

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2121/2024**  
**(rôle L-TRAV-671/2023)**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 1 J U I N 2 0 2 4**

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

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

**PERSONNE1.)**, demeurant à I-ADRESSE1.) (Irlande), ADRESSE2.),

**demandeur**, comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX SARL, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée aux fins des présentes par son gérant actuellement en fonctions, Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

**e t**

**la société anonyme SOCIETE1.) SA**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

**défenderesse**, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE5.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, RCS n° NUMERO3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

---

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

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

- **Angela DA COSTA**, assesseur – employeur ;

- **Laurent BAUMGARTEN**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

### **FAITS :**

Suite à la requête déposée le 24 octobre 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 28 novembre 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la partie défenderesse comparut par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 08 mars 2024 pour plaidoiries.

L'affaire n'ayant malheureusement pas pu être retenue pour plaidoiries à l'audience publique du vendredi, 08 mars 2024 en raison du nombre trop important d'affaires en état pour être plaidées à cette audience, le dossier fut refixé au vendredi, 17 mai 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 17 mai 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Fabrice BRENNEIS, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, le représentant du mandataire de la partie requérante, et Maître Jade JOLAS, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

### **le jugement qui suit :**

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 24 octobre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement avec préavis du 15 février 2023 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Dommage matériel	28.676,68 €
- Dommage moral	5.000,00 €
- Frais et honoraires d'avocat	3.500,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 25 août 2022, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de « Head of Information Technology ».

Par courrier remis en mains propres le 15 février 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de deux mois.

Par courrier du 22 février 2023, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 21 mars 2023, la société SOCIETE1.) lui a fourni les motifs suivants :

## **SCAN**

Par courrier recommandé du 5 avril 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

## 3. Appréciation

### 3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs de licenciement ne répondraient pas aux critères de précision requis tant par la loi que la jurisprudence.

Il soutient que la société SOCIETE1.) ne fournirait aucun détail, chiffre sur ses problèmes financiers.

Elle ne ferait en outre pas état, dans sa lettre de motifs, que son poste aurait été supprimé.

La société SOCIETE1.) estime que la lettre de motifs serait suffisamment précise dans la mesure où les motifs économiques et la suppression de poste de PERSONNE1.) auraient été exposés.

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

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer le licenciement mais encore à préciser l'incidence de la suppression du poste de travail décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement 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 société SOCIETE1.) fait valoir qu'il s'agirait d'un licenciement économique.

A ce titre, elle se contente d'indiquer de manière générale qu'elle aurait eu des problèmes financiers et avoir dû confier à PERSONNE1.) d'autres tâches en dehors de son champ de compétences.

La société SOCIETE1.) ne mentionne à aucun moment que le poste de PERSONNE1.) aurait été supprimé.

Elle ne fournit également aucun chiffre par rapport à ses problèmes financiers.

A la lecture de la lettre de licenciement, le tribunal constate ainsi que la lettre ne répond pas aux exigences de précision exigées par la loi et la jurisprudence alors qu'elle ne contient aucune précision exacte quant aux raisons de la restructuration de son entreprise, quant aux mesures de restructuration prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

La lettre de licenciement est ainsi rédigée de manière vague et générale.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a partant lieu de déclarer le licenciement du 15 février 2023 abusif.

### 3.2 Indemnisation

#### 3.2.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel la somme de 28.676,68 euros correspondant à une période de référence de douze mois.

Il fait valoir avoir fait des recherches d'emploi mais qu'en raison de son âge il n'aurait retrouvé du travail qu'en Irlande à partir de juillet 2023 pour un salaire moindre.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) au motif qu'il aurait été dispensé de prêter son préavis à partir du 27 février 2023 et qu'il aurait retrouvé un emploi à partir du 6 juillet 2023.

Quant aux recherches d'emploi de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) estime que les captures d'écrans de la boîte mail de PERSONNE1.) ne permettrait pas de savoir à quels postes PERSONNE1.) a postulé.

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

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.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, 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.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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 (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, PERSONNE1.) verse 70 pages de screenshots de sa boîte mail afin d'établir qu'il aurait activement recherché un emploi.

Il y a lieu de constater que les screenshots versés par PERSONNE1.) afin d'établir une recherche active d'un nouvel emploi ne permettent pas de confirmer des recherches suffisantes, faute pour PERSONNE1.) d'établir que ces multiples envois de demandes d'emploi correspondaient à des postes existants, potentiellement disponibles.

Par ailleurs, les screenshots ne permettent pas d'établir que PERSONNE1.) a effectivement postulé auprès des sociétés reprises sur les screenshots et quel poste a été brigué.

PERSONNE1.) n'a partant pas établi que le préjudice invoqué du chef des pertes de salaire pendant la période de référence qu'il estimait devoir correspondre à 12 mois, à savoir entre la fin du préavis et le début du mois d'avril 2024, PERSONNE1.) ayant retrouvé un nouvel emploi début juillet 2023, serait en relation causale avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) est partant à déclarer non fondée.

### 3.2.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 5.000,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral.

La société SOCIETE1.) conteste la demande dans la mesure où il n'y aurait pas atteinte à la dignité en cas de licenciement pour motifs économiques.

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 1.000,- euros.

### 3.3 Honoraires d'avocat

PERSONNE1.) demande encore à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les frais d'avocat exposés en relation avec le présent litige à hauteur de 3.500,- euros.

Il base sa demande sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

S'il est vrai que, par un arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil, il ne demeure pas moins que, dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix de PERSONNE1.) de faire préparer, exposer et plaider le litige l'opposant à la société par une tierce personne qu'il rémunère, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont PERSONNE1.) doit seul supporter les conséquences.

La prétention formée par PERSONNE1.) à ce titre n'est partant pas fondée.

### 4. Indemnités de procédure

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

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à la somme de 750,- euros.

#### 5. Exécution provisoire

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

### **PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la demande en la forme,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis du 15 février 2023,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000,- euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre de remboursement des frais d'avocat exposés,

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

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

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

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle**

**GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

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

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.