

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2765/2023**  
**(rôle L-TRAV-249/2023)**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 OCTOBRE 2023**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, sans emploi, demeurant à L-ADRESSE1.),

**demandeur**, comparant par Maître Max LOEHR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

**e t**

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

**défenderesse**, comparant par la société à LOYENS & LOEFF LUXEMBOURG S.à r.l., inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro RCS n° B NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE4.), dûment informé, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

### **FAITS :**

Suite à la requête déposée le 14 avril 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 28 mai 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société à responsabilité limitée LOYENS & LOEFF LUXEMBOURG S.à r.l., inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Claudio ORLANDO. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 13 octobre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 13 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Max LOEHR, le mandataire de la partie requérante, et Maître Anis BENDIMRED, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, la représentante du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que Maître Gulbeyaz BOZKURT se présenta en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Sur ce, le tribunal du travail 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 :**

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 14 avril 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer le licenciement avec préavis du 11 janvier 2023 abusif et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

Dommege moral	44.151,78 €
Dommege matériel	12.082,48 €
Indemnnité compensatoire de préavis	29.434,52 €
Indemnnité de départ	44.151,78 €

à chaque fois avec les intérêts légaux tels que de droit, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 32.069,30 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 3 février 2003, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme de droit grec SOCIETE2.) S.A. en qualité de « Trade Marketing Assistant ».

Par contrat de travail à durée indéterminée du 24 septembre 2018, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « Marketing Manager ADRESSE5.) » avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2018.

Par courrier recommandé du 11 janvier 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois et dispense de prestation de travail pendant le préavis.

Par courrier recommandé du 19 janvier 2023, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 16 février 2023, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 14 mars 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté les motifs invoqués à la base du licenciement.

## 3. Appréciation

### 3.1 Le licenciement avec préavis du 11 janvier 2023

PERSONNE1.) fait valoir que le lettre de motivation ne répondrait pas aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Il soutient qu'il ne lui serait pas possible de vérifier le bien-fondé des faits qui lui seraient reprochés alors que dans les quatre raisons écrites dans la lettre de motifs il n'y aurait aucun exemple précis.

Il n'y aurait également aucune pièce pour lui permettre de comprendre de quoi les responsables de la société SOCIETE1.) parlent.

La société SOCIETE1.) estime que la lettre de motivation serait suffisamment précise.

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.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) formule quatre reproches à l'encontre de PERSONNE1.) : « - Difficulties in adapting to the demands of the role after your relocation to Luxembourg, - Your recurrent mistakes in pieces of work circulated to the members of the board of directors of the Company, - Your poor

presentation skills, - Your inability to fulfil your responsibilities as Marketing Manager ADRESSE5.) ».

A la lecture de la lettre de motifs, le tribunal constate que la société SOCIETE1.) se contente de formuler des motifs vagues et généraux alors qu'aucun exemple concret en rapport avec les reproches formulés n'est donné.

Elle ne fournit également aucune date à laquelle les faits reprochés auraient eu lieu.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a lieu de déclarer le licenciement du 11 janvier 2023 abusif.

### 3.2 Indemnisation

#### 3.2.1 L'ancienneté de service de PERSONNE1.)

PERSONNE1.) expose avoir été engagé par la société de droit grec SOCIETE2.) S.A. le 3 février 2003 et qu'en 2012 le groupe SOCIETE1.) aurait ouvert sa structure internationale SOCIETE1.) S.A. à ADRESSE6.).

Il fait valoir que le 24 septembre 2018 son premier contrat de travail aurait été repris par la société SOCIETE1.) S.A. et avoir signé un nouveau contrat de travail avec la société luxembourgeoise.

Il soutient pouvoir prétendre à une ancienneté de service de 20 années tandis que la société SOCIETE1.) aurait résilié le contrat sur base d'une ancienneté de 4 années seulement ayant débuté avec la signature du nouveau contrat de travail entre parties le 24 septembre 2018.

Les indemnités compensatoires de préavis et de départ à allouer au salarié licencié étant fonction de son ancienneté, concept qui reposerait essentiellement sur l'idée de fidélité à l'entreprise, PERSONNE1.) estime qu'il aurait eu droit à 6 mois de préavis ordinaire et de 6 mois d'indemnité de départ.

La société SOCIETE1.) conteste faire partie d'un groupe et que PERSONNE1.) aurait eu une ancienneté au sein de la société SOCIETE1.) de 20 ans alors que le contrat de travail ne mentionnerait pas de reprise d'ancienneté et qu'en application de l'article 14.4 du contrat de travail conclu entre parties, PERSONNE1.) aurait expressément renoncé à son ancienneté précédente.

PERSONNE1.) réplique que la clause du contrat de travail serait abusive dans la mesure où elle serait contraire à la loi et qu'elle n'aurait pas été intéressante pour lui.

Il convient de rappeler que les indemnités compensatoires de préavis et de départ, à allouer au salarié licencié sont fonction de son ancienneté, concept qui repose essentiellement sur l'idée de fidélité à l'entreprise. Par conséquent, c'est l'intégralité du service qui doit être prise en considération pour le calcul de l'ancienneté et ni la modification du statut du salarié, ni un simple transfert du

salarié d'une société à une autre du même groupe, considéré comme entreprise unique et seul véritable employeur, n'a une incidence sur l'ancienneté qui commence donc avec l'entrée en service du salarié dans l'entreprise. Ainsi le concept d'ancienneté se réfère à un lien d'entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toutes les périodes consacrées à moins qu'il y ait eu rupture du contrat, suivie en fait d'une interruption réelle de service, et ce n'est que dans ce cas, que la dernière période de service est seule prise en considération (Cour 12 juillet 2012, numéro 37148 du rôle).

Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, par exemple un statut social semblable. Les deux types d'unité sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale (Cour 6 novembre 2014, numéro 39980 du rôle).

Indépendamment du fait de savoir si la société SOCIETE1.) fait partie d'un groupe, il y a lieu d'analyser si PERSONNE1.) a renoncé à la prise en compte de son ancienneté résultant de son contrat avec la société de droit grec SOCIETE2.) S.A. au moment de la signature de son contrat avec la société SOCIETE1.).

Il est de principe que les renonciations ne se présument pas. Ainsi, spécialement dans la relation de travail qui se caractérise par un fort lien de dépendance, le silence ne peut à lui seul être interprété comme renonciation.

Aux termes de l'article 14.4 du contrat de travail signé entre parties, « In the case of dismissal with notice in addition to any other payments required according to Luxembourg law, the Employee will be entitled to receive a gross amount of Euro 30.000 (thirty thousand euros) after deduction of social security contributions and withholding taxes as required by law, as compensation for any material and moral damages incurred by him due to the dismissal with notice and in consideration for the Employee waiving his right to have his prior seniority within the group recognised by the Company. »

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), il y a lieu de constater que la loi n'interdit pas l'insertion de telles clauses dans le contrat de travail de sorte que la prédite clause n'est pas contraire à l'ordre public.

PERSONNE1.) n'explique également pas en quoi une telle clause serait abusive dans la mesure où il a signé le contrat de travail et posé son paraphe sur la page du contrat stipulant la prédite clause.

Eu égard aux stipulations contractuelles convenues entre parties, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) a expressément renoncé à son ancienneté résultant de son précédent contrat de travail auprès de la société de droit grec S.A. SOCIETE2.).

L'ancienneté à prendre en compte pour le calcul de ses indemnités est donc celle résultant de son contrat de travail avec la société SOCIETE1.), soit une ancienneté de quatre années.

### 3.2.2 Indemnité compensatoire de préavis et indemnité de départ

Dans la mesure où l'ancienneté à prendre en compte n'est que de quatre années, PERSONNE1.) a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

La société SOCIETE1.) ayant d'ores et déjà réglé à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) n'ayant pas droit au règlement d'une indemnité de départ avec une ancienneté de quatre ans, cette demande est également à déclarer non fondée.

### 3.2.3 Domage matériel et moral

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 12.082,48 euros à titre de préjudice matériel et la somme de 44.151,78 euros à titre de préjudice moral eu égard aux circonstances du licenciement, à son ancienneté de 20 ans au sein du groupe SOCIETE1.), à la séparation de sa famille qui se trouve en ADRESSE5.) et à sa recherche de travail infructueuse depuis avril 2023.

La société SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) dans la mesure où ce dernier aurait d'ores et déjà été indemnisé pour les préjudices matériel et moral subis à hauteur de 30.000,- euros brut en application de l'article 14.4 du contrat de travail.

En l'espèce, il résulte de la fiche de salaire du mois de mars 2023 que la société SOCIETE1.) a réglé à PERSONNE1.) la somme de 30.000,- euros brut à titre de « SPECIAL COMPENSATION TERMINATION » correspondant au montant redû à PERSONNE1.) « as compensation for any material and moral damages incurred by him due to the dismissal with notice » en application du prédit article 14.4 du contrat de travail.

Les préjudices matériel et moral subi ayant déjà été indemnisés par la société SOCIETE1.) par le paiement du montant forfaitaire de 30.000,- euros brut, les demandes de PERSONNE1.) sont à déclarer non fondées.

### 3.3 Demande de l'ETAT

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, à lui rembourser le montant de 32.069,30 euros avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Or, d'après l'article L.521-4, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement justifié, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

#### 4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 1.000,- euros.

#### 5. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

**PAR CES MOTIFS :**

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis du 11 janvier 2023,

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ,

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de ses préjudices matériel et moral,

**dit** non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**dit** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.