

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 1925/23  
L-TRAV-161/20

## **JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

#### **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 27 JUIN 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Olivier GALLE  
Laurent BAUMGARTEN  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

#### **A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société en commandite simple SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L- ADRESSE4.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'SOCIETE3.), représentée par son gérant SOCIETE4.) S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marie GUEBELS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christophe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 mars 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 31 mars 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 juin 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Brahim SAHKI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Marie GUEBELS.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 mars 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| 1) dommage matériel : | 80.000.- € |
| 2) dommage moral :    | 20.000.- € |

soit en tout le montant de 100.000.- € avec les intérêts légaux de retard depuis la fin des relations de travail, sinon depuis la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 6 juin 2023, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 181.980,95 €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 19 juin 2017 en qualité de « chief financial officer », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 26 avril 2019.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 7 mai 2019 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 5 juin 2019.

Ce dernier courrier est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 30 août 2019.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement**

#### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse soutient quant à elle qu'elle a indiqué les motifs du licenciement du requérant avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a exposé dans la lettre de motifs ce qui est reproché au requérant.

Elle fait finalement valoir que le requérant a au vu de sa lettre de contestation du licenciement compris ce qui lui est reproché.

La partie défenderesse fait en effet valoir que le requérant a pris position point par point sur les motifs du licenciement, de sorte qu'il aurait compris la consistance et la portée de la lettre de motifs.

#### **b) Quant aux motifs du jugement**

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

L'imprécision des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 26 avril 2019 doit être déclaré abusif.

Il n'y a dès lors plus lieu d'analyser les autres moyens des parties au litige relatifs au caractère abusif du licenciement du requérant.

### C. Quant aux demandes indemnitaires

#### a) Quant au dommage matériel

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 181.980,95 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il a fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à vingt-cinq mois.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant.

Elle fait valoir que les recherches d'emploi faites par le requérant ne sont pas des recherches à prendre en considération.

Elle fait ainsi valoir que la liste des candidatures versées par le requérant constitue un document unilatéral établi par son ancien salarié lui-même.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne verse au dossier qu'un « screenshot » des demandes d'emploi qu'il aurait faites, « screenshot » qui ne prouverait pas qu'il a réellement postulé pour les postes.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne prouve pas que c'est lui qui a postulé pour ces postes.

Elle se demande ainsi qui a postulé pour les postes en question alors que le nom du requérant ne serait pas indiqué.

Elle se demande finalement quand le requérant aurait postulé pour ces postes.

Elle conclut partant que le requérant ne prouve pas qu'il a suite à son licenciement activement cherché un nouvel emploi.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir qu'une période de référence de vingt-cinq mois est énorme.

Elle fait ainsi valoir que le préavis aurait en raison de l'âge du requérant au moment de son licenciement, de son ancienneté dans sa société et en raison du fait qu'il a été dispensé de prêter son préavis dû suffire pour retrouver du travail.

Elle fait encore valoir qu'il n'y a plus de lien causal entre le licenciement du requérant et le préjudice matériel qu'il aurait subi de ce fait à partir du moment où il a retrouvé du travail.

Elle demande partant à voir réduire la période de référence à de plus justes proportions alors qu'elle serait trop longue.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le salaire mensuel de base du requérant s'est chiffré à la somme de 14.166,67 € et non pas à la somme de 15.148,23 €

Le requérant fait répliquer que les candidatures via le site SOCIETE5.) sont courantes dans le secteur de la finance.

La partie défenderesse fait finalement répliquer que le requérant n'a pas versé de candidatures ou de réponses négatives d'employeurs potentiels au dossier.

## 2) Quant aux motifs du jugement

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.

Or, le requérant, qui a été licencié par courrier daté du 26 avril 2019 avec dispense de prêter son préavis et qui a retrouvé du travail le 14 octobre 2020, n'a versé aucune demande d'emploi en bonne et due forme au dossier.

La liste des candidatures via le site SOCIETE5.) versée au dossier, qui constitue un document unilatéral établi par requérant lui-même, ne saurait en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même pas établir que le requérant a activement cherché un nouvel emploi depuis son licenciement.

Cette liste ne prouve finalement pas que le requérant a suite à son licenciement fait les recherches d'emploi qu'elle reprend.

Le requérant n'a partant pas établi qu'il a suite à son licenciement activement recherché du travail, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## b) Quant au dommage moral

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 20.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'il ne lui a à défaut de lettre de motivation de la partie défenderesse pas été facile de retrouver du travail.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que le montant réclamé par le requérant au titre de son préjudice moral n'est au vu de son âge, de son ancienneté et du fait qu'il n'a pas activement recherché du travail pas justifié.

La partie défenderesse fait finalement répliquer qu'un employeur n'a pas l'obligation de fournir une lettre de motivation à son salarié.

Le requérant fait finalement répliquer que son licenciement a porté atteinte à son honneur.

### 2) Quant aux motifs du jugement

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.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 7.500.- €

## **II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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 échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 181.980,95 €;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 26 avril 2019 abusif ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 7.500.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE6.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 4 mars 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE6.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE6.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE6.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Yves ENDERS**