

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3237 / 2024
L-TRAV-624/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 OCTOBRE 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Elodie SILVA	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

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.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Marc WAGNER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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 Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Célia LIMPACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 10 novembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 5 décembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 8 octobre 2024. Lors de cette audience Maître Assia BEHAT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Marc WAGNER répliqua pour la société défenderesse. Maître Célia LIMPACH représenta L'État du Grand-Duché de Luxembourg.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 10 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde:

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 10.000.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 4.000.- euros

A l'audience du 8 octobre 2024, la partie requérante a réactualisé sa demande en dommages et intérêts pour préjudice matériel pour la porter au montant de 4.349,66.- euros.

Le requérant sollicite encore l'obtention d'une indemnité de procédure de 750.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et il conclut à la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance ; il demande encore à voir déclarer le jugement commun à l'Etat du Grand-duché de Luxembourg.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL sollicite le rejet des demandes de la partie requérante.

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande, suivant décompte actualisé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, à lui rembourser le montant de 30.075,11.- euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie requérante.

II. Les faits

Par un contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 15 février 2020, PERSONNE1.) a été embauché auprès de la société défenderesse en qualité de « *Fachberater Vertrieb* ».

Par courrier du 30 mai 2022, PERSONNE1.) a été licencié moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} juin 2022 et ayant pris fin le 31 juillet 2022.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement suivant courrier du 2 juin 2022, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 27 juin 2022 libellé dans les termes suivants :

Cf image

Par courrier du 19 juillet 2022, le syndicat OGBL a, pour compte du requérant, protesté contre les motifs de son licenciement.

III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que par rapport aux motifs économiques invoqués, la lettre de motivation du licenciement ne satisferait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence. Pour le surplus il

conteste le caractère réel et sérieux des motifs économiques invoqués, notamment dans la mesure où immédiatement après le licenciement du requérant, la société défenderesse aurait engagé une nouvelle secrétaire et un nouveau chauffeur de sorte qu'une diminution du chiffre d'affaires de la société défenderesse voire de son bénéfice, pour autant qu'elle devait exister, ne saurait constituer un motif de licenciement.

PERSONNE1.) invoque également le défaut de précision par rapport aux motifs personnels.

Ils ne seraient pas non plus réels et sérieux.

Ainsi, le premier motif serait postérieur à la lettre de licenciement et ne serait partant pas à prendre en compte.

Les autres motifs personnels mentionnés sub 2) à sub 6) dans la lettre de motivation du 27 juin 2022 ne seraient pas à considérer comme motifs réels et sérieux dans la mesure où la société défenderesse aurait prononcé le licenciement bien après avoir constaté les supposées déficiences de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) conteste d'ailleurs les reproches liés à une mauvaise confection des plans en arguant du fait que ce serait le gérant de la société défenderesse, Monsieur PERSONNE2.), qui aurait eu la responsabilité de cette tâche. Il précise qu'il n'aurait pas eu les qualifications nécessaires pour confectionner les plans et qu'il aurait, les derniers mois avant son licenciement, surtout travaillé en tant que chauffeur-livreur pour compte de la défenderesse.

Le motif mentionné sub 7) serait également à rejeter, le requérant contestant avoir été malpoli avec Madame PERSONNE3.).

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle soutient que la lettre de motivation serait suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière ; concernant les motifs économiques avancés, la lettre de motivation mentionnerait des chiffres et dates précis ainsi que le nom des fournisseurs en cause ; d'autre part, les causes et les effets de la réorganisation, et notamment les effets sur les fonctions occupées par le requérant, seraient expliqués de manière claire et précise.

Il en serait de même concernant les motifs personnels invoqués à la base du licenciement.

Le caractère sérieux des motifs du licenciement ne saurait pas non plus être mis en doute.

Pour les motifs économiques, la défenderesse entend ainsi se baser sur diverses pièces comptables en vue d'étayer ses affirmations ainsi que des courriers de ses fournisseurs. La société défenderesse conteste en tout état de cause avoir engagé un

chauffeur et/ou une secrétaire suite au départ de PERSONNE1.) et ce dernier resterait en défaut de rapporter la preuve contraire.

Quant aux motifs personnels, le premier motif mis en avant trouverait son origine au mois d'avril 2022, donc antérieurement au licenciement.

La société SOCIETE1.) SARL conteste l'affirmation selon laquelle ce serait son gérant qui aurait été en charge des plans, ce qui serait démontré par le fait qu'il ne résulterait d'aucun élément que le requérant ait contesté être en charge de cette tâche. Elle précise que PERSONNE1.) était bien engagé en tant que « *technischer Zeichner* ».

Le motif n° 7 serait établi par attestations testimoniales.

La société SOCIETE1.) SARL a versé en cours de délibéré une offre de preuve tendant à entendre sept témoins relativement à la réalité des motifs de licenciement tels que contenus dans sa lettre du 27 juin 2022 ; le mandataire de PERSONNE1.), s'est opposé à la recevabilité de cette mesure d'instruction dès l'audience des plaidoiries (lorsque le mandataire de la partie requérante a annoncé qu'il souhaitait transmettre une offre de preuve) et il a réitéré cette opposition par courrier versé postérieurement au délibéré.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la partie défenderesse conteste les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et en leur quanta au motif que le requérant resterait en défaut d'établir qu'il a activement recherché un emploi dès la notification de son licenciement et par le fait qu'il n'établirait pas l'existence de soucis au regard de son avenir professionnel.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

A. Le licenciement

1. La précision de la lettre de motivation

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. »

- *Quant aux motifs économiques invoqués*

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 notamment 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 licenciement 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 du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, la lettre de motivation explique les difficultés financières subies par la société défenderesse et les causes ayant conduit à cette situation. Il est notamment fait référence à divers fournisseurs cités nommément et la hausse des prix imposée par ces derniers. Il est encore mentionné des chiffres précis relativement à la baisse des bénéfices prétendument subie.

La lettre de motivation détaille également les répercussions de cette dégradation financière sur le financement du poste de travail occupé par PERSONNE1.) et l'obligation de réorganiser l'entreprise et de supprimer ledit poste, dont les services ne sont pas supposés faire l'objet d'une facturation aux clients.

Il suit des considérations qui précèdent que la lettre répond aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en matière de licenciement pour motif économique de sorte que le moyen tiré d'un manque de précision de la lettre de motivation est à rejeter.

- *Quant aux motifs personnels invoqués*

Le Tribunal note que le motif n° 4, tel que repris dans la lettre du 27 février 2022 et faisant état du fait que les plans préparés par PERSONNE1.) relatifs au projet « *Biell* » à ADRESSE3.) auraient été « *grevés de multiples erreurs de sorte qu'ils étaient également à corriger* », est décrit de manière générale et vague ne permettant pas de déterminer quelles étaient les erreurs concrètes en jeu et leur ampleur le cas échéant et quelle était les corrections à entreprendre ; ce motif est dès lors à rejeter pour défaut de précision.

Quant aux autres motifs mis en avant, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) SARL reprend dans sa lettre en détail les faits qu'elle impute à PERSONNE1.) , tout

en prenant soin de situer les faits dans le temps et de préciser les circonstances dans lesquelles les faits auraient été commis.

Il convient de conclure — sans préjudice de l'examen de la *réalité* des motifs — que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Le requérant n'a donc pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés à titre personnel, de sorte que la lettre de licenciement répond au caractère de précision requis par la loi.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est par conséquent — à l'exception du motif n° 4 - pas fondé.

2. Le caractère réel et sérieux des motifs

- *Quant aux motifs économiques invoqués*

Le Tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence qu'un chef d'entreprise est en droit de prendre les mesures de réorganisation qu'il estime opportunes et de procéder aux licenciements fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en découlent, sauf au salarié licencié de prouver que son congédiement n'est pas en lien avec la mesure incriminée et ne constitue qu'un prétexte pour se séparer de lui.

Le chef d'entreprise peut réorganiser son entreprise d'une manière plus rationnelle. Il peut dès lors légitimement licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise dans le but notamment de réduire des charges et des coûts d'exploitation, sans que le juge ne puisse contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux (voir en ce sens Cour d'appel, 6 décembre 2018, n° 45227) et ceci même lorsque l'entreprise n'est pas confrontée à une situation économique difficile qui rendrait une telle réorganisation nécessaire à sa survie.

La société SOCIETE1.) SARL verse en cause des courriers de plusieurs de ses fournisseurs (la société SOCIETE2.) AG, la société SOCIETE3.) GmbH, la société SOCIETE4.) censés témoigner de la hausse des prix des matériaux durant l'année 2022.

C'est à juste titre que PERSONNE1.) fait remarquer que l'on ignore quels étaient les destinataires de ces courriers et qu'en tout état de cause, il n'en ressort pas qu'ils aient été adressés à la société SOCIETE1.) SARL. Indépendamment de ce point, ces seuls documents ne permettent pas de déterminer la prétendue dégradation financière de la société SOCIETE1.) SARL dans sa globalité.

La société SOCIETE1.) SARL se prévaut ensuite de prétendues « pièces comptables », dont notamment un document intitulé « *Analyse Wirtschaftsjahr vom 01.01.2022 – 30.04.2022 im Vergleich zum 01.01.2021 – 30.04.2021* » ainsi que d'un document intitulé « *Vorläufige Gewinn- und Verlustrechnung* » (*Vergleich Zeitraum*

10.01.2021 – 30.11.2021 zu 01.01.2020 – 30.11.2020) ; ladite « Analyse » mentionne à titre de résultat un solde débiteur de 10.800,81.- euros pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 avril 2022 à mettre en comparaison avec un solde créditeur de 19.985,71.- euros pour la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 avril 2022 tandis que la « *Vorläufige Gewinn- und Verlustrechnung* » mentionne un résultat créditeur de 8.182,93.- euros pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 30 novembre 2021 à comparer à un résultat créditeur de 32.302,42.- euros pour la période du 1^{er} janvier 2020 au 30 novembre 2020.

Si ces documents semblent émaner de la SOCIETE5.) S.A., c'est toutefois à juste titre que PERSONNE1.) fait valoir que ces documents ne sauraient être assimilés à des bilans définitifs déposés au registre de commerce et des sociétés, de sorte à être dépourvus de force probante.

La société SOCIETE1.) SARL verse encore en cause une *Körperschaft -,Gewerbe- und Vermögensteuererklärung für ansässige Körperschaften* de l'année 2022 qui renseigne sur un résultat débiteur de 29.557,5.- euros et une déclaration TVA pour l'année 2022 qui fait état d'un *Gesamtumsatz* de 2.653.327,38.- euros.

Force est de constater que ces chiffres ne permettent pas d'apprécier la réalité de la situation financière de la société SOCIETE1.) SARL dans sa globalité et la répercussion d'une éventuelle dégradation financière sur le poste de travail occupé par PERSONNE1.).

Il s'y ajoute qu'il résulte du document intitulé *Verkürzte Gewinn- und Verlustrechnung* pour l'année 2022 versé en cause par la défenderesse elle-même, que sous la rubrique *Löhne und Gehälter*, le montant est passé de 254.560,03.- euros pour 2021 à 276.037,85.- euros pour 2022 faisant ainsi présumer qu'il n'y a précisément pas eu de réduction des coûts salariaux contrairement aux affirmations de la société défenderesse.

L'offre de preuve de la société SOCIETE1.) SARL versée en cours de délibéré est à rejeter pour tardiveté conformément aux conclusions de la partie requérante, alors que la société défenderesse avait amplement le temps d'instruire le dossier pour l'audience des plaidoiries et pour ne pas respecter le principe du contradictoire, la partie requérante ayant été dans l'impossibilité de prendre position de manière contradictoire sur la qualité des témoins à entendre et sur la pertinence des faits offerts en preuve qui diffèrent partiellement des faits invoqués la lettre de motivation du 27 juin 2022.

Il en découle que le caractère réel et sérieux des motifs économiques invoqués n'est partant pas rapporté.

- Quant aux motifs personnels invoqués

° L'insuffisance professionnelle :

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 (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 et observés sur une certaine durée.

Rien ne s'oppose en principe à la prise en considération de faits plus anciens lorsqu'en raison de la multiplicité des faits reprochés au salarié, il est possible d'en déduire une insuffisance professionnelle.

Concernant le motif n° 1 tel qu'invoqué dans la lettre du 27 juin 2022, celui-ci se rapporte à des faits (transmission de plans erronés) qui se seraient déroulés d'après la défenderesse le 8 juin 2022, soit postérieurement à la lettre de licenciement du 30 mai 2022. L'affirmation du mandataire de la société SOCIETE1.) SARL que ce fait trouverait son origine dès le mois d'avril 2022 n'a pas été autrement explicité par celui-ci. Pour autant que le mandataire de la société SOCIETE1.) SARL ait voulu prendre en considération le mail du client SOCIETE6.) du 4 avril 2022 relatif à des instructions et observations qu'il souhaitait voir respecter, le tribunal retient que l'éventuelle faute de PERSONNE1.) n'existait pas à ce moment alors que les plans n'avaient pas encore été confectionnées ni transmis au client.

Les faits à la base du motif n° 1 étant postérieurs à la lettre de licenciement, ils ne sauraient être pris en compte.

Concernant le motif n° 2, s'il est vrai que le client GRÜN de la société SOCIETE7.) a informé la défenderesse d'une erreur au niveau des plans suivant courriels des 30 août 2021 et 28 septembre 2021, toujours est-il que des courriels ont uniquement été échangés entre le client et le gérant de la défenderesse, PERSONNE2.). Il n'est à aucun moment fait mention de PERSONNE1.) et il ne ressort d'aucun élément que celui-ci aurait confectionné les plans en question. Une instruction donnée par PERSONNE2.) à PERSONNE1.), que ce soit antérieurement ou postérieurement à la découverte des erreurs, fait également défaut.

Ces mêmes observations valent pour le motif n° 3 et les réclamations du client SOCIETE8.) et pour le motif n° 5 relatif aux réclamations du client PERSONNE4.) au sujet d'une erreur au niveau des plans.

A ce titre, l'employeur n'a pas pu expliquer de quelle manière le requérant serait devenu dessinateur technique alors que le contrat de travail renseigne une fonction de « *Fachberater Vertrieb* ».

Il s'ensuit que le caractère réel des motifs n° 2, 3 et 5 n'est pas établi.

Quant au motif n° 6, le Tribunal note qu'il est versé en cause un courriel du client SOCIETE9.) du 17 septembre 2020 faisant état d'une erreur au niveau des plans (relatif au fait qu'il n'aurait été prévu que 4 circuits au sol alors qu'il aurait fallu du chauffage au sol dans tout l'espace stockage), courriel adressé à PERSONNE2.) et

PERSONNE1.) (ainsi qu'à PERSONNE5.), également salarié auprès de la défenderesse).

Il n'en résulte cependant pas des éléments de la cause que les plans aient été élaborés par PERSONNE1.).

La réalité du motif n° 6 laisse également d'être établi.

Le motif lié à l'insuffisance professionnelle de PERSONNE1.) n'est partant pas établi, étant précisé qu'il ne saurait être fait droit à l'offre de preuve par témoins de la société défenderesse pour les raisons invoquées ci-avant.

° Le comportement irrespectueux à l'égard des clients

Il est admis que pour apprécier la gravité des propos tenus et des vocabulaires utilisés par le salarié, il y a lieu de tenir compte du contexte dans lequel ils ont été écrits, de leur contenu et de leurs destinataires ainsi que de la publicité que le salarié leur a donné.

Concernant en l'espèce le motif n° 7 tel qu'invoqué, la société SOCIETE1.) SARL se base sur une attestation de Madame PERSONNE6.) qui relate avoir passé un coup de fil le 22 juin 2022 à la dame PERSONNE7.) suite à l'incident qui se serait produit entre elle et PERSONNE1.). Le témoin déclare à ce titre « *que le point 7) de la lettre du 27.06.22 destinée à la partie adverse est décrit exactement comme elle me l'a raconté* ».

C'est à juste titre que le mandataire de la partie requérante soulève le défaut de précision de cette attestation qui, pour le surplus, se rapporte à des faits auxquels le témoin n'a pas assisté personnellement ; ladite attestation n'est partant, à défaut de force probante, pas à prendre en compte.

Le motif lié à un comportement irrespectueux de PERSONNE1.) n'est partant pas établi.

Le caractère réel et sérieux des motifs personnels invoqués n'est partant pas prouvé.

Au vu des développements qui précèdent, le Tribunal retient que le licenciement de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

B. Les demandes indemnitaires

- *Quant au préjudice matériel*

La partie requérante demande à voir condamner la société SOCIETE1.) SARL à lui payer le montant de 4.349,66.- euros, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite au licenciement abusif. Ce montant se rapporte à une période de référence évaluée d'après le requérant du 1^{er} août 2022 au 28 février 2023 (soit 7 mois), la partie requérante ayant d'autre part pris en compte dans son décompte les indemnités de chômage perçues pendant cette période.

À l'appui de sa demande, la partie requérante renvoie aux recherches d'emploi effectuées, versées aux débats, lesquelles n'auraient toutefois pas été concluantes.

La société défenderesse conteste cette demande, en faisant valoir que la partie demanderesse n'aurait pas fait des recherches d'emploi suffisantes pour minimiser son préjudice.

En application de l'article L.124-12 (1) 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.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, le requérant établit avoir effectué 2 recherches d'emploi pendant le mois d'août 2022, 3 recherches d'emploi pendant le mois de septembre 2022 et une recherche d'emploi pendant le mois d'octobre 2022.

Aucune recherche d'emploi n'est fournie pour les mois de juin et juillet 2022.

Le Tribunal retient en conséquence que le requérant reste en défaut d'établir qu'il a rapidement entrepris des démarches effectives et soutenues pour retrouver un nouvel emploi de sorte qu'il y a lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel

- *Quant au préjudice moral*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 4.000.- euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral subi.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu de l'âge du requérant au moment de son licenciement (52 ans), de son ancienneté de service et des circonstances du licenciement, manifestement intervenu sans motifs adéquats, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 1.500.- euros.

Il y a partant lieu à condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 1.500.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 10 novembre 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

C. La demande de l'ETAT

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

La partie requérante ayant été déboutée de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement, l'ETAT doit également être débouté de sa demande basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail.

D. Les demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer *ex æquo et bono* le montant de cette indemnité à 500.- euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie défenderesse, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 30 mai 2022,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 1.500.- euros,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 10 novembre 2022, jusqu'à solde,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 500.- euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL,

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

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière