

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 519 /24  
L-TRAV-364/21

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 8 FEVRIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

**DANS LA COMPOSITION:**

Simone PELLÉS, juge de paix  
Charlotte LIES  
Raymond SERRES  
Nathalie SALZIG

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

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

**PARTIE DEMANDERESSE,**

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

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-ADRESSE4.),

comparant par Maître Martin GRUNDMANN, avocat, en remplacement de Maître Franca ALLEGRA, 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 19 mai 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 24 juin 2021 à 9.00 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mercredi, 10 janvier 2024, à 15.00 heures, salle JP.0.02.

Maître Assia BEHAT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Tom BEREND se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Martin GRUNDMANN représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

**JUGEMENT QUI SUIT:**

**PROCEDURE**

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 19 mai 2021, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal

du travail de et à Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 20.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) réclame encore une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 10 janvier 2024, l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à lui rembourser la somme de 2.012,16 euros brut pour la période allant du 15 avril 2021 au 30 juin 2021, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande encore de lui réserver le droit d'exercer son recours pour tous autres montants versés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021, sans préjudice quant à la date exacte.

## **FAITS ET MOYENS DES PARTIES**

PERSONNE1.) fait exposer avoir été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 4 avril 2017 en qualité de « *senior designer* ».

Après avoir démissionné avec préavis avec effet au 31 août 2020, il a été réembauché avec reconnaissance de son ancienneté avec effet au 24 septembre 2020.

En date du 9 février 2021, il a été licencié avec le délai de préavis légal de deux mois commençant à courir le 15 février 2021 et prenant fin le 14 avril 2021.

Par un courrier daté du 13 février 2021, il a demandé à son employeur la communication des motifs du licenciement dont il a fait l'objet.

La lettre de motivation du licenciement datée du 12 mars 2021 se trouve reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par lettre du 30 mars 2021, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement par l'intermédiaire de son mandataire ad litem.

PERSONNE1.) fait valoir en premier lieu le caractère imprécis de la lettre de motivation du 12 mars 2021.

Il conteste en outre le caractère réel et sérieux des motifs économiques avancés dans la lettre de motivation et la suppression de son poste invoquée par l'employeur.

Il fait plaider plus particulièrement que depuis son licenciement, la société SOCIETE1.) aurait continué à engager des salariés de sorte que les motifs économiques n'auraient constitué qu'un « *prétexte vaseux* » pour se débarrasser de lui.

PERSONNE1.) soutient donc que le licenciement intervenu en date du 9 février 2021 serait abusif et il sollicite actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- |                      |             |
|----------------------|-------------|
| • préjudice matériel | 14.273,44 € |
| • préjudice moral    | 5.000,00 €  |

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de son ancien salarié.

Elle soutient que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis, dans la mesure où elle permettrait au requérant de connaître les mesures de réorganisation entreprises et d'y prendre position.

La société employeuse considère ensuite que le licenciement avec préavis du requérant serait justifié pour reposer sur des motifs réels et sérieux.

La société SOCIETE1.) conclut donc que le licenciement du requérant, opéré suite aux mesures de réorganisations réelles et sérieuses opérées par elle, serait justifié.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières du requérant, la société employeuse conteste la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral dont les montants seraient à ramener à de plus justes proportions.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***Quant au licenciement***

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

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour

des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique.

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

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé.

Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est 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.

En l'espèce, dans la lettre de motivation, l'employeur décrit d'abord l'objet de la société SOCIETE1.) puis dresse un historique de la relation de travail entre parties.

Il rappelle ensuite les fonctions du « *design office* » de l'entreprise dans lequel PERSONNE1.) a été engagé et fait état de la nécessité de procéder à la restructuration de cette activité.

A la deuxième page du courrier des motifs, l'employeur fait état d'avoir subi, depuis l'exercice 2019 et des pertes et des baisses de son chiffre d'affaires. Les chiffres pour les exercices 2019 et 2020 sont indiqués de même que les prévisions pour l'exercice 2021.

Il est en outre expliqué que les projets en cours concernant l'activité du « *design office* » seraient arrivés à leur phase finale et que la société serait confrontée avec une réduction de son activité en raison de la baisse du nombre des projets.

Il explique que la baisse d'activité et des résultats constatée ne lui permettrait plus d'occuper l'équipe entière du « *design office* » et que ce département, intervenant en premier lieu sur tous les projets, serait principalement concerné par les mesures de restructuration.

Enfin, l'employeur conclut en invoquant le fait qu'en raison de la chute du niveau de l'activité, le « *design office* » ne serait plus en mesure d'assurer une activité

suffisante pour tous les designers et qu'il serait obligé de procéder au congédiement de de PERSONNE1.).

Afin de suffire aux exigences posées par l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est, en cas de licenciement basé sur des considérations économiques, tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié.

En l'espèce, même si la lettre de motivation permet de cerner que les motifs du licenciement du requérant sont d'ordre économique à la suite d'une baisse du chiffre d'affaires et une baisse de commandes et permet encore de comprendre qu'il s'avère nécessaire de procéder à une réduction des effectifs du personnel occupé dans le « *design office* », toujours est-il qu'il n'est pas expliqué en quoi les mesures de restructuration envisagées ont un impact sur le poste de PERSONNE1.) qui a été « *senior designer* » et, depuis 2019 « *Design Manager* » et qui venait en plus d'être réembauchée six mois plus tôt après voir démissionné pour des raisons personnelles.

Il est en effet indiqué que le « *design office* » est composé de 25 personnes. Or, il n'est pas précisé si la société SOCIETE1.) a procédé au congédiement d'autres designers. Si la situation avait été aussi dramatique qu'alléguée, le congédiement d'une seule sur 25 personnes n'aurait sûrement pas été suffi amèment efficace.

Ce point essentiel de la lettre de motivation n'est donc pas énoncé avec une précision suffisante.

Par ailleurs, la cause du licenciement est réelle et sérieuse dès lors qu'il est prouvé que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement a réellement eu lieu, qu'elle a entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement est directement lié à la restructuration et ne constitue pas un simple prétexte.

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

Dès lors, eu égard aux contestations de la partie requérante, il appartient à l'employeur de prouver les motifs gisant à la base du licenciement avec préavis, à savoir la réalité de la suppression du poste de PERSONNE1.) commandé par la « *nécessité du fonctionnement de l'entreprise* ».

Or, face aux contestations du requérant, la société défenderesse reste en défaut d'établir la réalité de la suppression du poste du requérant.

Il résulte au contraire des pièces versées par les deux parties qu'avant même la fin du délai de préavis du requérant, la société SOCIETE1.) a publié des annonces pour recruter des designers de façades alors que, comme elle le

prétend, il y aurait eu de nouveaux chantiers et une légère hausse de l'activité de l'entreprise.

En conséquence, au vu de l'ensemble des éléments exposés ci-avant, il y a lieu de conclure que le licenciement de PERSONNE1.) ne repose pas sur des motifs précis, réels et sérieux, a été opéré avec une légèreté blâmable et constitue un acte socialement et économiquement anormal.

Il convient donc de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.) intervenu en date du 9 février 2021.

### ***Quant à l'indemnisation***

Actuellement, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 14.273,44 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit en l'occurrence des pertes de salaires évaluées donc sur une période de référence de 10,5 mois en tenant compte des allocations de chômage perçues.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Il est de principe qu'il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié licencié étant en effet censé faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) s'est inscrit comme demandeur d'emploi en date du 16 février 2021 et qu'il a été indemnisé à partir du 15 avril 2021.

Son délai de préavis a pris fin le 14 avril 2021. Une dispense de toute prestation de travail lui a été accordé pendant le délai de préavis.

Il a retrouvé un nouvel emploi avec effet au 1<sup>er</sup> mars 2022.

PERSONNE1.) a versé un certain nombre de documents relatifs à ses démarches faites en vue de retrouver un nouvel emploi dont le premier date du

23 avril 2021. Il a versé trois candidatures faites fin avril 2021 et une en juin 2022. Les suivantes démarches débutent en janvier 2022.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, il lui appartient cependant d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Il doit ainsi prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

En l'espèce, à l'examen des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) n'établit pas avoir fait d'efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi.

Il n'a donc pas établi avoir subi un préjudice matériel après la fin de la période de préavis qui soit en lien causal direct avec son congédiement, de sorte qu'il est à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 5.000 euros à titre de dommage moral.

Le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la longue durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 1.500 euros.

#### *Indemnité de procédure*

Finalement, il y a lieu de faire droit à la demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile, étant donné qu'il serait en l'espèce inéquitable de laisser à la charge du requérant l'entièreté des frais non compris dans les dépens.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 300 euros.

#### ***Quant à l'intervention volontaire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG***

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara volontairement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui rembourser la somme de 2.012,16 € avec les intérêts légaux tels que de droit.

Etant donné que la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne sont pas remplies.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dans les circonstances données, sa demande est à déclarer non fondée.

## **PAR CES MOTIFS**

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la forme;

se **déclare** compétent pour en connaître;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 9 février 2021;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son dommage matériel, partant en déboute;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.500 euros;

**en conséquence:**

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 euros (mille cinq cent euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**condamne** la société à responsabilité limitée anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 300 euros :

**déclare non fondée** en partie la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Nathalie SALZIG**