

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1728 /25
L-TRAV-398/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE DU JEUDI 22 MAI 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat, demeurant à L-2163 Luxembourg, 23, avenue Monterey,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Lucas LUTHI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

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

PARTIE DEFENDERESSE,

ayant initialement comparu par Maître Joëlle REGENER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, *défaillante*.

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 21 mai 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 20 juin 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 24 avril 2025, à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Lucas LUTHI se présenta pour la partie demanderesse et fut entendu en ses moyens et conclusions tandis que la partie défenderesse ne comparut ni en personne, ni par mandataire

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée le 21 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu en date du 18 septembre 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 34.771,12 euros avec les intérêts légaux à partir de la date de la fin de la relation de travail sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

PERSONNE1.) demande en outre la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ayant comparu initialement par un litismandataire, ne s'est plus présentée ni fait représenter à l'audience du 24 avril 2025.

Il résulte d'un courrier de Maître Joëlle REGENER adressé en date du 16 avril 2025 au tribunal du travail qu'elle a déposé mandat dans la présente affaire et qu'elle en a informé la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Au regard des dispositions de l'article 76 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de statuer par jugement contradictoire à son égard.

FAITS ET MOYENS DE LA PARTIE REQUERANTE

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} mars 2023 en la qualité de d'affréteur (sales account manager).

Il s'est vu notifier son licenciement avec préavis par un courrier du 18 septembre 2023 moyennant un délai de préavis de deux mois se terminant, suivant les indications de la lettre de congédiement, au 31 novembre 2023.

Suite à sa demande de motifs du 20 septembre 2023, l'employeur lui a fait parvenir les motifs du licenciement par lettre recommandée datée du 20 octobre 2023.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier de son mandataire ad litem du 9 novembre, PERSONNE1.) a contesté le licenciement intervenu.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs économiques avancés dans la lettre de motivation.

En outre, il fait plaider que les motifs énoncés par l'employeur seraient indiqués en termes imprécis.

Il conclut donc au caractère abusif du le licenciement intervenu.

A l'audience du 24 avril 2025, PERSONNE1.) a présenté un décompte relatif à ses revendications financières qui se chiffrent actuellement comme suit :

- | | |
|----------------------|-------------|
| • préjudice matériel | 17.487,40 € |
| • préjudice moral | 7.000,00 € |

La société SOCIETE1.) ne s'est pas présentée pour faire valoir ses moyens.

MOTIFS DE LA DECISION

Licenciement

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

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 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.

En l'espèce, dans la lettre de motivation, l'employeur décrit la situation économique de la société en employant des termes généraux et sans indiquer le moindre chiffre pour appuyer ses affirmations.

En outre, il appartient à l'employeur de prouver la réalité et le sérieux des motifs économiques avancés par lui.

En conséquence, au vu de l'ensemble des éléments exposés ci-avant, il y a lieu de conclure que le licenciement de PERSONNE1.) ne repose pas sur des motifs précis, réels et sérieux, de sorte qu'il convient de déclarer abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu en date du 18 septembre 2023.

Indemnisation

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

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 du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

Actuellement, PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant total de 17.487,40 euros.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de revenus subie pendant une période de référence de 9 mois.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, 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.

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 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 des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, le contrat de travail de PERSONNE1.) a pris fin au 30 novembre 2023.

Il a versé un document selon lequel il s'est inscrit au chômage en Belgique, mais il affirme ne pas avoir touché des allocations de chômage.

PERSONNE1.) avait une ancienneté de six mois au moment de son licenciement et était âgé de 50 ans à ce moment.

Il a conclu un nouveau contrat de travail à durée déterminée seulement avec effet au 1^{er} juin 2024.

PERSONNE1.) n'a versé aucune pièce en relation avec sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

En conséquence, la demande concernant le préjudice matériel est à déclarer non fondée.

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 7.000 euros à titre de dommage moral.

Le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la très courte durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 1.000 euros.

Finalement, PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 300 euros.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme ;

se déclare compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 18 septembre 2023;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel subi, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.000 euros;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000 euros (mille euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 300 euros ;

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la 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