

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE FISCAL NR.: 770/2014**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
17 FEVRIER 2014**

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

|                   |  |
|-------------------|--|
| Michèle HORNICK   | juge de paix, siégeant comme présidente<br>du tribunal du travail de et à Luxembourg |
| Anne-Cécile SADOT | assesseur-employeur  |
| Edmond BECKER     | assesseur-salarié  |
| Michèle WANTZ     | greffière  |

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

**PERSONNE1.**), demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Fabienne MONDOT, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

*et*

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.**, établie et ayant son siège social à L-  
ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite  
au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierrot SCHILTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que de **l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, ayant ses bureaux à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, 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 Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

|                           |
|---------------------------|
| <b><i>F a i t s :</i></b> |
|---------------------------|

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 14 mars 2012.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 16 avril 2012. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 27 janvier 2014. Lors de cette audience Maître Fabienne MONDOT donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendue en ses explications. Maître Tom BEREND répliqua et exposa les moyens de sa partie.

En date du 18 novembre 2013, Maître Georges PIERRET, en sa qualité de mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

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

|   |
|---|
| <b><i>J u g e m e n t   q u i   s u i t :</i></b> |
|---|

Par une requête déposée au greffe le 14 mars 2012, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg aux fins de la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis qu'il considère abusif, les montants suivants:

- un préjudice matériel, suivant son décompte actualisé, de 2.648,94.-euros,
- et un dommage moral de 2.500.-euros.

**Moyens et prétentions des parties**

A l'appui de sa demande, le requérant fait valoir qu'il était au service de la société SOCIETE1.) depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2009 en qualité de monteur d'échafaudages.

Il a été licencié par courrier recommandé du 10 octobre 2011 moyennant le préavis légal, avec effet au 15 décembre 2011.

Or, la lettre de motivation du licenciement, envoyée à sa demande le 18 octobre 2011 manquerait de toute précision en ce qu'elle se limite à énoncer une baisse des commandes et une réduction de l'équipe du requérant de cinq à quatre personnes.

Le licenciement serait dès lors abusif de ce fait.

La motivation est également contredite comme ne correspondant pas à la réalité, étant donné que l'équipe aurait toujours fonctionné à quatre et que ce serait pendant son congé de maladie à partir du 23 mai 2011 qu'une cinquième personne, un dénommé PERSONNE2.) avait été engagé pour le remplacer. A son retour de congé de maladie le 9 octobre 2011, le requérant n'aurait plus été intégré dans l'équipe, mais il serait inexact qu'il aurait été nécessaire de réduire l'effectif de l'équipe, celle-ci ayant toujours fonctionné à quatre.

Le requérant soutient encore que, même à supposer nécessaire la diminution des effectifs dans une des équipes d'échafaudages, aucun autre poste dans l'entreprise employant plus de cent salariés, n'ait pu lui convenir.

De son côté, la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice concernant la précision des motifs.

Elle insiste que son bilan au 31 décembre 2011 affichait une perte de plus de 400.000.- euros, rendant nécessaire une réduction des effectifs. Ainsi, une partie des salariés auraient été licenciés entre 2010 et 2011.

Quant à l'engagement de PERSONNE2.), elle fait valoir que celui-ci a été engagé le 19 mai 2011, soit avant la maladie du requérant, et qu'il a été démissionné entre-temps sans avoir été remplacé.

Elle verse des attestations testimoniales destinées à étayer ces affirmations.

A titre subsidiaire, elle conteste les montants réclamés, le requérant n'ayant fait aucune recherche d'emploi.

### **Les motifs de la décision**

L'article 124-5 (2) du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée par laquelle le salarié en fait la demande, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et portée exactes et permette au salarié d'en rapporter la fausseté et au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs

valables, ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Si l'article L.124-11(3) alinéa 2 du Code du travail permet à l'employeur d'apporter, en cours d'instance, des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés, ce n'est qu'à condition que la lettre de motivation suffit à elle-même aux exigences de précision.

En l'espèce, la lettre de motivation se limite à énoncer de vagues motifs économiques, la conjoncture économique ne répondant pas aux espoirs, les commandes étant en baisse.

A défaut de la moindre donnée chiffrée, la motivation ne suffit pas aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence définies ci-avant.

Sans qu'il n'y ait lieu d'analyser les arguments présentés de part et d'autre pour la réalité des motifs et les attestations testimoniales produites, le licenciement est d'ores et déjà abusif.

### **Les montants réclamés**

#### *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame l'indemnisation de son préjudice matériel pendant une période de référence jusqu'en août 2012, en précisant qu'il était incapable de travailler jusqu'au 2 mars 2012, puis en reclassement externe jusqu'en août 2012 où il touchait des indemnités de chômage.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 retrouver un emploi de remplacement.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne précise pas les raisons de son incapacité de travail prolongée. Il ne résulte pas des éléments du dossier qu'il ait fait des recherches actives d'emploi.

En l'absence d'autres éléments, le tribunal considère que PERSONNE1.), âgé de 44 ans au moment du licenciement aurait pu retrouver un nouvel emploi dans le mois suivant la fin de son incapacité de travail, en admettant qu'il aurait pu débiter ses recherches pendant celle-ci.

Il y a dès lors lieu de fixer la période de référence, pendant laquelle la perte de revenus était en lien causal avec le licenciement à un mois.

Le revenu mensuel brut avancé de 2.300.-euros n'étant pas contesté, le préjudice matériel équivaut dès lors à  $2.300 - 1.858,51 = 441,49$ .-euros.

#### *Préjudice moral*

Le préjudice moral est destiné à réparer notamment l'atteinte à la dignité du salarié et ses soucis pour son avenir professionnel et financier.

Au vu de l'ancienneté relativement faible du requérant, il y a lieu de fixer le préjudice moral du requérant à 500.-euros.

|                        |
|------------------------|
| <b>PARCES MOTIFS :</b> |
|------------------------|

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

**reçoit** la demande,

**dit** que le licenciement avec préavis intervenu est abusif,

**dit** la demande de ce chef fondée pour le montant de  $441,49 + 500 = 941,49$ .-euros,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 941,49.-euros avec les intérêts légaux à partir du 14 mars 2012 jusqu'à solde,

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, 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 WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ