

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 99/24
E-TRAV-85/19

Audience publique du 11 janvier 2024

Dans la cause entre:

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

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Esch/Alzette, en remplacement de la société à responsabilité limitée INTERDROIT s.à.r.l., à l'audience publique du 7 décembre 2023,

et:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Sébastien KIEFFER, en remplacement de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocats à la Cour, demeurant tous les deux à Luxembourg, l'audience publique du 7 décembre 2023.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée le 15 mai 2013 au greffe du tribunal du travail par la société à responsabilité limitée INTERDROIT s.à.r.l., représentée par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, au nom et pour compte de PERSONNE1.), laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 6 juin 2019, lors de laquelle Maître Arsène KRONSHAGEN, avocat à la Cour, se présenta pour la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

A la demande des parties, l'affaire subit ensuite 8 remises contradictoires pour paraître finalement à l'audience publique du 7 décembre 2023.

A l'appel de la cause à cette audience, la partie demanderesse comparut par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, en remplacement de la société à responsabilité limitée INTERDROIT s.à.r.l., tandis que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. comparut par Maître Sébastien KIEFFER, en remplacement de Maître Arsène KRONSHAGEN, avocats à la Cour.

Les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs explications, moyens et demandes plus amplement repris dans les considérants du jugement qui suit.

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 datée du 13 mai 2019 mais déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 15 mai 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette aux fins d'entendre déclarer abusif sinon irrégulier son licenciement et aux fins de l'entendre condamner à lui payer:

- 16.500 € en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du congédiement;
- 5.500 € en indemnisation du préjudice moral subi du fait du congédiement;
- une indemnité de congés non pris chiffrée pour mémoire ainsi que;
- 5.500 € au titre de l'indemnité compensatoire de préavis;

soit au total 27.500 €, + p.m., sous réserve de tout autre montant même supérieur à déterminer en cours d'instance par voie d'expertise ou de consultation, ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) concluait encore à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Il sollicitait également la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il concluait finalement à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Lors des débats en audience publique du 7 décembre 2023, PERSONNE1.) déclare renoncer à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité de préavis. Il déclare encore réduire sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement argué d'abusif au montant de 9.625 €.

Il convient de lui en donner acte.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 500 €.

Il convient également de lui en donner acte.

Moyens et arguments des parties

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) fait exposer qu'il avait été aux services de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. depuis le 2 octobre 2017 en qualité de *facility manager* en vertu d'un contrat de travail daté du 22 septembre 2017.

Il relate que sa rémunération brute s'élevait à 2.750 € par mois.

Il indique que par courrier du 3 avril 2018, son employeur lui avait notifié son licenciement moyennant le préavis légal. Il affirme qu'en réponse à sa demande du 9 avril 2018, son employeur lui avait parvenu une lettre de motivation du licenciement datée du 9 mai 2018.

Il affirme avoir contesté le licenciement en date du 25 mai 2018.

PERSONNE1.) demande en premier lieu à voir déclarer le licenciement abusif motif pris que la lettre de motivation ne répond pas aux exigences de précision requises tant par la loi que par la jurisprudence, privant ainsi les tribunaux de la faculté d'apprécier la gravité et le sérieux des motifs invoqués à l'appui du licenciement et le salarié de rapporter la preuve de leur inanité ou de leur fausseté. Il reproche plus particulièrement à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. d'avoir omis de préciser en quoi les faits économiques invoqués à l'appui du licenciement impactaient le fonctionnement de l'entreprise et notamment de ne pas avoir indiqué les raisons de la réorganisation voir de la suppression de son poste ou d'emploi et d'avoir omis de préciser les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié concerné.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conteste tant la réalité que le sérieux des motifs invoqués par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à l'appui du congédiement.

Il met plus particulièrement en exergue du comportement de l'employeur qui l'avait engagé à peine six mois plus tôt et qui le licenciait ensuite en invoquant des difficultés financières. Il conteste encore avoir presté du travail pour le client SOCIETE2.).

En dernier ordre de subsidiarité, PERSONNE1.) soutient que le comportement de l'employeur qui engage un salarié alors que la société connaît une situation économique difficile doit s'analyser en une faute de gestion dans son chef alors qu'il a agi avec une légèreté blâmable et que la responsabilité de cette faute (y compris la responsabilité du licenciement qui en est la conséquence) incombe également à l'employeur.

PERSONNE1.) fait encore valoir que son employeur respectivement le groupe SOCIETE2.) cherchait à recruter du personnel immédiatement après son

congédiement, ce qui démontrait également l'inanité des motifs économiques invoqués. Il fait d'ailleurs valoir, en termes de plaidoiries, que les sociétés du groupe SOCIETE2.) faisaient partie du même groupe que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. qui serait une SOPARFI et dont le seul objet serait de détenir des parts sociales.

PERSONNE1.) demande en conséquence à voir déclarer le licenciement dont s'agit abusif.

Il réclame en indemnisation du préjudice matériel lui accru du fait du licenciement - selon le dernier état de ses conclusions - paiement d'un montant 9.625 €, compte tenu d'une période de référence qu'il demande à voir fixer à 3 mois et demi. Il fait valoir qu'en tant qu'employé communal affecté auprès de la mairie de Longwy, il avait bénéficié d'une disponibilité pour une durée d'un an afin de rejoindre la société anonyme SOCIETE1.) S.A. pour laquelle travaillait également son épouse. Il relate qu'à la fin du délai de préavis, il avait immédiatement demandé sa réintégration dans ses anciennes fonctions communales. Il relate qu'il avait été réengagé dès le 2 octobre 2018, de sorte qu'il était resté sans revenus pendant 3 mois et demi. Il affirme qu'il n'avait pu faire valoir son droit à réintégration dans son ancien emploi qu'à partir de la fin du préavis, partant dès qu'il était libre de tout engagement contractuel. Il fait encore valoir qu'il n'avait pas pu faire valoir de droits à des prestations de chômage alors qu'il était en attente de sa réintégration et qu'il n'était pas considéré comme disponible sur le marché de l'emploi.

Il réclame en indemnisation du préjudice moral qu'il affirme avoir subi du fait du licenciement paiement d'un montant de 5.500 €, correspondant à deux mois de salaires bruts, notamment en raison des tracas et des soucis causés par le congédiement.

Selon le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) renonce à ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris et en paiement d'une indemnité de préavis.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. déclare se rapporter à prudence du tribunal en ce qui concerne la recevabilité de la requête adverse.

Pour le surplus, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste faire partie du même groupe de sociétés que les sociétés du groupe SOCIETE2.) ; elle affirme au contraire qu'elle était uniquement un prestataire de services pour les sociétés du groupe SOCIETE2.).

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet du moyen tiré de l'imprécision des motifs du licenciement, faisant valoir au contraire qu'ils ont été énoncés avec une précision telle que le salarié a pu en apprécier tant la nature que la portée exacte.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient pour le surplus que le licenciement est fondé sur des motifs réels et sérieux résultant à suffisance des documents comptables joints à la lettre de motivation et versés aux débats.

Elle rappelle que le licenciement est justifié par la défaillance d'un client; elle affirme que les documents comptables produits en cause démontrent une baisse sensible du chiffre d'affaires dû au désengagement du client SOCIETE2.).

Elle rappelle encore qu'il appartient au seul employeur en tant que maître de l'affaire de faire les choix quant à l'orientation de l'entreprise qui s'imposent et notamment pour éviter le déclin de sa société.

Elle conteste en tout état de cause avoir cherché à recruter d'autres salariés au moment de procéder au licenciement de PERSONNE1.) ou immédiatement après; elle fait plus particulièrement valoir que les pièces produites par la partie requérante concernent exclusivement SOCIETE2.).

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. demande en conséquence à voir déclarer le licenciement dont objet justifié et fondé et à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum.

Elle conteste plus particulièrement tout lien causal entre le licenciement intervenu et le préjudice allégué, faute pour PERSONNE1.) de justifier de la recherche d'un nouvel emploi en attendant sa réintégration auprès de la mairie de Longwy.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande à voir réduire les montants à allouer en indemnisation d'un éventuel préjudice matériel et moral à de plus justes proportions.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste encore l'indemnité de procédure telle que réclamée par PERSONNE1.); à titre reconventionnel, elle demande à se voir allouer une indemnité de procédure de 500 €.

Appréciation du tribunal

A. Les faits constants en cause

Par courrier daté au 3 avril 2018, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. notifiait à PERSONNE1.) son licenciement moyennant un préavis de 2 mois commençant à courir à partir du 15 avril 2018 pour se terminer le 14 juin 2018 tout en le dispensant de la prestation de son travail pendant le préavis.

Par courrier daté au 9 avril 2018, partant endéans le délai d'un mois tel que porté par l'article L.124-5(1) du code du travail, PERSONNE1.) réclamait à son employeur les motifs invoqués à l'appui du licenciement.

Par courrier daté du 9 mai 2018, partant encore endéans le délai d'un mois porté par l'article L.124-5(2) du code du travail, l'employeur envoyait à la partie requérante une lettre de motivation conçue dans les termes suivants:

Par courrier recommandé du 25 mai 2018, partant endéans le délai de trois mois tel que porté par l'article L.124-11(2) du code du travail, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement au nom et pour compte de son mandant.

PERSONNE1.) a finalement introduit la présente requête en date du 15 mai 2019, partant endéans le délai d'un an à partir de la réclamation tel que porté par l'article L.124-11 du code du travail.

La demande est partant régulière en la forme et quant aux délais.

B. Le mérite du licenciement

1. La précision de la lettre de motivation

Il convient de constater à la lecture de la lettre de motivation du licenciement dont objet plus amplement reprise ci-dessus que l'employeur invoque des motifs d'ordre économique à l'appui du licenciement.

Aux termes de l'article L.124-5 du code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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 d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

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, 26 octobre 1995, numéro16938 du rôle).

L'article L.124-5 (2) du code du travail précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer le licenciement mais encore à préciser l'incidence de la suppression du

poste de travail décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Il a ainsi été décidé qu'en 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 (Cour d'appel du 9 mars 2006, 8e chambre, numéros 29725 et 29726 du rôle; Cour d'appel du 18 janvier 2007, 8e chambre, numéro 31061 du rôle).

En l'espèce, l'employeur expose dans la lettre de motivation du licenciement, après avoir détaillé les différents groupes figurant parmi ses clients, que l'un de ses principaux clients, nommé désigné dans le courrier, pour lequel le requérant aurait presté à concurrence de 95 % de son temps de travail et qui représentait 65% du chiffre d'affaires de l'employeur, faisait face à des graves difficultés économiques et financières et se trouvait dans l'impossibilité d'honorer les factures émises.

L'employeur indique encore dans la lettre de motivation du congédiement que son chiffre d'affaires, en constante régression sur les trois derniers exercices, avait baissé de 168.729,15 € entre 2015 et 2017 ; il précise en outre que selon le projet de bilan pour l'année 2017, il réalisait une perte de 226.545,56 € durant ledit exercice.

Il cite ensuite diverses jurisprudences pour affirmer qu'il est autorisé à adopter toute mesure que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise et notamment la réorganisation de l'entreprise ou d'un secteur de l'entreprise, non seulement en cas des difficultés économiques avérées, mais encore afin de garantir la compétitivité.

Il expose finalement que les difficultés économiques rencontrées par ses clients, ayant entraîné pour l'employeur une baisse notable du chiffre d'affaires, justifiaient la prise de mesures afin de limiter le déclin de l'entreprise et d'anticiper des difficultés économiques.

L'employeur a partant suffisamment expliqué en quoi consistent les difficultés économiques invoquées, leur origine ainsi que les raisons pour lesquelles le poste du requérant, qui aurait été majoritairement en charge du client défaillant, a été supprimé.

Dès lors, il faut constater que l'énoncé des motifs fournis par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. dans la lettre de motivation du 9 mai 2018 est suffisamment précis pour permettre au salarié de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

En conséquence, la lettre de motivation du 9 mai 2018 suffit donc aux conditions de précision requises par la loi et par la jurisprudence, de sorte que le moyen de la partie requérante relatif à l'imprécision des motifs doit être rejeté.

2. Le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués

PERSONNE1.) conteste la réalité et le sérieux des motifs économiques avancés.

Il convient de rappeler qu'en matière de licenciement pour raison économique, le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise et partant seul juge des dispositions qu'il lui appartient de prendre en tant que chef responsable du bon fonctionnement de cette dernière, ce pouvoir constituant en fait le corollaire de la responsabilité du risque assumé qu'il endosse. (cf. CSJ, 3e, 21 juin 2018, numéro 45386 du rôle)

Il s'en suit que ni le salarié ni le juge ne sont autorisés à se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures à prendre. Or, l'intérêt de l'entreprise justifie que l'employeur prenne des mesures et, le cas échéant, des mesures de licenciement en cas de dégradation de ses activités, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de ce droit. (CSJ, 3e, 21 juin 2018, numéro 45386 du rôle)

Si le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises et des choix de gestion, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondées sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

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. CSJ, 3e, 30 mars 2017, numéro 43303 du rôle).

Un employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise d'une manière plus rationnelle et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes. (cf. CSJ, 22 juin 2000, numéro 23191 du rôle)

La décision, dans le but d'une réduction des coûts d'exploitation, de licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise est en principe légitime. (cf. CSJ, 24 juin 2010, numéro 32919 du rôle)

Si la charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

Il appartient donc à la personne licenciée d'établir que le licenciement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son licenciement 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.

En l'espèce, si la situation obérée de l'entreprise semble établie au vu des documents comptables produits par la société anonyme SOCIETE1.) S.A., toujours est-il que les motifs avancés par l'employeur pour justifier de la suppression de l'emploi du requérant ne sont pas de nature à convaincre du mérite du congédiement dont s'agit. En effet, contrairement aux dires de l'employeur, le requérant, qui avait été engagé en tant que *facility manager* (en charge selon le contrat de travail des équipements techniques au sein de l'entreprise employeuse et de la logistique), ne prestait pas pour le client SOCIETE2.). Ainsi, les initiales du requérant ne figurent pas sur le document intitulé « *Quote-part chida: groupe Boonchu* » émis par l'employeur.

Faute pour l'employeur de justifier de l'incidence des mesures de restructuration prises sur l'emploi du requérant, le tribunal considère que le licenciement est sans lien avec la mesure prise et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire d'un salarié.

Le licenciement prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 3 avril 2018 doit partant être déclaré abusif.

C. Les demandes indemnitaires

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

1. Le préjudice matériel

Le requérant demande selon le dernier état de ses conclusions à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 9.625 € en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste tout dommage matériel dans le chef du requérant alors que ce dernier aurait rapidement retrouvé du travail.

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.) bénéficiait, selon ses propres dires, d'une garantie de réintégration dans son ancien emploi auprès de la mairie de Longwy et il avait pu réintégrer son emploi dès le mois d'octobre 2018. Selon ses dires, il n'avait pu faire valoir son droit à réintégration qu'une fois terminé son engagement auprès de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (soit dès la fin du préavis) et qu'en raison de son droit à réintégration qu'il avait fait valoir, il était considéré comme n'étant pas disponible sur le marché de l'emploi.

Il ressort en effet d'un courrier émanant du Maire de Longwy daté du 3 juillet 2018 que PERSONNE1.) avait effectivement formulé une demande de pouvoir reprendre une activité auprès de la mairie de Longwy.

Le tribunal retient que dans ces circonstances, PERSONNE1.) a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver le plus rapidement possible un emploi de remplacement et minimiser ainsi l'incidence économique du licenciement. Le moment de la reprise du travail, tout en étant largement indépendant de la volonté du requérant, était toutefois également tributaire du comportement de son nouvel employeur et des délais pour libérer un poste correspondant au requérant. Dans ces circonstances, le tribunal estime qu'il n'appartient pas à l'employeur de supporter la perte de revenus pendant toute la période jusqu'à la reprise effective du travail.

Compte tenu des considérations qui précèdent, le tribunal décide de fixer la période de référence pendant laquelle la perte de revenus doit être considérée comme étant en relation causale avec le licenciement à 2 mois à partir de la fin de la période de préavis.

Compte tenu d'un salaire mensuel brut de 2.750 €, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel doit partant être déclarée fondée pour un montant de 5.500 €.

2. Le préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 5.500 €.

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.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles la résiliation unilatérale de la relation de travail à l'initiative de l'employeur s'est opérée et des incertitudes qui en ont nécessairement découlé pour le requérant, la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal du travail fixe ex æquo et bono à 800 €.

L'indemnisation du préjudice tant matériel que moral ne constitue pas la contrepartie d'un travail, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne trouve pas à s'appliquer. Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile ne sont pas non plus remplies en l'espèce. Il n'y a partant pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Il y a lieu d'allouer les intérêts sur les montants à allouer en indemnisation du préjudice tant matériel que moral à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

D. Les indemnités de procédure

PERSONNE1.) réclame la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

A titre reconventionnel, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame la condamnation de PERSONNE1.) lui payer une indemnité de procédure de 500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Au vu du sort à réserver au litige, il convient de débouter la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande de ce chef.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 500 €.

Il convient finalement de condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A., partie qui succombe, aux frais et dépens de l'instance.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement à l'égard des parties et en premier ressort:

reçoit la requête introductive d'instance en la forme;

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de congés non pris et en paiement d'une indemnité de préavis;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi du fait du licenciement argué d'abusif au montant de 9.625 €;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile;

déclare le licenciement moyennant préavis de 2 mois notifié par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à PERSONNE1.) par courrier du 3 avril 2018 abusif;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel lui accru du fait du licenciement pour un montant de 5.500 € (cinq mille cinq cents euros);

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral lui accru du fait du licenciement pour un montant de 800 € (huit cents euros);

partant

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer de ces chefs à PERSONNE1.) un montant de 6.300 € (six mille trois cents euros), ce montant à allouer avec les intérêts légaux à partir du 15 mai 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure pour un montant de 500 € (cinq cents euros);

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) de ce chef un montant de 500 € (cinq cents euros);

dit non-fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure et en déboute;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux frais de l'instance.

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

*Daniel LINDEN, juge de paix, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Christian BIOT, assesseur-salarié,
Thierry THILL, greffier,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de paix, président,
et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*