu'il a encore décidé du maintien de la salariée au-delà de sa période d'essai alors qu'il savait, à ce moment-là, qu'il n'avait pas suffisamment de travail pour occuper en interne la salariée embauchée à plein temps.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. fait valoir que le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé et qu'il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction.

S'il est vrai qu'il est admis en jurisprudence que l'employeur décide 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 même s'ils sont de nature à entraîner des licenciements, ce principe ne saurait toutefois servir de blanc-seing à un employeur qui, tel qu'en l'espèce, tente de justifier le licenciement économique après l'embauche définitive par des motifs parvenus à sa connaissance dès avant la fin de l'essai.

Dans ce cas de figure, la résiliation opérée ne constitue en effet pas un licenciement en lien avec une restructuration, mais un congédiement qui était prévisible par l'employeur au moment de l'engagement définitif en date du 1<sup>er</sup> mai 2022.

La société défenderesse ne saurait dès lors pas non plus se prévaloir de la circonstance que les sociétés du groupe, auprès desquelles PERSONNE1.) a été affectée afin de l'« occuper plus amplement », aient par la suite procédé à des embauches en interne.

Au vu de l'ensemble de ces circonstances, c'est à tort que la société défenderesse estime sa décision de supprimer le poste de travail de la salariée et de procéder à son licenciement comme « *nécessaire et judicieuse afin de garantir une bonne continuation de l'activité* », la résiliation du contrat de travail étant intervenue du fait de ses propres négligences.

A défaut de motifs réels et sérieux, le licenciement de PERSONNE1.) est dès lors 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 matériels et moraux qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

La requérante réclame tout d'abord un montant de 2.701,58 € au titre du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant la période du 14 novembre 2022 au 4 janvier 2023. A l'appui de sa demande, elle verse des recherches d'emploi depuis septembre 2022 ainsi qu'un nouveau contrat de travail signé le 23 décembre 2022 avec une entrée en service prévue à partir du 4 janvier 2023.

Au vu des contestations de la société défenderesse, il y a lieu de rappeler 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).

Dans la mesure où la salariée a recherché un nouvel emploi dès la notification de son licenciement et qu'elle a rapidement retrouvé un nouvel emploi dès la fin du préavis, le tribunal estime qu'il y a lieu d'admettre qu'elle s'est adonnée à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir d'autres arguments et la période de référence revendiquée n'étant pas excessive au vu de la situation sur le marché de l'emploi et de l'âge de la requérante (née en 1968), il y a lieu de fixer du 15 novembre 2022 (lendemain de la fin du préavis) au 3 janvier 2023 (veille du début de son nouveau travail) la période pendant laquelle le préjudice subi est censé se trouver en lien causal avec le licenciement abusif.

Les fiches de salaire de la requérante faisant état d'une rémunération mensuelle de 4.727,76 € (soit le salaire « moyen » invoqué par la salariée), elle a subi une perte de revenu qu'il y a lieu d'évaluer à (2.521,47 + 4.727,76 + 457,53 =) 7.706,76 €.

Le préjudice matériel étant à apprécier *in concreto*, il y a lieu de déduire de ce montant les indemnités de chômage touchées par la salariée pendant cette même période soit, d'après le décompte de l'ETAT, un montant de 6.165,41 € (et non le montant de 5.799,39 € figurant au décompte de la salariée et qui correspond, d'après sa pièce n°9, aux seules indemnités payées jusqu'au 31 décembre 2022).

Le préjudice matériel subi par la requérante s'élève dès lors à (7.706,76 - 6.165,41 =) 1.541,35 €.

PERSONNE1.) réclame encore trois mois de salaire à titre de réparation de son préjudice moral.

Les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral 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.

Au vu des circonstances spécifiques ayant conduit au licenciement de cette salariée âgée de 54 ans, mais en tenant également compte de la faible ancienneté de la requérante, il y a lieu de limiter la réparation de son préjudice moral à un montant évalué *ex aequo et bono* à 2.000 €.

#### Quant au recours de l'ETAT :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG demande la condamnation de l'employeur à lui rembourser la somme de 6.165,41 € du chef des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) suite à la résiliation abusive de son contrat de travail.

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* ».

Au vu du décompte de l'ETAT, cette demande est à déclarer fondée pour le montant réclamé.

#### Quant aux frais et honoraires d'avocat :

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 5.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Il y a lieu de rappeler que par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

L'argumentation de l'employeur quant à l'absence de base légale est dès lors à écarter.

C'est en revanche à juste titre que la société défenderesse fait valoir que devant les juridictions du travail, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dans ces circonstances que le choix de la requérante de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à l'employeur dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de ce dernier, mais d'un choix délibéré dont la requérante doit seul supporter les conséquences.

La demande de PERSONNE1.) sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil est dès lors à rejeter.

#### Quant aux indemnités de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la société 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 PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

**donne acte** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.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 7 septembre 2022 abusif ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative au dommage matériel fondée à concurrence du montant de 1.541,35 €;

**dit** sa demande relative au dommage moral fondée à concurrence du montant de 2.000 €;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (1.541,35 + 2.000 =) 3.541,35 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 20 mars 2023, jusqu'à solde ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative au remboursement de ses frais d'avocat 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, fondé ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, le montant de 6.165,41 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 1<sup>er</sup> octobre 2024, jusqu'à solde ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

**dit** la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. sur cette même base non fondée ;

en **déboute** ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.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.*