

Répertoire no 3154/23  
L-TRAV-141/21

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 5 DECEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

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

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV  
DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

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

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Elisabeth Louise KNEIP, avocat, puis par Maître Ornella MASTRANGELO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, tous demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonction, inscrit au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Catherine GRAFF, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

## **I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant Maître Delphine ERNST, avocat, puis par Maître Sarah HOUPLON, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, tous demeurant à Luxembourg.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requêtes - annexées à la présente minute - déposées au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 mars 2021 et du 12 avril 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 16 mars 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 juin 2023. A cette audience, l'affaire fut refixée pour continuation des débats à l'audience du 26 septembre 2023, audience à laquelle l'affaire a été retenue. Par courrier du 3 octobre 2023, le tribunal a ordonné la rupture du délibéré et a refixé l'affaire pour continuation des débats à l'audience du 14 novembre 2023, audience à laquelle l'affaire a été retenue. A cette dernière audience Maître Ornella MASTRANGELO comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Catherine GRAFF. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi fut représenté par Maître Sarah HOUPLON.

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 SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 3 mars 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., 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 : | 61.500.- € |
| 2) dommage moral :    | 20.500.- € |

soit en tout le montant de 82.000.- € sinon tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € 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.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 12 avril 2022, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin que celui-ci puisse faire valoir ses droits.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux requêtes et de statuer par un seul et même jugement.

Les demandes sont recevables pour avoir été introduites dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 20 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 84.524,95 €

Acte lui en est donné.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 62.357,72 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 3 juin 2020 au 3 novembre 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

Le tribunal de ce siège a en date du 3 octobre 2023 ordonné la rupture du délibéré afin de permettre au requérant de verser la lettre de motivation du congédiement en français.

A l'audience du 14 novembre 2023, le requérant a versé une traduction libre de la lettre de motifs au dossier, traduction que la partie défenderesse a dit accepter.

## **I. Quant au licenciement**

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

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 20 juin 2019 en qualité de « director », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 30 mars 2020.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement le 6 avril 2020 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 6 mai 2020.

Le courrier du 6 mai 2020 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement le 31 juillet 2020.

## B. Quant au licenciement oral

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

Le requérant, qui a exposé sa demande et les moyens à l'appui de cette dernière dans sa requête et dans une note de plaidoiries, fait en premier lieu valoir que le licenciement est abusif pour avoir été prononcé oralement à son encontre en date du 11 février 2020.

Il fait en effet valoir que par un message vocal sur « Whatsapp » daté du 11 février 2020, vers 18.30 heures, PERSONNE2.), un des trois fondateurs et administrateur de la partie défenderesse, l'a informé qu'il ne voulait plus travailler avec lui et qu'il n'était plus employé de la société.

Il fait encore valoir que malgré le message reçu sur « Whatsapp » le 12 février 2020 et d'après lequel une lettre de licenciement serait préparée, il n'a jamais reçu une telle lettre.

Il fait ainsi valoir que le message du 11 février 2020 est clair et qu'il ne nécessite aucune interprétation.

Il fait en effet valoir qu'il ressort clairement de ce message que la partie défenderesse a voulu se séparer de lui avec effet immédiat.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a de manière explicite mis un terme à la relation de travail en lui précisant : « *This is the last time I'm going to talk with you, you are not any more a Mixer worker.* ».

Il fait finalement valoir que ce message « Whatsapp » portant résiliation orale avec effet immédiat de son contrat de travail n'est en application de l'article L.124-10(3) du code du travail pas à considérer comme une notification régulière d'un licenciement.

Le requérant fait partant valoir que son licenciement oral est abusif.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, conteste avoir oralement licencié le requérant.

Elle fait en premier lieu valoir que le message tel que retranscrit dans les pièces du requérant ne saurait pas constituer une preuve formelle d'un prétendu licenciement abusif en ce qu'il ne revêt aucun caractère formel probant.

Elle fait en effet valoir que si la Cour de Cassation française a posé le principe selon lequel les messages téléphoniques laissés sur le répondeur vocal d'un téléphone mobile valent preuve dans le cadre des procédures judiciaires, la partie qui invoque la réception d'un tel message téléphonique doit, afin d'assurer la production matérielle de ce type de preuve en justice, faire établir la retranscription dudit message par la voie d'un huissier de justice spécialisé.

Elle fait ainsi valoir que la retranscription du message semble n'avoir été faite que par le requérant et n'est à tout le moins aucunement faite par un huissier de justice, ni ne s'avère être une preuve irréfragable, de sorte que son ancien salarié ne saurait pas s'en prévaloir comme une preuve valablement acceptée et qu'elle doit être rejetée.

Elle conteste ainsi qu'PERSONNE2.) ait envoyé le message litigieux au requérant.

Elle conteste ensuite avoir envoyé un autre message « Whatsapp » au requérant le 12 février 2020.

Elle donne à ce sujet à considérer que le prétendu message du 12 février 2020 n'a fait l'objet d'aucune retranscription par le requérant.

Elle fait ensuite valoir que suivant les dispositions de l'article 11.2 de ses statuts, elle ne peut être valablement engagée que par la signature de deux gérants, un gérant de catégorie A et un gérant de catégorie B.

Elle fait ainsi valoir qu'PERSONNE2.) ayant été nommé gérant de la catégorie A en date du 15 mai 2018, il ne pouvait ni engager seul la société, ni même l'engager avec PERSONNE3.), également gérant de la catégorie A.

Elle fait partant valoir que même si PERSONNE2.) avait tenu les propos reportés par le requérant, il n'aurait pas pu engager seul la société et qu'il n'aurait dès lors pas pu légitimement et légalement notifier un licenciement au nom et pour le compte de la société.

Elle fait ensuite valoir qu'il est étonnant que le requérant, qui prétendrait s'être fait abusivement licencier en date du 11 février 2020, ait dans les faits continué à prester son travail tout le mois de février et tout le mois de mars et qu'il soit encore resté lié par le contrat de travail en avril et en mai 2020, indépendamment de l'écrit de son conseil du 5 mars 2020 excipant un prétendu licenciement oral, et ce sans avoir pris l'initiative de résilier le contrat de travail avec effet immédiat pour faute dans son chef.

Elle fait ensuite valoir que la notification du licenciement faite le 30 mars 2020 par voie recommandée et communiquée au requérant par courriel pour son information a conduit à ce que ce dernier soit absent pour cause de maladie du 1<sup>er</sup> au 20 avril 2020, puis du 21 au 30 avril 2020 et enfin du 1<sup>er</sup> au 31 mai 2020, soit pendant toute la période du préavis légal.

Elle fait ainsi valoir que si un licenciement oral avait été prononcé en date du 11 février 2020, il se pose la question de savoir pourquoi le requérant a accepté d'être en préavis légal pendant plus de trois mois et demi.

Elle fait ainsi encore valoir que le requérant n'a pas hésité à maintenir la relation de travail jusqu'au 31 mai 2020 en remettant des certificats médicaux pour cause de maladie jusqu'au dernier jour.

Elle fait finalement valoir que le requérant s'est dans les faits considéré comme étant un salarié jusqu'à la date du 31 mai 2020 suivant un courriel qu'il a dressé à PERSONNE4.) du cabinet comptable SOCIETE2.) le 26 mai 2020 à 11.05 heures et dans lequel il a indiqué qu'il la quitterait au 31 mai 2020.

Elle fait ainsi valoir que le requérant devait établir dans le même courriel sous forme d'un tableau un calcul des congés annuels non pris lui dus jusqu'au 31 mai 2020.

Elle se pose dès lors la question de savoir pourquoi le requérant a adopté un tel comportement et rédigé un tel courriel s'il considérait avoir été licencié déjà le 11 février 2020.

Elle fait partant valoir qu'elle conteste avoir oralement licencié le requérant le 11 février 2020 et qu'un tel licenciement oral est contredit dans les faits.

La partie défenderesse conclut à ce sujet que la relation de travail entre parties a pris fin le 31 mai 2020 par la notification du licenciement avec préavis suivant courrier daté du 30 mars 2020.

Le requérant demande à voir écouter le message vocal à l'audience.

Il se demande ensuite quel est l'intérêt de demander à un huissier de faire la transcription du message alors qu'un huissier ne pourrait pas faire plus que ce qu'il a fait.

Il soutient encore qu'il n'a plus travaillé depuis son licenciement.

Il fait finalement valoir que le pouvoir de signature ne lui est pas opposable alors qu'il serait un tiers par rapport à la société.

Le requérant soutient ainsi que son supérieur hiérarchique l'a licencié en représentation de la société.

La partie défenderesse fait répliquer que n'importe qui aurait pu laisser le message litigieux au requérant.

Elle fait ainsi valoir que le message vocal n'a pas de valeur juridique.

La partie défenderesse soutient finalement que le pouvoir de signature est opposable au salarié.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(3) du code du travail :

*« La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif. ».*

Un licenciement oral avec effet immédiat est partant au vu des dispositions de l'article L.124-10(3) du code du travail à déclarer abusif.

Or, il est de principe que le salarié qui soutient avoir fait l'objet d'un licenciement oral avec effet immédiat à l'obligation d'en rapporter la preuve en cas de contestation de l'employeur.

Il appartient partant au vu des contestations de la partie défenderesse au requérant de prouver que cette dernière l'a oralement licencié en date du 11 février 2020.

Afin de prouver qu'il a été oralement congédié par la partie défenderesse, le requérant verse une retranscription d'un message « Whatsapp » qui aurait été écrit par PERSONNE2.) le 11 février 2020 à 18.37 heures :

*« PERSONNE5.), I don't know what you are doing, for me you are not working any more for err...the Mixer, I'm going to fire you, I told you before, I want to see the excel before you send it to Howard. This is the last time we are talking, you don't need to come to Israel, I don't want to work with you anymore. So for me, I'm trying err...to understand what is err...are err...way to fire you. I don't want to work with you anymore, err, this is the last time I'm going to talk with you, you are not anymore a Mixer worker: Ah, goodbye for you. ».*

Il aurait au vu des contestations de la partie défenderesse appartenu au requérant de démontrer que le message Whatsapp qu'il a versé par écrit au dossier lui a été envoyé par PERSONNE2.) en sa qualité de représentant de la partie défenderesse, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

L'audition de ce message à l'audience n'aurait en outre pas permis au tribunal de constater que le message a été envoyé au requérant par PERSONNE2.).

Le requérant est dès lors en tout état de cause resté en défaut de prouver que la partie défenderesse l'a licencié le 11 février 2020, de sorte que son premier moyen doit être rejeté.

### C. Quant au licenciement avec préavis

#### a) Quant à la précision du motif du licenciement

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

Le requérant fait ensuite valoir que le motif économique invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son licenciement soit régulier.

A l'appui de son second moyen, le requérant fait valoir que pour répondre à l'exigence de précision de la lettre de motivation du licenciement, l'employeur doit écrire de manière concrète les raisons de la restructuration, la nature des mesures de restructuration, les effets attendus des mesures de restructuration et l'impact des mesures de restructuration sur l'emploi du salarié.

Il soutient encore que l'employeur doit illustrer sa lettre par des chiffres vérifiables.

Il fait ainsi en premier lieu valoir que la réorganisation n'est pas clairement expliquée/détaillée dans la lettre de motifs.

Il se base sur un arrêt de la Cour d'appel du 23 mai 2019, numéro CAL-2018-00618 du rôle, pour retenir qu'il appartient à l'employeur d'indiquer dans la lettre de motifs concrètement la manière dont la réorganisation avancée a été effectuée.

Il fait en effet valoir que l'employeur doit clairement indiquer les mesures de réorganisation préconisées, et notamment le nombre total des salariés concernés par les mesures de réorganisation.

Il fait encore valoir à ce sujet qu'il ne suffit pas pour l'employeur d'invoquer un manque de travail et un surplus de travailleurs.

Il fait ainsi exposer que la partie défenderesse mentionne dans la lettre de motifs que plusieurs emplois ont été supprimés.

Il fait encore exposer que la partie défenderesse y indique qu'un manager, qui aurait été engagé pour le site à Washington, a dû être licencié et qu'un nombre de salariés a été licencié sur les sites israéliens.

Il fait cependant valoir que la lettre de motifs n'indique ni le nom de ce manager, ni le nombre de salariés licenciés en Israël.

Il fait en deuxième lieu valoir que les motifs économiques ne sont pas illustrés par des chiffres vérifiables.

Il soutient ainsi que la partie défenderesse, qui soutiendrait avoir eu des difficultés économiques, aurait dû produire dans la lettre de motifs des chiffres et des bilans détaillés.

Il fait ainsi exposer que la partie défenderesse indique seulement que ses dépenses sont actuellement d'environ 290.000.- € par an et que sans revenus, les pertes de la société sont également d'environ 290.000.- €

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'indique ni son chiffre d'affaires annuel, ni le bénéfice de la société.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'explique pas à l'aide de chiffres exacts en quoi pendant les derniers mois de son embauche, elle a pu se retrouver face à des difficultés économiques.

Il fait ainsi valoir que sans donner de précisions, la partie défenderesse part du principe que ces faits sont connus du requérant en sa qualité de « head of finance of the mixer group companies ».

Il fait cependant valoir que le fait qu'il a été « head of finance » ne libère par la partie défenderesse de son obligation de donner des motifs précis.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs tels que formulés dans la lettre de motifs satisfont le critère de précision imposé par la jurisprudence alors que cette lettre aurait certainement permis au requérant de comprendre la motivation à la base de la résiliation de son contrat de travail consistant en la suppression de son poste et de prendre position.

Elle se base sur un arrêt de la Cour d'appel du 6 novembre 2014, numéro 39160 du rôle, pour retenir que l'employeur satisfait à son obligation de précision dans le cadre d'un licenciement pour motif économique s'il indique que le chiffre d'affaires a diminué de façon conséquente, tout en indiquant les pertes subies à la fin de l'exercice, justifiant ainsi la nécessité de réduire les charges sociales et la suppression du poste du salarié licencié.

Elle fait ainsi valoir qu'il est indiqué dans la lettre de motifs que le chiffre d'affaires de la société est en l'absence de revenus générés de zéro et que les pertes subies sont de 290.000.- € en mars 2020, qu'autrement dit la perte subie des trois premiers mois d'exercice de l'année comptable 2020 est communiquée.

Elle fait ainsi valoir que la suppression du poste du requérant est expressément spécifiée et que son non-remplacement est manifeste eu égard à ses comptes annuels 2019 et 2020 tels que déposés auprès du Registre de Commerce et de Sociétés.

Elle fait ainsi exposer que le groupe MIXER, spécialisé dans la location de bureaux partagés, sinon d'espaces « coworking », a été fondé en Israël et qu'il a établi son premier espace de bureaux partagés à Tel-Aviv.

Elle fait ensuite exposer que le sens littéral du « coworking » est le partage d'espaces de travail, étant entendu que le principe consiste à partager en plus de son bureau dans un « coworking », son quotidien, ses expériences, mais aussi sa cuisine, ses conseils et son savoir-faire.

Elle fait ensuite exposer qu'à l'issue du succès du premier site de « coworking », la société a cherché des investisseurs externes en vue de financer son expansion en Israël et à l'étranger.

Elle fait ainsi exposer qu'un consortium a investi dans le groupe MIXER en décembre 2017, de sorte qu'il a été décidé de la constituer le 28 décembre 2017.

Elle fait ainsi encore exposer qu'elle devait être à terme une entité pleinement opérationnelle au fur et à mesure que le groupe MIXER auquel elle appartiendrait aurait développé des sites de partage de bureaux.

Elle fait ensuite exposer qu'afin de respecter la législation luxembourgeoise et soutenir l'expansion internationale, le groupe MIXER a recruté un directeur financier en Israël lequel aurait quitté ses fonctions au cours du premier semestre 2019.

Elle fait ensuite exposer qu'elle a recruté le requérant le 20 juin 2019.

Elle fait ensuite exposer que le groupe et elle ont cherché à proposer plusieurs sites de « coworking » en Allemagne, au Luxembourg et aux Etats-Unis et que leur souhait de développer des sites de « coworking » au moment de recruter le requérant était manifeste, et ce comme « head of finance ».

Elle fait ensuite valoir qu'en raison de la pandémie liée à la Covid-19, les perspectives commerciales se sont arrêtées plusieurs mois durant et que le groupe MIXER a cherché à réduire ses coûts, y compris les coûts de personnel afin de préserver sa trésorerie.

Elle soutient ainsi qu'étant donné que l'expansion internationale du groupe a été freinée par la pandémie, seul un maintien des espaces de « coworking » en Israël semblait alors possible à cette période alors que des sites de partages de bureaux n'auraient pu ouvrir que dans ce pays, comme indiqué dans la lettre de communication des motifs, étant entendu pour le surplus que le projet à Washington aurait alors été stoppé.

Elle fait ensuite valoir qu'un comptable senior et expérimenté ayant en outre été parallèlement recruté sur ce territoire, le poste du requérant est alors apparu comme étant superflu.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de communication des motifs qu'en dépit de toutes les démarches commerciales entreprises, aucun site de partage de bureaux n'avait alors été ouvert au Luxembourg et ce peu importe que le requérant puisse arguer du fait qu'une option sur un site au Luxembourg aurait été évoquée lors d'un conseil d'administration tenu en date du 30 janvier 2020 et auquel il aurait assisté en sa qualité de gérant de la société, cette option ne s'étant précisément pas concrétisée en raison de la pandémie.

Elle fait ensuite valoir qu'ayant pour le surplus indiqué que les seuls sites ouverts étaient situés à Tel-Aviv, que le projet particulièrement avancé dans les négociations aux Etats-Unis n'avait pas pu aboutir là encore en raison de la crise sanitaire et que l'activité de location des espaces partagés existante dont les contrats étaient de courte durée serait interrompue dans la mesure où les locataires l'avaient déjà informée à la date de la notification du licenciement qu'ils ne renouvelleraient pas lesdits contrats en raison de la pandémie tandis que les locations de long terme envisagées étaient reportées, voire que les espaces loués étaient réduits en nombre, elle a clairement indiqué les difficultés économiques qu'elle rencontrait, ne pouvant tout simplement plus exercer ses activités commerciales.

Elle fait ensuite valoir que si l'activité de location de salles et d'accès à des espaces communs a commencé à ralentir dès la fin février 2020, tout s'est immédiatement arrêté avec la mise en route effective du confinement proclamé par les différents gouvernements.

Elle fait valoir qu'en conséquence et dans la mesure où l'ouverture de sites de bureaux partagés n'avait, en mars 2023, aucune chance de prospérer suivant sa direction, que l'établissement des comptes et documents comptables par le requérant ne s'avérait plus nécessaire, d'autant que le groupe MIXER avait déjà un comptable en Israël et qu'elle anticipait le fait qu'il n'y aurait plus aucune mission à proposer durant une période déterminée au requérant, recruté en tant que responsable des finances, elle a décidé de supprimer le poste de son ancien salarié.

Elle rappelle à cet égard que suivant le règlement grand-ducal du 18 mars 2020, le Grand-Duché de Luxembourg se trouvait à cette date en état d'urgence qui aurait été confirmé par la loi du 24 mars 2020 et prorogé pour une durée de trois mois.

Elle fait ensuite valoir qu'un peu partout en Europe et dans le monde, les gouvernements avaient également déclaré en mars 2020 un confinement dans leurs Etats respectifs.

Elle fait ensuite valoir que le « coworking » postérieurement au confinement et dans le cadre d'un déconfinement strict et masqué à compter de début mai 2020 ne pouvait intéresser les professionnels et/ou investisseurs tellement la pandémie avait stigmatisé les contacts sociaux secouant ainsi le travail proposé en son temps en « open spaces », voire en espaces partagés, relégués aux oubliés, de peur d'être source de la propagation du virus.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a en outre clairement indiqué n'avoir généré aucun revenu à cette date et qu'elle ne pouvait escompter en générer du fait de l'impossibilité d'envisager à court, voire à moyen et long terme, à cette date, de louer des espaces partagés de travail en raison de la crise sanitaire internationale.

Elle fait ainsi valoir que les données économiques ont été communiquées au requérant en son temps suivant les informations portées à la connaissance de sa direction à la date de la notification du licenciement.

Elle fait ainsi valoir que ses comptes annuels au titre de l'exercice comptable 2020 ont été déposés auprès du Registre du Commerce et des Sociétés avec ceux des exercices comptables 2019 et 2018 en janvier 2023 et qu'ils attestent des difficultés économiques qu'elle a rencontrées en 2020.

Elle fait valoir qu'elle a dès lors expressément indiqué la suppression du poste du requérant, décision prise par la société eu égard aux problèmes économiques alors rencontrés et à l'augmentation anticipée desdits problèmes eu égard au contexte sanitaire international.

La partie défenderesse fait partant valoir que les motifs évoqués dans la lettre de motivation du licenciement illustrent de manière claire et circonstanciée la restructuration de la société qui aurait eu pour conséquence le licenciement du requérant pour motifs économiques.

## 2) 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. »*

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit entre autre 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.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du congédiement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment de ce congédiement.

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.

Or, la partie défenderesse a indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motifs les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'elle a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du requérant.

La partie défenderesse a en effet expliqué dans un premier temps dans la lettre de motifs pourquoi elle a dû restructurer la société, chiffres à l'appui.

Elle y a ainsi indiqué que les pertes de la société se sont chiffrées au moment du licenciement du requérant à la somme de 290.000.- €

En ce qui concerne finalement les mesures de restructuration prises par la partie défenderesse, la circonstance que la partie défenderesse n'a pas indiqué le nom du manager licencié à Washington et le nom des salariés licenciés en Israël ne rend par la lettre de motifs imprécise alors que le nom de ces personnes constitue une précision complémentaire qui peut être fournie en cours d'instance.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté.

## b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

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

Le requérant fait ensuite valoir que le motif de son licenciement n'est ni réel, ni sérieux.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse ne verse pas de documents prouvant les motifs du licenciement.

Il conteste ainsi les affirmations de la partie défenderesse telles qu'elles sont contenues dans la lettre de motifs.

Il fait ainsi valoir qu'au mois de février 2020, avant son licenciement oral du 11 février 2020, il a exercé les tâches de directeur financier du groupe MIXER.

Il fait en effet valoir qu'il résulte du message vocal qui lui a été envoyé qu'il a à cette date occupé ces fonctions.

Il fait dès lors valoir qu'il n'est pas cohérent pour la partie défenderesse de soutenir qu'il n'a plus été nécessaire alors qu'il a été le seul « head of finance of the MIXER group of companies » et « director of SOCIETE1.) ».

Il fait ainsi valoir que sa fonction n'a pas été limitée au Luxembourg, mais qu'elle s'est étendue à l'ensemble du groupe MIXER, ce qui ressortirait expressément de la lettre de motifs.

Il se demande ainsi comment la partie défenderesse peut affirmer que son poste n'a plus été nécessaire/utile alors qu'il devait exercer ses fonctions pour l'ensemble du groupe MIXER.

Il donne ensuite à considérer que son activité dans l'entreprise n'a même pas duré une année entière.

Il fait ainsi valoir qu'il ne peut donc pas être raisonnablement soutenu que sa fonction n'a pas évolué comme prévu alors que la période pour apprécier l'évolution de sa fonction aurait été trop courte.

Il conteste ensuite que la partie défenderesse ait connu des difficultés économiques au moment de son licenciement.

Il fait en effet valoir que ce n'est que le 11 mars 2020 que l'Organisation mondiale de la santé a déclaré que l'épidémie de Covid-19 puisse être qualifiée de pandémie.

Il fait partant valoir que la crise de Covid-19 ne peut justifier son licenciement alors que le décalage entre son licenciement le 30 mars 2020 et la déclaration mondiale de la pandémie de Covid-19 le 11 mars 2020 n'est que de quelques semaines.

Il conteste ensuite les affirmations de la partie défenderesse quant à un manque total de perspectives de développement de l'entreprise.

Il fait en effet valoir qu'à la date du licenciement, la partie défenderesse a envisagé une option sur un site au Luxembourg et lors de la réunion du conseil d'administration qui se serait tenu à Berlin le 30 janvier 2020, trois sites en Israël ont été à l'étude en vue d'une expansion future.

Il fait ainsi valoir que la prédite réunion du conseil d'administration n'a pas conclu qu'il n'y aurait pas de nouveaux investissements dans un proche avenir.

Il rappelle encore que les motifs économiques doivent être nés et actuels à la date de la résiliation du contrat de travail et qu'ils ne peuvent pas être futurs.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse fait en l'espèce état de problèmes économiques futurs/hypothétiques pour motiver son licenciement.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse soutient qu'elle n'est pas en mesure de déterminer si elle pourra conclure des contrats avec des clients ou si prochainement, elle pourra ouvrir le site à Washington.

Il conclut partant à ce sujet que les motifs économiques sont hypothétiques et dès lors pas réels.

Il fait finalement valoir qu'en ce qui concerne la nécessité de réduire les coûts, les mesures exactes de réduction des coûts ne sont pas mentionnées.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse indique seulement qu'un certain nombre de salariés a été licencié en Israël sans préciser les coûts qui auraient pu être réduits par ces mesures, ni le nombre exact de personnes licenciées.

Il conteste finalement que son poste ait été supprimé.

Il fait partant valoir que le véritable motif du licenciement réside dans le différend entre lui et PERSONNE2.) qui aurait de ce fait procédé à son licenciement oral le 11 février 2020.

Le requérant conclut dès lors que suite à ce licenciement oral, la partie défenderesse a cherché à rectifier le tir en faisant croire à un prétendu licenciement avec préavis pour motifs économiques.

La partie défenderesse se base notamment sur un arrêt de la Cour d'appel du 6 juillet 1995 numéro 15573 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 12 novembre 2020, numéro CAL-2019-00330 du rôle, pour retenir que l'employeur a le droit de licencier un salarié dont le poste de travail, devenu superflu, a été supprimé.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 30 mars 2000, numéro 23600 du rôle, sur un arrêt de la Cour d'appel du 23 octobre 2014, numéro 39784 du rôle, et sur un arrêt de la Cour d'appel du 15 décembre 2014, numéro 40633 du rôle, pour retenir qu'il ne saurait pas être exigé d'un employeur d'attendre que la situation financière de son entreprise soit dégradée ou se dégrade complètement avant de réagir et que l'employeur peut dans un souci de rentabilité économique restructurer ses services de façon plus rationnelle et cela même en l'absence d'une situation financière obérée.

Elle fait ensuite valoir que d'après un arrêt de la Cour d'appel du 24 mai 2007, numéro 32185 du rôle, ainsi que d'après un arrêt de la Cour d'appel du 15 décembre 2014, numéro 40633 du rôle, l'employeur est admis à prendre, sur base d'une situation déjà dégradée de son chiffre d'affaires, les mesures qui s'imposent sans devoir attendre que les perspectives négatives se soient pleinement réalisées.

Elle fait finalement valoir que d'après un arrêt de la Cour d'appel du 18 décembre 1997, numéro 19144 du rôle, et un arrêt de la Cour d'appel du 22 juin 2000, numéro 23191 du rôle, l'employeur n'est pas tenu de subir des pertes avant de pouvoir licencier et qu'il est également en droit de licencier si sa situation financière est saine, et ce dans le seul but d'accroître l'efficacité et la rentabilité de son entreprise.

Elle fait partant valoir qu'il n'est pas nécessaire que les motifs économiques soient nés et actuels à la date de résiliation du contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'aucun abus de droit dans son chef ne saurait être utilement excipé.

Elle fait ensuite valoir qu'en mars 2020, elle n'avait encore généré aucun chiffre d'affaires pour l'année en cours.

Elle conteste ensuite qu'il ait existé un différend entre le requérant et PERSONNE2.).

Elle fait ensuite valoir que les espaces de « coworking » ont été parmi les premiers à souffrir du premier confinement déclaré en mars 2020.

Elle fait ainsi valoir que dès l'annonce du confinement généralisé, le taux de fréquentation des sites de « coworking » a dégringolé et que toutes les réunions et évènements ont été annulés.

Elle soutient ainsi que le taux de fréquentation des centres a en mars, avril, et mai 2020 atteint le triste plafond d'environ 3%.

Elle fait ensuite valoir que cela a entraîné les résiliations d'abonnements et des réductions de loyers pour bon nombre de clients ne pouvant se rendre au bureau, mais souffrant aussi de la crise Covid au niveau financier.

Elle soutient ainsi que le chiffres d'affaires du secteur a été lourdement impacté.

Elle fait ainsi valoir que face à la crise sanitaire, de nombreux centres de « coworking » ont été en grandes difficultés et qu'au sortir du confinement, en raison des règles afférentes aux couvre-feux et de distanciation sociale, une baisse du taux d'occupation de ces centres a été constatée sans surprise dans toutes les régions du monde.

Elle fait ainsi valoir que la confiance des gestionnaires, voire des investisseurs d'espaces de « coworking », a été mise à mal par des mesures comme l'obligation de fermeture des lieux accueillants du public ou le classement en secteur d'activités non essentielles, n'incitant pas à investir dans de tels espaces.

Elle fait ensuite valoir que les contestations du requérant quant à ses difficultés économiques ne s'avèrent eu égard à sa situation comptable et à ses explications aucunement fondées et qu'elles ne permettent pas de démontrer la prétendue absence de lien causal entre la décision de supprimer le poste du requérant et partant de le licencier.

Elle fait ainsi valoir que la seule et unique raison l'ayant conduite à résilier le contrat de travail résulte des difficultés économiques générées et prévisibles sur toute l'année 2020 eu égard à la crise sanitaire et ses activités commerciales mêmes, les espaces de « coworking », centres d'affaires et autres incubateurs ayant figuré parmi les premiers à essuyer le confinement décrété en mars 2020 avec un effet immédiat, qui s'est traduit à minima en mars, avril et mai par une dégringolade des réunions et évènements, parfois par des fermetures de bâtiments en suite au télétravail alors en son temps généralisé.

Elle fait partant valoir que prétendre qu'elle n'aurait pas été affectée par de tels faits est burlesque.

Elle fait encore valoir que la suppression du poste du requérant résulte de ses comptes annuels de 2020 alors qu'ils ne contiendraient plus de poste « rémunération des salaires » après le licenciement de son ancien salarié.

Elle fait finalement valoir que le lien causal entre la suppression du poste du requérant, son licenciement et ses difficultés économiques est dès lors manifeste.

La partie défenderesse conclut partant que le licenciement du requérant est fondé et elle demande à voir rejeter les demandes indemnitaires de son ancien salarié.

## 2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le caractère sérieux du motif du licenciement, tout employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, organiser son entreprise de manière unilatérale et discrétionnaire.

En effet, le chef d'entreprise étant seul responsable des risques assumés, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction de la société, c'est-à-dire le 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 économiques, techniques et d'organisation impliquant des changements sur le plan de l'emploi.

Le chef d'entreprise étant le maître de l'organisation et de la réorganisation 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 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, donc à supprimer un poste de travail devenu superflu pour réduire les frais, 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.

Si la charge 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 aurait ainsi appartenu à la partie défenderesse d'établir que le motif économique du licenciement du requérant est réel et sérieux, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

A supposer que la perte de la partie défenderesse se soit à la dette du 30 mars 2019 chiffrée à la somme de 290.000.-€, la partie défenderesse est restée en défaut de démontrer que cette perte est due à la pandémie liée au virus de la Covid-19, déclarée seulement le 11 mars 2020.

Il résulte en outre des comptes annuels de la partie défenderesse qu'elle avait déjà des pertes depuis sa constitution le 28 décembre 2017, soit une perte de 702.758,09 € au 31 décembre 2018, une perte de 149.301,67 € au 31 décembre 2019 et une perte de 26.164,79 € au 31 décembre 2020, de sorte qu'elle ne saurait invoquer ses difficultés financières à la date du 30 mars 2020 pour justifier le licenciement du requérant.

En effet, si la situation financière de la partie défenderesse, qui est d'ailleurs allée en s'améliorant depuis sa constitution, était tellement mauvaise, la partie défenderesse n'aurait pas dû engager le requérant le 20 juin 2019.

La partie défenderesse a ainsi agi avec une légèreté blâmable en licenciant le requérant déjà au 30 mars 2019, soit neuf mois après son entrée en fonction, et elle ne saurait pas faire valoir que la fonction du requérant n'a pas évolué comme prévu et qu'elle est devenue superflue.

La partie défenderesse ne saurait ainsi pas s'appuyer sur la pandémie liée au virus de la Covid-19 pour justifier le licenciement du requérant alors qu'elle ne pouvait à la date du 30 mars 2019 pas encore savoir comment la situation allait évoluer à partir de cette date.

La partie défenderesse est ainsi restée en défaut de démontrer que ses clients n'ont déjà à la date du 30 mars 2020 pas renouvelé leur bail ou qu'ils ont déjà à cette date essayé de reporter ou de réduire leur loyer.

La partie défenderesse n'a pas non plus démontré qu'elle a licencié des salariés aux Etats-Unis et en Israël dans le but de réduire ses coûts.

Même à supposer exacte la version des faits de la partie défenderesse relative aux raisons de la restructuration de son entreprise et aux mesures de restructuration qu'elle aurait prises, la partie défenderesse est finalement restée en défaut de démontrer que le requérant, qui a été « head of finance » du groupe MIXER, n'a plus été nécessaire et que son poste a été supprimé.

Cette suppression de poste ne résulte ainsi pas des comptes annuels de la partie défenderesse qui indiquent seulement que la charge salariale de la partie défenderesse a diminué de 2019 à 2020.

Etant donné que le requérant a d'après les propres dires de la partie défenderesse eu comme rôle de fournir des conseils, de recevoir et d'examiner les comptes locaux de chaque juridiction où le groupe MIXER avait des sites, ainsi que de guider et soutenir les comptables locaux, il aurait en effet pu continuer à le faire pour les sites se trouvant en Israël.

Le licenciement doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclaré abusif.

### c) Quant aux demandes indemnitaires

#### 1) Quant au dommage matériel

##### - 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 84.524,95 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire que le préjudice qu'il a subi est à calculer sur une période de référence de douze mois au vu des efforts très sérieux qu'il a faits pour trouver un nouvel emploi, de sa qualification professionnelle dans un domaine hautement spécialisé, de son âge de cinquante et un an au moment de son licenciement et de la situation sur le marché de l'emploi.

Il soutient qu'il a été particulièrement actif dans sa recherche d'un nouvel emploi alors qu'il aurait recommencé à travailler au mois de novembre de l'année 2021.

Il fait encore valoir qu'il a pendant les mois d'avril et de mai 2020 été en arrêt de maladie et que ces deux mois ont été intégralement pris en charge par la CNS.

Le requérant fait finalement valoir qu'il s'est inscrit comme demandeur d'emploi auprès de l'ADEM et qu'il a touché des indemnités de chômage à partir du 3 juin 2020.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant avait à peine une ancienneté de neuf mois au moment de la notification de son licenciement et de onze mois au terme de son contrat de travail, étant entendu qu'il a été absent pour cause de maladie durant toute la période du préavis légal.

Elle fait ensuite valoir que le requérant prend en considération une période de référence de douze mois, soit une durée bien plus longue que son ancienneté de service.

Elle fait ainsi valoir que peu importe les formalités accomplies par le requérant pour trouver un nouvel emploi, la période de référence doit être révisée à un minima à due proportion eu égard à la

longue expérience professionnelle du requérant et notamment être limitée tout au plus à quatre mois eu égard à l'âge de ce dernier au moment de son licenciement.

Si les indemnités perçues au titre du chômage devaient être celles que le requérant a communiquées dans son décompte, la partie défenderesse fait valoir qu'il y a lieu de limiter le montant des indemnités à la somme de (6.251,62 €+ 5.966,02 €X 3 =) 24.149,68 €

- 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.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Il résulte des recherches d'emploi versées que le requérant n'a pas recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail et qu'il n'a postulé que pour des postes élevés.

Le requérant a néanmoins activement recherché un travail pour de tels postes, de sorte que le tribunal de ce siège considère qu'il a quand même fait les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Eu égard à la situation sur le marché de l'emploi, à la qualification professionnelle du requérant et à son âge au moment de son licenciement, il convient de fixer à quatre mois la période de référence pendant laquelle la perte de revenu subie par le requérant est en relation causale avec son licenciement abusif.

La demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif doit dès lors être déclarée fondée pour le montant de [4(mois) X 10.250.- €(salaire mensuel) – (3.998,38 €+ 4.283,98 €+ 4.283,98 €+ 4.283,98 €) (indemnités de chômage touchées) =] 24.149,68 €

2) Quant au dommage moral

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 20.500.- € 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 a investi beaucoup de temps et d'efforts au service de la partie défenderesse.

Il fait encore valoir qu'au vu de son âge de cinquante et un an au moment de son licenciement et de la situation du marché de l'emploi, il s'est fait de sérieux soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a fait énormément de démarches pour retrouver du travail, tentant ainsi de minimiser autant que possible son préjudice.

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

Elle fait valoir que le préjudice moral qui atteint la personne dans son affection, dans son honneur ou dans sa réputation est indemnisable que pour autant qu'il soit justifié sur base d'éléments factuels matériellement tangibles qui peuvent être démontrés.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a versé aucune pièce justificative à l'appui de sa deuxième demande, de sorte qu'il ne serait pas possible de déterminer sur base d'éléments probants quel a été le préjudice moral subi, pour autant qu'il puisse être démontré sur le principe.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les difficultés rencontrées par le requérant et les démarches entreprises à cette effet par ce dernier pour trouver un nouvel emploi ne sauraient à elles seules constituer un préjudice moral, sinon devraient être limitées à minima 2.500.- €

- 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 est censé avoir activement cherché un nouvel emploi après son licenciement, s'est certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a encore subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Le tribunal de ce siège fixe partant le préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.500.- €

**II. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi**

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 62.357,72 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 3 juin 2020 au 3 novembre 2021 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif et que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel a été déclarée fondée sur une période de référence de quatre mois, la demande de l'ETAT doit être déclarée fondée pour le montant de 16.850,32 €

Il y a partant lieu de condamner la partie défenderesse à payer à l'ETAT le montant de 16.850,32 € avec les intérêts légaux à partir du 20 juin 2023, date de la demande, jusqu'à solde.

### **III. 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 2.500.- € 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 et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.250.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

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 ;

**joint** les demandes introduites par les requêtes des 3 mars 2021 et 12 avril 2022 ;

**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 84.524,95 €;

**donne** finalement acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

**dit** que PERSONNE1.) n'a pas démontré que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. l'a oralement licencié le 11 février 2020 ;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 30 mars 2020 abusif ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 24.149,68 €;

**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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (24.149,68 €+ 7.500.- €=) 31.649,68 € avec les intérêts légaux à partir du 3 mars 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour le montant de 16.850,32 €;

partant **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 du Fonds pour l'emploi, le montant de 16.850,32 € avec les intérêts légaux à partir du 20 juin 2023, date de la demande, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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**