

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 520 /24  
L-TRAV-82/22

**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 PELLEES, 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 David GROSS, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée Etude d'Avocats GROSS & Associés, établie à L-ADRESSE2.), inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David GROSS, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par Maître Yuri AUFFINGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

## **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

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

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, 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 2 février 2022.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 24 mars 2022, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mercredi, 10 janvier 2024, 15 heures, salle N° JP.0.02. Maître Franck SIMANS se présenta pour la partie demanderesse et Maître Yuri AUFFINGER comparut pour la partie défenderesse tandis que Maître Claudio ORLANDO se présenta pour l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

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

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 SUIVRAIT:**

#### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 février 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) aux fins de s'y voir déclarer abusif le licenciement du 08.12.2020 et aux fins de s'y voir condamner à lui payer le montant total de 65.000 euros avec les intérêts légaux à partir du licenciement sinon de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) requiert la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure.

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

A l'audience du 10 janvier 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 500 euros au titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris. Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience, 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.).

Aux termes de ses conclusions écrites, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demanda la condamnation de l'employeur à lui payer la somme de 56.507,74 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « *Relationship Manager* » suivant un contrat de travail à durée indéterminée signé le 29 avril 2019 et prenant effet en date du 1<sup>er</sup> juin 2019.

Par lettre datée du 8 décembre 2020, il a été licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir le 15 décembre 2020 et expirant le 14 février 2021. Le 14 août 2018, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à la demande de motifs du salarié du 6 janvier 2021, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 3 février 2021.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier du 15 février 2021, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de son mandataire ad litem, a contesté les motifs de son licenciement.

## **PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES**

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de motivation du 3 février 2021 pour ne pas être suffisamment précise. En outre, il conteste les motifs invoqués dans la

lettre de motivation qui, selon lui, ne seraient ni réels ni sérieux et ne justifieraient pas son licenciement.

Elle considère dès lors que le licenciement du 8 décembre 2020 serait abusif et il requiert actuellement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants :

- dommage moral 69.713,99 €
- dommage matériel 20.000,00 €

La société SOCIETE1.) conclut au débouté de la demande de PERSONNE1.).

Il soutient que les motifs gisant à la base du licenciement du requérant seraient tous énoncés de façon extrêmement précise et ils seraient encore réels et suffisamment sérieux pour justifier le congédiement du requérant.

Afin d'établir les reproches du licenciement, la société SOCIETE1.) a versé aux débats parmi ses pièces deux attestations testimoniales.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***Le licenciement***

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du 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.

Les motifs doivent encore être énoncés avec une précision suffisante pour permettre 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.

La précision doit donc répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

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

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Aux termes de la lettre de motivation, l'employeur entend justifier le licenciement de PERSONNE1.) par une « *flagrante insuffisance professionnelle de résultats professionnels* », expliquée en termes d'« *objectifs financiers chiffrés* » et d'« *apports de clientèle* ».

Après avoir cité l'article 2.C du contrat de travail signé entre parties, l'employeur constate que les objectifs fixés au requérant, clairement chiffrés et connus par ce dernier, n'auraient jamais été réalisés.

L'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (cf. Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéro 33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéro 32403 du rôle).

En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié à exercer sa fonction et observés sur une certaine durée.

Aux termes de la lettre de motivation, l'employeur prétend que les objectifs fixés au requérant auraient été « *réalistes et réalisables* » et auraient même été « *partiellement ou entièrement* » réalisés, voire dépassés par tous les collègues de travail exerçant des fonctions équivalentes.

Or, l'employeur ne fournit aucun détail concernant les résultats atteints par tous ces collègues de travail et aucun collègue n'est identifié.

A défaut de connaître les performances d'autres salariés placés dans les mêmes conditions, devant permettre une comparaison avec les résultats de PERSONNE1.), aucune insuffisance professionnelle ne saurait en découler.

Dans ces conditions, le cas du motif lié à l'insuffisance professionnelle de PERSONNE1.) n'est pas suffisamment vérifiable et ne permet pas au salarié d'en rapporter la contre-preuve.

Par ailleurs, la société employeuse se réfère vaguement à un « *business plan* » présenté par le requérant sans fournir le moindre détail à ce sujet et fait état de ce que le revenu généré par le requérant l'aurait été grâce à un client que l'employeur aurait légué à ce dernier. Le nom de ce client n'est toutefois pas indiqué.

Quant au deuxième point relatif aux apports de clientèle, la partie employeuse reproche à PERSONNE1.) de ne jamais avoir apporté le moindre client durant la relation de travail et d'autre part, d'avoir présenté des opportunités commerciales « *douteuses* » ce qui aurait été notamment le cas pour un « *potentiel client chinois* » qui se serait révélé comme une « *arnaque* ».

Force est de constater que la partie employeuse n'apporte aucune précision quant aux circonstances exactes de ce seul exemple fourni.

A la troisième page de la lettre de motivation, l'employeur constate en des termes vagues et généraux que le requérant ne lui aurait jamais communiqué d'éléments tangibles permettant de croire à une amélioration de ses résultats et que ce dernier aurait encore cessé de mettre à jour son « *business plan* ».

A défaut de précision, il est difficile d'apprécier si et dans quelle mesure le prétendu manque de résultats reproché au requérant était irrémédiable.

En conséquence, il convient de conclure que dans leur ensemble, les motifs figurant dans la lettre de motivation ne sont pas énoncés avec une précision suffisante, ne permettent donc pas au requérant et au tribunal d'en apprécier le bien-fondé et le caractère réel et sérieux et rendent impossible la contre-preuve.

Le tribunal se doit donc de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.), intervenu en date du 8 décembre 2020, étant donné que l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motifs.

### ***L'indemnisation***

#### *Préjudice matériel*

Actuellement, PERSONNE1.), aux termes de son décompte, demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 69.713,99 euros titre de dommage matériel. Il s'agit de la perte de rémunération subie pendant une période de référence totale de huit 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 4 février 2021 et qu'il a été indemnisé à partir du 15 février 2021.

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

Il a trouvé un nouvel emploi avec effet au 24 janvier 2022.

PERSONNE1.) a versé en pièce 7) un nombre important de documents relatifs à ses démarches faites en vue de retrouver un nouvel emploi dont le premier date du 31 décembre 2020.

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, PERSONNE1.) a débuté la recherche d'emploi trois semaines après le licenciement avec préavis. Malgré la dispense de travail lui accordée, il n'a ensuite entrepris aucune démarche active jusqu'au 10 février 2021. A partir de cette date, la recherche d'emploi s'est faite de manière assidue.

Il était âgé de 50 ans au moment de la recherche d'emploi.

En raison des éléments du dossier relevés ci-avant, de la situation sur le marché de l'emploi à l'époque du licenciement, de l'âge du requérant, de la nature de l'emploi occupé par lui d'un côté et la faible durée de la relation de travail auprès de la société anonyme SOCIETE1.) d'un autre côté, le tribunal du travail fixe la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif à la période à compter du 15 février 2021, lendemain de la fin des relations de travail, jusqu'au 30 juin 2021.

La perte de revenus subie correspond à la différence des salaires qu'il aurait touchés pendant cette période auprès de son ancien employeur, s'il n'avait pas été licencié et les indemnités de chômage perçues par lui au cours de la même période.

La demande concernant le préjudice matériel est par conséquent à déclarer fondée pour le montant de  $(65.652,30 - 24.771,74) = 40.880,56$  euros et non fondée pour le surplus.

### *Préjudice moral*

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de sa faible ancienneté et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono, à la somme de 1.800 euros.

### ***Les indemnités de procédure***

PERSONNE1.) sollicite encore une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros.

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

### ***l'exécution provisoire***

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de dommages-intérêts et indemnités qui ne constituent pas des créances salariales.

### ***Quant à l'intervention 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, déclare 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 demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer la somme de 56.507,74 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Eu égard à la décision quant au fond du litige ayant déclaré abusif le licenciement du salarié et compte tenu des développements faits dans le cadre de l'analyse du préjudice matériel du requérant, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est fondée et il y a lieu de condamner la société à anonyme SOCIETE1.) à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 24.771,74 euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pendant la période du 15 février 2021 au 30 juin 2021.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

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

**reçoit** les demandes en la pure 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 exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congé non pris ;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 8 décembre 2020;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel à concurrence du montant de 40.880,55 euros ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour un montant évalué ex aequo et bono à 1.800 euros ;

### **en conséquence**

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 42.680,56 euros (quarante-deux mille six cent quatre-vingt euros et cinquante-six cents) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde;

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

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 24.771,74 euros (vingt-quatre mille sept cent soixante et onze euros et soixante-quatorze cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

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

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 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**