

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

Rép.No. 3967 /24

L-TRAV-446/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 12 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Luc SCHANEN, avocat, demeurant à L-1118 Luxembourg, 23, rue Aldringen,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Nadège NOSSEM, avocat, en remplacement de Maître Luc SCHANEN, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Nadine CAMBONIE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 juin 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 19 juillet 2024, 15 heures, salle N°JP.1.19.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 14 novembre 2024, 9 heures, salle N° JP.0.02.

Maître Nadège NOSSEM se présenta pour la partie demanderesse et Maître Nadine CAMBONIE se présenta pour la partie défenderesse.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 28 juin 2021, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusive la résiliation avec préavis intervenue en date du 26 novembre 2020 et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 37.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

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

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

A l'audience du 14 novembre 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros au titre d'indemnité de procédure.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) par un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 30 janvier 2020 avec effet au 1^{er} février 2020 en qualité de consultant.

En date du 26 novembre 2020, il a été licencié avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 1^{er} décembre 2020 et prenant fin le 31 janvier 2021.

Par un courrier du 22 décembre 2020, PERSONNE1.) a demandé à son employeur la communication des motifs du licenciement dont il a fait l'objet.

La lettre recommandée datée au 21 janvier 2021, énonçant les motifs du licenciement se trouve reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par lettre du 10 février 2021, non versée aux débats et non contestée, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 26 novembre 2020 est abusif. Il est d'avis que son congédiement ne repose sur aucun motif précis, réel et sérieux.

Il sollicite actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

•préjudice matériel	3.200,00 €
•préjudice moral	7.000,00 €

En ce qui concerne la recevabilité de la requête en la pure forme, la société SOCIETE1.) s'est rapportée à prudence de justice, « *notamment en ce que la requête n'expose aucunement les griefs du requérant au regard de la lettre de motivation du licenciement ni son exposé des dommages ce qui constitue un libellé obscur.* »

Elle demande de déclarer nulle la requête.

Suicidairement, elle conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) estime que le motif économique du licenciement du requérant est précis, réel et sérieux.

Afin de prouver la réalité du motif du congédiement, la partie employeuse se base sur les pièces qu'elle a versées au dossier et notamment sur le bilan établi pour l'année 2020.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, elle a encore formulé une offre de preuve par consultant sinon par expertise avec la mission de:

1. concilier les parties si faire se peut,
2. sinon, dans un rapport écrit, motivé et détaillé:
 - analyser les bilans de l'année 2020 et l'année 2019 de la société SOCIETE1.);
 - analyser l'historique des comptes généraux de l'année 2020 et 2019 de SOCIETE1.);

- analyser la situation comptable de la société SOCIETE1.) et plus particulièrement l'évolution du chiffre d'affaires de la société SOCIETE1.) de février 2019 à novembre 2019 et de février 2020 à novembre 2020 ;
- établir un rapport circonstancié sur la situation comptable/financière de la société SOCIETE1.) au moment du licenciement de M. PERSONNE1.) à savoir en novembre 2020.

A titre plus subsidiaire, en ce qui concerne les revendications financières formulées par le requérant, la société employeuse conteste les demandes dans le principe et dans le quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

En ce qui concerne la recevabilité de la requête

A cet égard, il convient de se référer à l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés. Si la cause peut être décrite sommairement, le libellé de la prétention formulée à l'encontre de l'adversaire doit être énoncé de façon claire, complète et exacte de façon à déterminer et délimiter l'objet initial du litige afin de permettre non seulement à la défenderesse d'élaborer d'ores et déjà ses moyens en connaissance de cause, et éventuellement, transiger si elle l'estime nécessaire, mais encore au tribunal de connaître exactement le litige dont il est saisi pour qu'il puisse se prononcer sur le fond.

Dans l'acte introductif d'instance du 28 juin 2021, PERSONNE1.) fait un bref rappel de la relation de travail depuis la conclusion du contrat de travail entre parties jusqu'à son licenciement. Il y intègre encore la lettre de motivation.

Ensuite, il expose que les motifs manquent gravement de précision, qu'ils sont vagues et contestés. A titre subsidiaire, il considère les motifs invoqués dans la lettre de licenciement, s'ils étaient considérés comme suffisamment précis, le licenciement serait néanmoins abusif alors que l'ancien employeur n'a pas indiqué la raison pour laquelle précisément son poste a dû être supprimé.

Il conclut au caractère abusif de son licenciement et il indique qu'il réclame à titre de dommages et intérêts le montant de 30.000 euros à titre de dommage matériel et le montant de 7.000 euros à titre de dommage moral.

Le tribunal retient que la présente requête indique certes très sommairement la cause de la demande mais que l'objet de la demande y est énoncé de manière suffisamment claire.

La juridiction saisie est à même de comprendre le fondement juridique de la demande et la société SOCIETE1.) a pu préparer sa défense sur base des contestations portant sur l'ensemble des motifs invoqués à la base du licenciement en cause.

Dès lors, il y a lieu de rejeter le moyen d'irrecevabilité de la requête pour cause de libellé obscur.

En ce qui concerne la précision des motifs

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

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

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

L'article L.124-5 (2) du Code du travail précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit 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.

En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer un certain nombre de licenciements mais encore à préciser l'incidence de la réduction du personnel décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est 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, dans la lettre de motivation, l'employeur rappelle d'abord la fonction exercée par le requérant et il explique les répercussions que la crise du COVID-19 a eu sur les activités de la société SOCIETE1.).

Il présente ensuite le chiffre d'affaires réalisé de l'activité « *tertiaire* » de la société en 2020, diminué de 50% ainsi qu'une diminution du chiffre d'affaires global de 20%.

Finalement, il indique encore qu'il est obligé de procéder à la suppression du poste du requérant.

Il convient de retenir que l'employeur explique les raisons qui ont conduit à une baisse de son chiffre d'affaires et qu'il a donc suffisamment expliqué en quoi consistent les difficultés économiques invoquées ainsi que la raison pour laquelle le poste du requérant a été supprimé.

Dès lors, il faut constater que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse dans la lettre de communication des motifs du 21 janvier 2021 est suffisamment précis pour permettre au salarié 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.

La lettre de motivation du 21 janvier 2021 émanant de la société SOCIETE1.) revêt donc le caractère de précision requis par la loi, de sorte que le moyen de la partie requérante relatif à l'imprécision des motifs doit être rejeté.

En ce qui concerne la réalité et le bien-fondé des motifs

L'article L. 124-5 (2) du Code du travail impose que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

En conséquence, il faut analyser si les faits invoqués dans la lettre de motivation sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

S'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est en droit d'attendre de la part de ce dernier, qui invoque une raison économique, qu'il apporte des éléments objectifs au soutien de son argumentation.

En matière de licenciement pour raison économique, le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise et partant seul juge des dispositions qu'il lui appartient de prendre en tant que chef responsable du bon fonctionnement de son entreprise, ce pouvoir constituant en fait le corollaire de la responsabilité du risque assumé qu'il endosse. Il en suit que ni le salarié ni le juge ne sont autorisés à se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de droit. (cf. en ce sens Cour d'appel, 23.10.2014, n°40807 du rôle)

Le tribunal suit à cet égard le moyen de la partie défenderesse suivant lequel tout employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, organiser son entreprise de manière unilatérale et discrétionnaire et que le tribunal 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'intérêt de l'entreprise justifie donc que l'employeur prenne des mesures, et le cas échéant des mesures de licenciement, en cas de dégradation de ses activités.

En effet, face à un bilan déficitaire, quelles qu'en soient les causes, le chef d'entreprise doit prendre toutes les mesures possibles pour réduire les frais et augmenter les revenus.

L'employeur, qui se base sur la situation déjà dégradée de son chiffre d'affaires, doit donc être admis à prendre les mesures qui s'imposent sans devoir attendre que les perspectives négatives se soient pleinement réalisées.

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'était qu'un prétexte pour se défaire du salarié en question, ce dont il incombe à ce dernier de rapporter la preuve.

Il n'existe ainsi pas d'obligation pour l'employeur de prendre des mesures de réduction des autres coûts avant de réduire les coûts salariaux. L'employeur est d'ailleurs en droit d'agir sur les coûts salariaux non seulement lorsque la survie de l'entreprise en dépend, mais également lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité économique de son entreprise.

En l'espèce, la baisse du chiffre d'affaires et la perte réalisée invoquée par la partie défenderesse est prouvée par les pièces versées, de sorte que le motif à la base du licenciement est à considérer comme réel.

Ainsi, au regard des chiffres produits par la partie défenderesse, cette dernière a été impactée par la crise sanitaire du COVID-19 ayant entraîné une baisse importante de ses activités et cette situation dégradée a existé au moment du licenciement intervenu.

Au vu des pièces versées en cause, la réalité et le sérieux des motifs économiques avancés par la société employeuse se trouve d'ores et déjà établie, de sorte qu'il n'y a pas lieu de procéder à une mesure d'instruction.

Dès lors, les motifs invoqués par la partie défenderesse sont à considérer également comme sérieux, dès lors que la décision ayant mené à la suppression du poste du requérant est à considérer comme être fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et que le requérant reste en défaut de rapporter la preuve que l'employeur a agi avec une légèreté blâmable, que les motifs invoqués sont fallacieux ou qu'elle a été victime d'un abus de droit ce qui n'est pas le cas en l'espèce.

Au vu des développements qui précèdent, le licenciement avec préavis du 26 novembre 2020 de PERSONNE1.) est ainsi à déclarer justifié de sorte que ses demandes indemnitaires sont à déclarer non fondées et à rejeter.

Indemnités de procédure

Compte tenu de l'issue de la demande de PERSONNE1.), il n'y a pas lieu de lui allouer une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La partie défenderesse a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre le requérant.

Elle reste cependant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

Il y a dès lors lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la partie défenderesse.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se **déclare** compétent pour en connaître;

dit que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 26 novembre 2020 est justifié;

rejette les demandes de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral, partant en déboute;

rejette les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure;

condamne PERSONNE1.) aux frais de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG