

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1684/2025
(rôle L-TRAV-740/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 20 MAI 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Monia HALLER
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Elise ALLAEYS, avocat, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, 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.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), ayant absorbé par fusion la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l., ayant

été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE3.), étant inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Jean-François STEICHEN, avocat à la Cour, 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 Jennifer DOS SANTOS CRISANTE, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux 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 6 décembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 décembre 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 29 avril 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Elise ALLAEYS, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Jean-François STEICHEN.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Jennifer DOS SANTOS CRISANTE.

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 avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 6 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) 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 : | 15.000.- € |
| 2) dommage moral : | 5.000.- € |

soit en tout le montant de 20.000.- € 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 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage largement favorable.

Par la même requête, le requérant a fait mettre 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.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 29 avril 2025, 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 2.267,39 €

Acte lui en est donné.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a à l'audience du 29 avril 2025 demandé acte qu'elle a absorbé la société SOCIETE2.) et qu'elle continuait l'instance introduite par la requête du 6 décembre 2023.

Il y a lieu de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a finalement à l'audience du 29 avril 2025 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 6.144,60 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 1^{er} décembre 2023 au 31 janvier 2024 inclus, 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 société SOCIETE2.), qui a engagé le requérant le 1^{er} mai 2020 en qualité de « boulanger-pâtissier », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 21 septembre 2023.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement le 29 septembre 2023 et la société SOCIETE2.) lui a fourni ces motifs par courrier daté du 10 octobre 2023.

Le courrier du 10 octobre 2023 est rédigé comme suit : **cf. courrier :**

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 2 novembre 2023.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision du motif du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que le motif invoqué par société SOCIETE2.) à l'appui de son licenciement ne revête pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son licenciement soit régulier.

A l'appui de son premier moyen, le requérant fait valoir que la société SOCIETE2.) n'a pas indiqué dans la lettre de motivation du congédiement les circonstances qui ont conduit au licenciement, ni les mesures de restructuration qu'elle a prises.

Le requérant fait ainsi valoir que la lettre de motifs ne contient que des indications vagues quant aux problèmes économiques de la société et quant à sa restructuration.

La partie défenderesse soutient au contraire que la société SOCIETE2.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

Elle fait ainsi valoir que la société SOCIETE2.) a procédé au licenciement du requérant en raison de ses problèmes financiers.

Elle fait en effet valoir que si le total du bilan de la société s'est en 2019 chiffré à la somme de 1.600.000, il ne s'est en août 2023 chiffré à la somme de 600.000.- €

Elle fait ainsi valoir que la masse bilantaire de la société a ainsi diminué de la moitié en cinq ans.

Elle fait valoir que ce fait est dû à la flambée des prix du grain due à la guerre et à la montée des prix des matières premières.

Elle fait ainsi valoir que la société SOCIETE2.) a dû se réorganiser en urgence alors qu'elle aurait été mal en point.

Elle fait ainsi valoir que la société SOCIETE2.) a dû supprimer un poste qui lui aurait coûté à l'année 80.000.- €

Elle fait ensuite valoir que le bilan de la société SOCIETE2.) indique au 31 août 2023 une perte de 127.693,64 € et que le bilan définitif indique une perte de 142.207,77 €

Elle fait encore valoir que la lettre de motifs informe le requérant en quoi son poste est affecté.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs indique que le poste du requérant est supprimé.

Elle fait finalement valoir que le requérant avait en sa qualité de gérant technique de la société SOCIETE2.) une vision sur la société, de sorte qu'il ne pouvait pas ignorer ses problèmes.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant avait connaissance de l'existence des motifs de son licenciement et qu'il a eu la possibilité de les vérifier.

b) 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.

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.

Or, la société SOCIETE2.) n'a pas indiqué dans la lettre de motifs l'évolution de sa situation économique avant le licenciement, ni sa situation économique au moment du licenciement, chiffres à l'appui.

La société SOCIETE2.) n'a partant pas indiqué les raisons de la restructuration avec précision dans la lettre de motifs.

Le tribunal de ce siège n'est partant pas en mesure d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société SOCIETE2.) au moment du licenciement du requérant.

Les motifs invoqués par la société SOCIETE2.) à l'appui du licenciement du requérant ne répondent dès lors pas au critère de précision exigé par la loi.

Le licenciement que la société SOCIETE2.) a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 21 septembre 2023 doit partant être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

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 2.267,39 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant a à l'appui de son dommage matériel fait le décompte suivant : **cf. décompte :**

La partie défenderesse fait valoir que le requérant, qui aurait envoyé sa demande d'emploi à son actuel employeur le 12 octobre 2023 et qui aurait signé son contrat de travail avec ce dernier le 1^{er} février 2024, ne peut pas avoir le dommage qu'il allègue.

Elle se demande finalement ce que le requérant a fait pendant le mois de janvier 2024.

La partie défenderesse soutient ainsi que le requérant n'a pas minimisé son dommage.

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.

Il résulte des éléments du dossier que le requérant, après avoir activement recherché du travail jusqu'au 4 décembre 2023, a par courrier daté du 7 décembre 2023 reçu une confirmation d'engagement pour le 1^{er} février 2024.

La circonstance que le requérant a dû attendre deux mois pour être engagé par son nouvel employeur ne saurait cependant pas être imputée à la partie défenderesse.

Le requérant est ainsi resté en défaut de prouver qu'il a minimisé son préjudice pendant les mois de décembre 2023 et de janvier 2024.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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 le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire que le montant réclamé à titre de son dommage moral est pleinement justifié face aux tracés engendrés par la résiliation brutale de son contrat de travail.

Il fait ainsi valoir que son avenir professionnel a été incertain.

Le requérant fait finalement valoir que son licenciement a porté atteinte à sa dignité alors qu'il aurait été injustement congédié pour des motifs totalement fallacieux.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant, qui aurait tout de suite retrouvé du travail après son licenciement, n'a pas subi de dommage moral du fait de son licenciement.

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 tracés.

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 a été licencié par courrier daté du 21 septembre 2023 et qui a reçu une confirmation d'engagement le 7 décembre 2023, s'est certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a encore subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Le tribunal de ce siège fixe partant le préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à la somme réclamée de 5.000.- €

II. 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 à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 6.144,60 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 1^{er} décembre 2023 au 31 janvier 2024 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Or, 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 la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

III. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € 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 réclamée de 1.000.- €

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 ;

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 2.267,39 €;

donne encore acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. qu'elle a absorbé la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. et qu'elle continue l'instance introduite par la requête du 6 décembre 2023 ;

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 SOCIETE2.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 21 septembre 2023 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 6 décembre 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

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 ;

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