

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1802/2024
(rôle L-TRAV-139/23; L-TRAV-495/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 28 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Monia HALLER
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-4222 Esch-sur-Alzette, 181, rue de Luxembourg, ayant élu domicile en l'étude de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Ornella MASTRANGELO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Breeze VAN ECK, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Yann PAYEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que de :

L'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 par Maître Gaëlle CHOLLOT, avocat, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS :

I) (L-TRAV-139/23) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-139/23 fut introduite par requête – annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1 mars 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 21 mars 2023.

II) (L-TRAV-495/23) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-495/23 fut introduite par requête – annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 10 août 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 septembre 2023.

Après refixation, les affaires furent utilement retenues à l'audience publique du 23 avril 2024. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Ornella MASTRANGELO, tandis que la partie défenderesse comparut par Me Breeze VAN ECK. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DU LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par par Maître Gaëlle CHOLLOT.

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 a été reporté, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 1^{er} mars 2023, 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 :	50.000,00 €
2) dommage moral :	8.500,00 €
3) note de frais :	1.080,62 €

soit en tout le montant de 59.580,62 € ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal, 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 une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 10 août 2023, PERSONNE1.) a mis en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

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, introduites dans les forme et délai de la loi, doivent être déclarées recevables en la forme.

A l'audience du 23 avril 2024, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 48.217,12 €

Il a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 25.000.- €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 23 avril 2024 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 80.879,75 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 16 décembre 2022 au 31 mars 2024 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} juin 2019 en qualité de « technical services manager », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 11 octobre 2022 licencié avec préavis par courrier daté du 12 octobre 2022.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement le 19 octobre 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 18 novembre 2022.

Le courrier du 18 novembre 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement le 13 décembre 2022.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que le motif 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 congédiement soit régulier.

Il fait ainsi valoir que les mesures de réorganisation et de restructuration ne sont pas expliquées et détaillées dans la lettre de motivation du congédiement.

Il fait ensuite valoir que le nombre de salariés concernés par les mesures de réorganisation n'est pas indiqué dans la lettre de motifs.

Il fait encore valoir que la lettre de motifs n'est pas illustrée par des chiffres vérifiables.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse aurait dû produire dans la lettre de motifs des bilans détaillés.

Le requérant fait finalement valoir que cette lettre n'explique pas en quoi la crise sanitaire liée au Covid-19 et la situation en Ukraine ont affecté la situation économique de la partie défenderesse.

La partie défenderesse, qui a exposé ses moyens dans une note de plaidoiries, soutient au contraire qu'elle a indiqué le motif du licenciement du requérant avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait ainsi valoir qu'il apparaît de manière incontestable à la lecture de la lettre de motifs que le licenciement intervenu est de nature économique.

Elle fait ensuite valoir que la lettre explique précisément les impacts financiers que les différentes crises ont eus sur le secteur immobilier et sur la société, que ce soit la pandémie, puis la guerre en Ukraine ayant entraîné une flambée des prix des matériaux.

Elle fait ainsi valoir qu'une rapide lecture de la presse de l'époque permet de se rendre compte que le contexte économique pour le secteur immobilier était fort impacté.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs indique également que les projections futures pour l'année 2023 sur le secteur immobilier étaient faibles et en dessous de cinq millions d'euros de chiffre d'affaires.

Elle fait partant valoir qu'elle a détaillé les raisons de la réorganisation dans la lettre de motifs.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motif explique que vue la baisse des activités prévue pour l'année 2023 et les projets touchant à leur fin, les quelques tâches subalternes qui pouvaient encore incomber au requérant pouvaient très aisément être effectuées par une autre personne, sans requérir les compétences de son ancien salarié en tant que « technical services manager ».

Elle fait encore valoir que la lettre de motifs indique l'envergure de la baisse d'activité prévue pour 2023.

La partie défenderesse fait finalement valoir que cette lettre indique qu'au vu du peu de projets obtenus, elle avait besoin de moins de main-d'œuvre et que le poste du requérant est devenu redondant.

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.

Or, la partie défenderesse a en premier lieu indiqué dans la lettre de motivation du congédiement les raisons de la restructuration de son entreprise.

La partie défenderesse a ainsi indiqué dans la lettre de motifs que ses recettes ont faute de nouveaux projets diminué de l'année 2019 à l'année 2022, chiffres à l'appui, et elle y a indiqué les conditions économiques qui ont conduit à cette situation.

Elle a ensuite indiqué dans la lettre de motifs que les deux projets sur lesquels a travaillé le requérant se sont achevés en octobre 2022.

Elle a encore indiqué dans la lettre de motifs les mesures de restructuration qu'elle a prises, à savoir la restructuration de son personnel, ainsi que l'incidence de cette restructuration sur l'emploi du requérant : « ...*Votre rôle et vos responsabilités ont couvert le projet SOCIETE2.) qui ne nécessitait pas un responsable des services techniques à plein temps, ces fonctions de service ayant été reprises par le chef de projet travaillant sur le projet... Votre rôle, en tant que responsable des services techniques, est donc devenu redondant, les fonctions de responsable des services techniques pouvant à l'avenir être assumées par le chef de projet... ».*

La partie défenderesse a finalement indiqué dans cette lettre comment le travail dans la société a été reparti sur les salariés qui sont restés dans l'entreprise.

La partie défenderesse a partant indiqué le motif du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux du motif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu la réalité du motif du licenciement, le requérant fait valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de verser des documents prouvant le motif du licenciement.

Elle conteste ainsi le contenu du rapport trimestriel de la société de décembre 2022 que la partie défenderesse a versé au dossier, ainsi que les organigrammes que la partie défenderesse a produits aux débats, alors que ces documents seraient des documents internes.

Elle fait encore valoir que ces organigrammes sont incorrects alors que PERSONNE2.) aurait une ancienneté moindre que la sienne.

Il fait en effet valoir que PERSONNE2.) a fait moins de formations que lui et qu'il a moins d'expérience.

Il conteste ainsi que PERSONNE2.) ait été son supérieur hiérarchique.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte du prédit rapport trimestriel de la société que la partie défenderesse n'a pas anticipé la recherche d'affaires sur le marché luxembourgeois et qu'elle vivait uniquement de son acquis, le groupe SOCIETE2.).

Il soutient ainsi que la partie défenderesse ne s'est pas diversifiée dans ses offres de service.

Il formule à ce sujet une offre de preuve par l'audition du témoin PERSONNE3.) :

- « *Qu'SOCIETE1.) (Section de recherches de commandes – offres – soumission de prix) n'avait aucunement anticipé la recherche d'affaires sur la place luxembourgeoise. Elle vivait uniquement de son acquis, à savoir le groupe SOCIETE2.), chez qui SOCIETE1.) jouissait de plus de 90% des affaires en commandes. Ainsi, SOCIETE1.) ne s'est pas diversifiée dans ses offres de service.*
- *Que PERSONNE2.), engagé le 1^{er} janvier 2020, assistait Monsieur PERSONNE1.) sur le projet SOCIETE2.) LUX21. »*

Il fait ensuite valoir qu'il avait fait remarquer ce problème à son supérieur hiérarchique, PERSONNE4.), lors d'un entretien annuel.

Il conteste ensuite le document « support à la réunion d'information du 22 octobre 2022 » alors que ce document serait un document interne, non officiel.

Il fait ensuite valoir que dans ce document, la partie défenderesse se contredit avec la lettre de motifs.

Il fait en effet valoir que ce document fait pour l'année 2023 état de perspectives positives et croissantes et qu'il ne prouve partant pas la mauvaise situation financière de la société.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne fournit pas de documents officiels pour prouver sa mauvaise situation financière.

Il renvoie à ce sujet aux bilans annuels de la partie défenderesse, qui constitueraient des documents officiels pour avoir été publiés au registre de commerce et des sociétés, que la partie défenderesse a eu en 2022, tout comme par le passé, de bons résultats et surtout des résultats positifs.

Il fait ainsi valoir qu'il résulte de ces bilans que le profit de la société a augmenté d'année en année.

Il fait encore valoir qu'il a reçu une augmentation de salaire à partir du 1^{er} avril 2021 et qu'il a perçu un bonus pour l'année 2021.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a jamais reçu de bonus avant 2021.

Il fait partant valoir qu'il est curieux qu'il ait reçu une augmentation de salaire et un bonus en 2021 pour une société qui n'irait pas bien.

Il fait ainsi valoir que la situation est toute autre et il renvoie à ce sujet à l'article de presse de la partie défenderesse qu'il a versé au dossier.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse a posté sur MEDIA1.) une offre d'emploi pour un poste de « project manager », poste qu'il aurait pu occuper.

Le requérant fait en effet valoir qu'il dispose de toutes les qualités pour pouvoir occuper ce poste alors qu'il aurait un diplôme d'ingénieur, qu'il aurait une expérience professionnelle depuis plus de trente ans et qu'il parlerait trois langues, à savoir le français, l'allemand et l'anglais.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu le caractère sérieux des motifs du licenciement, la partie défenderesse se base sur un arrêt de la Cour d'appel du 6 décembre 2018, numéro 45227 du rôle, pour retenir que la jurisprudence accepte le licenciement en raison d'une réorganisation rendue nécessaire par le fonctionnement de l'entreprise ou du service et ce afin de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise pour éviter le déclin de la société.

Elle fait ensuite valoir que les juges ne peuvent pas contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, ni comment l'employeur choisit de restructurer son organisation et sa situation financière, mais uniquement sa réalité et son sérieux.

Elle fait ainsi valoir qu'en présence d'une restructuration, le tribunal ne peut que constater le motif économique invoqué par l'employeur qui est fondé sur une cause réelle et sérieuse.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet qu'aucune disposition légale ne fait obligation à l'employeur de maintenir dans son entreprise un poste superflu à la seule fin d'assurer la stabilité de l'emploi de son personnel.

En ce qui concerne ensuite la caractère réel des motifs du licenciement, la partie défenderesse fait valoir que les différentes pièces qu'elle a versées aux débats, soit le rapport trimestriel de septembre 2022, le rapport mensuel datant de juillet 2022 à février 2023, ainsi que les certificats d'achèvement du travail pour SOCIETE3.) et SOCIETE2.) s.à r.l., soulignent non seulement la réalité des motifs invoqués dans la lettre de motifs, mais également le fait que le licenciement du requérant a été une décision réfléchie et sérieuse au regard des perspectives très dégradées de l'année 2023 qui avait pour but de maintenir les activités d'SOCIETE1.).

En ce qui concerne ensuite le moyen du requérant suivant lequel il aurait reçu une augmentation de salaire en avril 2021, la partie défenderesse fait valoir que son choix d'augmenter la rémunération du requérant est un choix pris en avril 2021, soit un an et demi avant le licenciement de son ancien salarié, et avant qu'elle ne connaisse les perspectives pour les années 2022 et 2023.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'il n'y a pas de corrélation être l'augmentation de salaire du requérant et le licenciement de son ancien salarié.

En ce qui concerne ensuite le bonus qu'elle a octroyé au requérant pour l'année financière 2021, la partie défenderesse fait valoir que le choix de payer un bonus pour l'année 2021 ne doit pas être pris en compte pour

refléter sa situation économique ou le choix de licencier son ancien salarié qui serait fondé sur les très mauvaises perspectives pour l'année 2023.

Elle fait ainsi valoir que la lettre d'accompagnement mentionne que le bonus a été octroyé en vue du travail fourni pour l'année 2021 et non pas pour l'année 2022 et qu'elle évoque déjà la situation économique difficile pour l'année 2021.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'il n'y a pas non plus de corrélation entre le paiement d'un bonus pour l'année 2021 et le choix de licencier le requérant pour raisons économiques en 2022.

En ce qui concerne ensuite l'article de presse versé par le requérant aux débats, la partie défenderesse se demande quel est l'intérêt de cette pièce alors que cet article ne ferait pas référence à la situation financière de l'entreprise en tant que telle, mais plutôt au fait qu'elle a toujours respecté les budgets des projets attribués sur les cinq dernières années.

Elle fait ainsi valoir que le budget commercial et financier de la société n'est donc pas évoqué dans cet article, mais sa capacité d'avoir respecté des budgets déterminés.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que le motif principal du licenciement du requérant est le fait qu'il n'y avait pas de projets ou pas assez de projets pour pouvoir justifier un poste dédié seul aux caractères techniques des projets, tel que celui occupé par le requérant.

En ce qui concerne finalement l'offre d'emploi versée par le requérant, la partie défenderesse fait dans un premier temps valoir que le poste proposé est celui d'un « project manager » et non pas celui d'un « technical services manager », comme le serait le requérant.

Elle fait en effet valoir qu'il s'agit là de deux postes différents.

Elle fait ainsi valoir que le « project manager » supervise, gère et est responsable de tous les aspects du projet et non pas seulement des aspects techniques.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le « technical services manager » est effectivement responsable du plan technique, mais que cette position se trouve en dessous du « project manager » et qu'elle ne participe à aucun autre aspect de la gestion du projet en dehors des éléments techniques tels que réalisés par d'autres membres du personnel de la société.

En ce qui concerne la première tâche retenue dans l'offre d'emploi, la partie défenderesse fait valoir que le requérant n'était pas amené à gérer l'aspect coûts des projets, généralement effectué par le directeur commercial qui relèverait du « project manager ».

Elle fait ainsi valoir que le rôle du « project manager » est censé inclure tous les aspects de la construction, ce que le requérant ne saurait pas faire.

En ce qui concerne ensuite la deuxième tâche mentionnée dans l'offre d'emploi, la partie défenderesse fait valoir que le respect de cette politique de santé est demandé par tous les salariés.

En ce qui concerne ensuite la troisième tâche mentionnée dans l'offre d'emploi, la partie défenderesse fait valoir que le rôle du requérant ne comprenait pas la création de plans de projet, ni de rapports d'état ou de surveillance et de contrôle des coûts.

Elle fait ainsi valoir que le requérant était uniquement censé mettre à jour les comparaisons continues des objectifs/réalisations concernant les éléments techniques.

En ce qui concerne ensuite la quatrième tâche mentionnée dans l'offre d'emploi, la partie défenderesse fait valoir qu'elle ne faisait pas partie du rôle du requérant.

En ce qui concerne encore la cinquième tâche mentionnée dans l'offre d'emploi, la partie défenderesse fait valoir qu'en tant que « technical services manager », le requérant était censé le faire pour les éléments techniques uniquement.

La partie défenderesse fait cependant valoir que le « project manager » est censé le faire pour tous les aspects de conception du projet.

En ce qui concerne finalement la sixième tâche mentionnée dans l'offre d'emploi, la partie défenderesse fait valoir que le requérant était en sa qualité de « technical services manager » censé le faire pour les éléments techniques uniquement.

Elle fait partant valoir que l'offre d'emploi publiée ne crédibilise donc pas la pertinence du licenciement du requérant alors qu'il s'agirait de deux positions différentes nécessitant des expériences différentes.

Elle fait dans un deuxième temps valoir que l'offre de poste a été publiée en vue des prévisions de l'année 2024, tandis que le requérant a été licencié pour les mauvaises prévisions de l'année 2023.

Elle fait ainsi valoir que l'employeur a le droit de gérer ses effectifs comme il l'entend et que c'est là un pouvoir décisionnel propre à l'employeur.

Elle fait encore valoir qu'elle a émis cette offre non pas dans l'optique immédiate d'embaucher quelqu'un, mais plutôt par anticipation des perspectives pour l'année 2024.

Elle fait ainsi valoir qu'en raison des défis liés à l'embauche de personnel qualifié au Luxembourg, l'objectif est de constituer un vivier de talents.

Elle fait ainsi encore valoir que si une personne qualifiée se manifeste, elle serait encline à envisager son recrutement.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que cette démarche vise à prévoir les besoins futurs et à faciliter l'engagement de professionnels compétents compte tenu des contraintes actuelles du marché de l'emploi.

La partie défenderesse demande partant à voir rejeter les pièces afférentes du requérant et à voir déclarer le licenciement de son ancien salarié comme fondé.

Le requérant réplique que les pièces internes de la partie défenderesse ne constituent pas des documents officiels qui auraient une valeur probante contrairement aux bilans qui seraient publiés.

Il fait encore valoir qu'étant donné qu'il a touché un bonus, la situation de l'entreprise a été plutôt bonne.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a les compétences pour occuper le poste proposé dans l'offre d'emploi publiée par la partie défenderesse.

2) Quant aux motifs du jugement

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.

Ainsi la décision, dans le but d'une réduction des coûts d'exploitation, de licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise est en principe légitime, tant qu'il ne résulte pas des circonstances que le motif économique n'a été qu'un prétexte pour se défaire du salarié en question, ce dont il incombe à ce dernier d'en rapporter la preuve.

L'employeur 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, 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.

Or, la partie défenderesse est en tout état de cause restée en défaut de prouver la réalité du motif du licenciement du requérant.

Elle est ainsi restée en défaut d'établir les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'elle a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures de restructuration sur le poste occupé par le requérant.

Elle est plus particulièrement restée en défaut de démontrer que la restructuration qu'elle a invoquée à la base du licenciement du requérant a réellement eu lieu et qu'elle a entraîné la suppression du poste de son ancien salarié.

En effet, les pièces que la partie défenderesse a versées au dossier pour prouver sa version des faits sont des pièces unilatérales qui ne sauraient en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même pas prouver la réalité du motif du licenciement.

Etant donné que la partie défenderesse n'a en l'espèce pas démontré la réalité du motif du licenciement du requérant, le congédiement qu'elle a prononcé à l'encontre de son ancien salarié par courrier daté du 12 octobre 2022 doit être déclaré abusif.

Il y a en conséquence lieu de rejeter l'offre de preuve formulée par le requérant pour être superfétatoire.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12 du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 48.217,12 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à seize mois compte tenu des efforts importants qu'il a faits pour retrouver un emploi, de son âge au moment de son licenciement (cinquante-huit ans), de son ancienneté de service de plus de trois ans auprès de la partie défenderesse et de la situation actuelle sur le marché de l'emploi.

Le requérant fait finalement exposer qu'il n'a toujours pas retrouvé d'emploi à l'heure actuelle.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne prouve ni le principe, ni le quantum, du montant qu'il réclame au titre de son préjudice matériel.

Elle soutient ainsi que le montant que le requérant réclame au titre de son dommage matériel est exorbitant et sans justification aucune.

Elle fait en effet valoir que pour pouvoir déterminer la période de référence, le tribunal doit tenir compte de la formation du salarié, de son degré de spécialisation, de son âge et de la situation sur le marché du travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant est un salarié de cinquante-neuf ans qui aurait une expérience significative dans le domaine immobilier technique et génie civil, ainsi qu'un Bac + 5.

Elle fait partant valoir que le requérant se trouve dans de bonnes conditions pour trouver rapidement un nouvel emploi dans la même branche d'activité ou également dans une autre branche.

Elle conclut partant à ce sujet que la période de référence pour que le requérant trouve raisonnablement un nouvel emploi serait dès lors à fixer tout au plus à quatre mois commençant à la fin du préavis.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que le requérant a bénéficié de deux mois de préavis avec dispense de travail avec effet immédiat depuis son licenciement, la période de référence est à réduire à deux mois.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a malgré sa dispense de travail débuté ses recherches d'emploi que le 17 novembre 2022, soit plus d'un mois après son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que la jurisprudence exige une recherche active immédiatement après le licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne s'est inscrit à l'ADEM que deux mois après son licenciement alors qu'il aurait suite à sa dispense de travail eu tout le temps de le faire avant.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a fait de longues « pauses » et qu'il n'a postulé à aucune offre d'emploi pendant un mois entre le 23 décembre 2022 et le 21 janvier 2023, pendant trois semaines entre le 17 mai et le 6 juin 2023, pendant un mois entre le 19 juillet et le 14 août 2023, pendant trois semaines entre le 24 août et le 6 septembre 2023, pendant un mois entre le 21 septembre et le 25 octobre 2023, pendant trois semaines entre le 11 et le 24 novembre 2023 et pendant trois semaines entre le 4 et le 20 décembre 2023.

Elle fait ensuite valoir qu'il y a lieu de déduire les allocations de chômage perçues par le requérant du préjudice matériel réclamé.

Elle fait ainsi valoir que dans la mesure où le requérant ne justifie pas pourquoi il n'a pas touché les allocations de chômage d'un montant de 5.783,45 € tel qu'annoncé par l'ADEM, il y a lieu de baser le calcul sur l'allocation de chômage à hauteur du montant de 5.783,45 € pour l'entièreté des mois.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait tout au plus droit à titre de réparation du préjudice matériel au montant de $[2(\text{mois}) \times 8.328,83 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) - 11.566,90 \text{ €}(\text{allocations de chômage}) =] 5.090,76 \text{ €}$

Elle fait encore valoir que le requérant, qui aurait selon un avenant à son contrat de travail été gérant et instructeur aérien, a probablement touché une rémunération complémentaire à ces titres, rémunération qui serait également à déduire du montant du préjudice matériel réclamé.

La partie défenderesse laisse finalement à la discrétion du tribunal « de décider du montant à déduire à titre supplémentaire du préjudice matériel à hauteur de 5.090,76 € ».

2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

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.

Or, il résulte des éléments du dossier que le requérant ne s'est inscrit au chômage que deux mois après son licenciement, à savoir le 16 décembre 2023.

Il appert ensuite à l'analyse des recherches d'emploi versées par le requérant que ce dernier, qui a été dispensé d'effectuer son préavis, a commencé à rechercher du travail dès le 17 novembre 2022.

Le tribunal de ce siège constate cependant que le requérant a suite à sa demande d'emploi datée du 23 décembre 2022 fait une pause d'environ un mois avant de faire de nouvelles demandes d'emploi à partir du 21 janvier 2023 et qu'il a ensuite recherché du travail de manière très irrégulière.

Le tribunal considère partant que le requérant n'a activement recherché du travail que jusqu'au 23 décembre 2022.

Le requérant ayant fait débiter la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel le 15 décembre 2022, il y a lieu de fixer à huit jours la période de référence pendant laquelle le licenciement est en lien causal avec le préjudice matériel subi par le requérant.

La demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif doit partant être déclarée fondée pour le montant de $[8(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times (8.328,83 \text{ €} : 173) (\text{salaire horaire}) - 1.492,50 \text{ €}(\text{indemnités de chômage}) =] 1.588,69 \text{ €}$

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif le montant de 25.000.- € sinon tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'il s'est fortement investi pour la partie défenderesse pendant plus de trois ans de bons et loyaux services.

Il fait ainsi valoir qu'il a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Il fait encore valoir que son licenciement lui a causé de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a entrepris beaucoup de démarches pour retrouver du travail, mais qu'il n'a pas pu trouver un nouvel emploi, ce qui tiendrait certainement à son âge de cinquante-neuf ans.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne prouve ni le principe, ni le quantum, du montant qu'il réclame au titre de son préjudice moral.

Elle fait ainsi valoir qu'un licenciement pour motifs économiques n'est en rien injurieux et outrageant pour un salarié.

Elle fait en effet valoir que le licenciement n'est pas intervenu dans des circonstances vexatoires qui aurait fait subir au requérant un préjudice moral.

Elle fait au contraire valoir que le requérant a été invité à un entretien préalable au licenciement et qu'il a bénéficié d'une dispense de travail pendant laquelle il aurait touché son salaire.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a une ancienneté en-dessous de cinq ans dans la société.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'apporte pas la preuve qu'il s'est fait des soucis concernant son avenir professionnel en ce qu'il n'aurait commencé ses recherches d'emploi qu'un mois après son licenciement, ni n'a recherché d'emploi pour l'entièreté de la période de référence.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a effectué aucune formation supplémentaire que propose par exemple l'ADEM pour compléter ou mettre à jour ses compétences techniques ou informatiques.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire le montant de la condamnation au titre de ce préjudice moral à de plus justes proportions.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi après le 23 décembre 2022, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est après cette date fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège évalue à la somme de 15.000.- €

II. Quant à la demande du requérant en remboursement de sa note de frais

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser une note de frais pour le montant de 1.080,62 €

La partie défenderesse fait valoir que le requérant demande à tort le remboursement d'une note de frais à hauteur de 1.080,82 €

Elle fait ainsi référence à l'article 2.1 de la politique de voyage de la société qui s'appliquerait à tous ses salariés et suivant laquelle les salariés doivent demander préalablement l'accord pour tous les frais engagés.

Elle fait ainsi valoir que tous les salariés sont au courant qu'ils doivent préalablement demander l'accord pour tous les frais engagés.

Elle fait cependant valoir qu'aucune demande n'a été faite par le requérant pour toutes ces dépenses et que ce dernier n'a versé aucune preuve justificative en ce sens.

Dans l'hypothèse où le tribunal devait décider que cette politique de voyage n'est pas applicable, « il convient tout de même de prendre en considération qu'il est couramment accepté chez » elle « de consulter son superviseur avant d'engager des frais ».

Elle fait ainsi valoir qu'en l'absence de cette démarche préalable élémentaire, il est entendu que les frais engagés seront à la charge personnelle de la personne concernée.

Elle fait ensuite valoir que le requérant était parfaitement au courant de cette pratique alors qu'il aurait régulièrement sollicité de tels accords depuis son entrée en fonction auprès de la société jusqu'en 2022.

Elle fait ainsi valoir qu'il est donc évident que le requérant aurait dû demander préalablement l'autorisation pour engager les dépenses litigieuses et qu'il aurait obtenu un refus catégorique pour toutes ces dépenses.

Elle fait ensuite valoir qu'en analysant les différents frais engagés par le requérant, il convient de relever que le décompte des frais de voyage versé par son ancien salarié ne démontre pas de manière satisfaisante les coûts liés aux différentes distances parcourues en voiture et qu'il ne fournit pas une preuve concluante de la réalité de ces trajets.

Elle fait ainsi valoir que le magasin SOCIETE4.) (5 sorties) pour lequel le requérant compterait 50 km de distance n'est pas un magasin près des bureaux de la société, situés au ADRESSE3.), ni d'aucun autre projet confié, mais du lieu de résidence de son ancien salarié (à 3 km de distance entre le magasin et son lieu de résidence).

Elle fait ensuite valoir que le magasin SOCIETE5.) à ADRESSE4.) se trouve dans une autre juridiction que celle couverte par la société.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'était pas dans les fonctions du requérant de faire des repas ou de consommer de l'alcool avec des clients ou encore moins avec des sous-traitants comme SOCIETE6.).

Elle fait ainsi valoir que ces dépenses auraient certainement été refusées par le supérieur du requérant s'il avait pris la peine de le demander avant.

Elle fait encore valoir que les frais de parking ne sont pas non plus justifiés étant considéré la gratuité des transports et le fait que ses bureaux se trouvent au ADRESSE3.).

Elle fait finalement valoir que toutes les dépenses dans les magasins de bricolage n'ont jamais été justifiées pour un projet quelconque de la société.

Elle fait ainsi valoir qu'il est intéressant de noter que le requérant était en train de faire des rénovations dans sa propre maison à cette époque.

Elle conclut partant que tous les frais engagés par le requérant étaient des frais non préalablement autorisés par le responsable de la société.

La partie défenderesse demande partant à voir débouter le requérant de sa troisième demande.

Le requérant réplique qu'il ne s'agit en l'espèce pas de frais de voyage, mais de frais professionnels et notamment de dépenses engagées pour le bon fonctionnement opérationnel du travail qu'il a réalisé pendant la période du 17 février au 5 octobre 2022 sur un chantier à ADRESSE3.).

Il fait ainsi valoir qu'il a ainsi acheté du matériel pour ce chantier au ADRESSE3.)

Il soutient encore à ce sujet que ses avances ont auparavant toujours fait l'objet d'un remboursement.

Le requérant conteste finalement qu'il ait engagé les frais litigieux pour sa propre maison.

B. Quant aux motifs du jugement

Même à supposer que les frais dont le requérant demande le remboursement soient des frais professionnels, le requérant est au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de démontrer que cette dernière s'est engagée à les lui rembourser.

La demande du requérant en remboursement de frais doit partant en tout état de cause être déclarée non fondée.

III. 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 la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 80.879,75 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 16 décembre 2022 au 31 mars 2024 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

D'après l'article L.521-4(5) du code du travail, 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 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 le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par le requérant a été fixée à huit jours, la demande de l'ETAT doit être déclarée fondée pour le montant de 1.492,50 €

IV. 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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €

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

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

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

joint les demandes introduites par les requêtes des 1^{er} mars 2023 et 10 août 2023 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 48.217,12 €;

lui **donne** encore **acte** qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait à la somme de 25.000.- €;

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 ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 12 octobre 2022 abusif ;

déclare fondée la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 1.588,69 €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 12.500.- €;

déclare non fondée sa demande en remboursement de sa note de frais et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.588,69 €+ 12.500.- €=) 14.088,69 € avec les intérêts légaux à partir du 1^{er} mars 2023, date du dépôt de la première 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 1.492,50 €;

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 1.492,50 € avec les intérêts légaux à partir du 23 avril 2024, date de la demande, jusqu'à solde ;

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

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

condamne la 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 Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER