

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2443 /25  
L-TRAV-72/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 10 JUILLET 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, 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 L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Christian BIEWER, avocat à la Cour, demeurant à L-2557 Luxembourg, 18, rue Robert Stümper,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Christian BIEWER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, RCS n°220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, RCS n°220.442, représentée aux fins de la présente par Maître Li-Lou FERRARO, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à la même adresse.

**en présence de**

## **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, inscrite au Barreau de Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse, qui a conclu par son courriel envoyé le 24 janvier 2025.

---

## **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 2 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 7 mars 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises contradictoires l'affaire a été utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 22 mai 2025, à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Christian BIEWER se présenta pour la partie demanderesse et Maître Li-Lou FERRARO se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Virginie VERDANET représentant l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi, a conclu par son courriel envoyé le 24 janvier 2025.

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

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 remis, le

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **PROCEDURE**

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu le 22 août 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer de ce chef le montant total de 33.114,70 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

En ordre subsidiaire, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 11.037,90 euros pour irrégularité formelle du licenciement.

En outre, PERSONNE1.) requiert la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer le montant de 5.000 euros à titre de frais et honoraires d'avocat ainsi que le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

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

A l'audience du 22 mai 2025, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

Par un courrier électronique du 24 janvier 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

### **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 2 janvier 2017 en la qualité de « *controller* ».

Par lettre datée du 22 août 2023, il a été licencié avec un délai de préavis de quatre mois commençant à courir le 1<sup>er</sup> septembre 2023 et expirant le 31 décembre 2023 avec dispense de prestation de travail durant le délai de préavis.

Suite à sa demande de motifs formulée par courrier daté du 11 septembre 2023, l'employeur, par lettre recommandée datée du 12 octobre 2023, lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

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

PERSONNE1.) a, par un courrier de son litismandataire du 9 janvier 2024, contesté les motifs de son licenciement.

### **MOYENS DES PARTIES**

En ce qui concerne son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) conteste en premier lieu que le caractère précis de la lettre de motivation.

Il critique notamment que la société SOCIETE1.) aurait fait abstraction, dans la liste figurant dans le courrier des motifs, de l'intégralité des tâches qu'il avait occupées.

D'autre part, il conteste énergiquement la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

PERSONNE1.) estime donc que le licenciement intervenu en date du 22 août 2023 serait abusif et il requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer les montants suivants:

- |   |                              |             |
|---|------------------------------|-------------|
| • | dommage matériel             | 1,00 €      |
| • | dommage moral                | 33.113,70 € |
| • | frais et honoraires d'avocat | 2.340,00 €  |

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle est en effet d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et elle considère encore que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières formulées par PERSONNE1.) du chef des préjudices subis suite au licenciement, la société SOCIETE1.) les conteste tant dans le principe que quant au quantum.

Elle conteste en outre la demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***Quant au licenciement***

#### *en ce qui concerne l'irrégularité formelle*

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle, doit d'abord examiner le fond du litige.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du Code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, il y a d'abord lieu d'examiner la demande de la requérante tendant à voir dire le licenciement intervenu abusif quant au fond.

#### *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 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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est considérée comme étant suffisamment 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.

PERSONNE1.) critique que l'employeur aurait fait abstraction du fait qu'il aurait formé plusieurs des personnes mentionnées dans le courrier des motifs qui n'auraient cependant pas le même degré de compétence que lui. En outre, l'employeur aurait fait abstraction de toutes les tâches occupées par lui.

En l'espèce, dans le courrier des motifs, l'employeur rappelle d'abord les tâches principales de PERSONNE1.).

Il expose ensuite que la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE2.) ont fusionné et se trouvent depuis septembre 2022 sur un même site à Luxembourg et que consécutivement à cette fusion, le poste de PERSONNE1.) serait devenu redondant et aurait été dû être supprimé.

Il poursuit que les tâches principales de PERSONNE1.) auraient été attribuées à PERSONNE2.), « *leader of the AT Luxembourg Desk* » tandis que la fonction de « *role manager for a number of SOCIETE1.)'S Luxembourg-based subsidiaries* » auraient été reprises par PERSONNE3.).

L'employeur énonce ensuite une série de tâches de PERSONNE1.), reprises par la suite par PERSONNE4.), PERSONNE5.), PERSONNE2.) et PERSONNE3.) et il renvoie à un tableau annexé à la lettre de motivation détaillant la nouvelle « *team structure* ».

Il y a lieu de retenir que la lettre de motivation du 12 octobre 2023 répond aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en matière de licenciement pour motif économique de sorte que le moyen tiré d'un manque de précision de la lettre de motivation est à rejeter.

Les arguments soulevés par PERSONNE1.) relèvent plutôt du caractère réel et sérieux des motifs que du critère de la précision.

#### *en ce qui concerne le caractère réel et sérieux des motifs*

Les motifs invoqués à l'appui du licenciement étant de nature économique, il convient de rappeler que tout employeur peut, en vertu de son pouvoir de direction, organiser son entreprise de manière unilatérale et discrétionnaire.

En effet, le chef d'entreprise étant seul responsable des risques assumés, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction de la société, c'est-à-dire du pouvoir de créer, de modifier ou de fermer l'entreprise.

Les pouvoirs économiques ainsi reconnus à l'employeur l'autorisent à adopter des mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise.

Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne, de sa réorganisation et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut, à tout moment, changer à son gré.

Le juge 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'employeur peut donc licencier un salarié pour des motifs fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service, qu'ils soient de nature économiques, techniques ou d'organisation et même s'ils impliquent des changements sur le plan de l'emploi.

Le terme de « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est pas à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause (cf. Cour d'appel, 30 mars 2017, n°43303 du rôle).

Ainsi, l'employeur est en droit d'agir sur les coûts salariaux non seulement lorsque la survie économique de l'entreprise en dépend, mais également lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité économique de l'entreprise (cf. Cour d'appel, 17 juillet 2015, n°39337 du rôle).

Le chef d'entreprise étant le maître de l'organisation de son entreprise, il bénéficie en outre du pouvoir discrétionnaire de congédier un employé plutôt qu'un autre et de ne pas l'affecter à un autre service.

L'employeur est donc admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder à des licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Dans cette dernière hypothèse, le congédiement est sans lien avec la restructuration alléguée, de sorte que la motivation donnée à ce congédiement par l'employeur ne correspond pas à la réalité et que le licenciement est abusif.

Il y a finalement lieu de rappeler que si la charge de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur conformément aux dispositions de l'article L.124-11 (3) du Code du travail, celle du caractère fallacieux du motif appartient en revanche au salarié.

Il est en effet de jurisprudence qu'un chef d'entreprise est en droit de prendre les mesures de réorganisation qu'il estime opportunes et de procéder aux licenciements fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en découlent.

Il appartient au salarié licencié de prouver que son congédiement n'est pas en lien avec la mesure incriminée et ne constitue qu'un prétexte pour se séparer de lui.

Le chef d'entreprise peut réorganiser son entreprise d'une manière plus rationnelle. Il peut dès lors légitimement licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise dans le but notamment de réduire des charges et des coûts d'exploitation, sans que le juge ne puisse contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux (voir en ce sens CSJ, 6 décembre 2018, n° de rôle 45227) et ceci même lorsque l'entreprise n'est pas confrontée à une situation économique difficile qui rendrait une telle réorganisation nécessaire à sa survie.

Aucune disposition légale ne fait obligation à l'employeur de maintenir dans son entreprise un poste superflu à la seule fin d'assurer la stabilité de l'emploi de son personnel.

Dès lors, en ce qui concerne la réorganisation réalisée par la défenderesse à la suite de la fusion avec une autre société, le tribunal du travail doit uniquement rechercher, si l'emploi de PERSONNE1.) licencié a effectivement été supprimé et il ne lui appartient en aucun cas de contrôler le choix fait par la défenderesse entre les solutions possibles.

A supposer partant qu'il y ait eu suppression du poste de travail de PERSONNE1.), son congédiement pourrait en effet reposer sur une cause suffisamment réelle et sérieuse pour justifier un licenciement.

La charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur.

Dès lors, eu égard aux contestations du requérant, il appartient à l'employeur de prouver la réalité de la suppression du poste de PERSONNE1.).

En l'espèce, il est acquis en cause que la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE2.) ont fusionné et que suite à cette fusion, il y a eu restructuration des services.

En premier lieu, en ce qui concerne les tâches de PERSONNE1.) avant cette restructuration, elles résultent de la pièce 2) versée par la partie défenderesse. Ce document « *Tasks of SOCIETE1.) LUX – ACCOUNTING & CONTROLLING TEAM* » est intitulé comme suit: « *An overview of the tasks under the current responsibilities of PERSONNE5.), PERSONNE4.) and Myself* » et il en ressort qu'il concerne une énumération des tâches de PERSONNE5.), PERSONNE4.) et PERSONNE1.) lui-même.

Il contient l'énumération des tâches reprises au début du courrier des motifs.

Il y est encore indiqué qui, par la suite, a repris ces tâches.

La pièce 3) fait ressortir une répartition de ces tâches parmi PERSONNE5.), PERSONNE4.) et PERSONNE2.).

En outre, la société SOCIETE1.) a versé en cause une attestation testimoniale établie par PERSONNE4.).

Celui-ci déclare que « The organization of the SOCIETE1.) Luxembourg office (now united with SOCIETE2.) SA Luxembourg office since the takeover in 2021), is now handled by Mr. PERSONNE2.). Previously, Mr. PERSONNE2.) was responsible only for SOCIETE2.) SA Luxembourg affaires, and since the leave of PERSONNE1.), he functions as the head of Luxembourg division coordinating everything for the Luxembourg office for both groups. I would like to highlight that PERSONNE2.) manages the aspects of accounting and daily administrative operations adequately. This streamlined approach of combining the twos desks allowed gaining a smoother collaboration amongst the team members (of both SOCIETE2.) and SOCIETE1.) as we no have a single point of contact.

PERSONNE4.) décrit ensuite les avantages de la restructuration, consistant dans le fait que les tâches sont concentrées dans la personne d'PERSONNE2.) comme « *single managing individual rather than two* ».

La réalité de la suppression du poste occupé par PERSONNE1.) ressort encore du document « *internal memo – Update on reorganization in the Luxembourg Desk* » du mois d'août 2023 versé en pièce 4).

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater que la réalité de la suppression du poste occupé par PERSONNE1.) se trouve établie, de sorte que le motif invoqué à l'appui du licenciement, à savoir la suppression du poste de travail de cet dernier, est dès lors réel.

Le motif est également sérieux alors que l'employeur est autorisé à organiser son entreprise d'une manière rationnelle et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes, mais également s'il se rend compte que le poste n'est pas rentable ou, comme en l'espèce, est devenu redondant à la suite de la fusion de deux sociétés.

En effet, un employeur est d'ailleurs toujours autorisé à organiser son entreprise d'une manière plus rationnelle et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes. (cf. C.S.J., 22 juin 2000, numéroNUMERO2.))

En outre, il convient encore de rappeler qu'il n'appartient pas au juge de contrôler l'opportunité de cette mesure prise par l'employeur en vertu de son pouvoir de direction.

Si la charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

En l'occurrence, PERSONNE1.) n'établit pas qu'il aurait encore exercé d'autres tâches à part ceux invoquées par l'employeur dans le courrier des motifs. Il n'établit pas non plus que les personnes qui ont repris ses tâches après la réorganisation n'avaient pas été suffisamment compétentes pour le faire comme il le prétend.

PERSONNE1.) a versé en pièce 12) une publication d'offres d'emploi de la société SOCIETE1.) qui, selon lui, aurait continué à recruter du personnel.

Force est de constater qu'il résulte de cette pièce que ces offres d'emploi sont toutes relatives à divers postes vacants à travers l'Allemagne et n'émane pas de la société SOCIETE1.) au Luxembourg.

Le caractère réel et sérieux de ce motif de licenciement n'est pas contredit par le fait pour la société allemande d'avoir cherché à recruter du personnel en Allemagne. De plus, la date de cette publication ne ressort pas de ladite pièce et les postes y annoncés ne correspondant pas du niveau de qualification du requérant.

Par ailleurs, si en principe, l'employeur n'est pas tenu de proposer au salarié objet d'un licenciement économique, concerné par la suppression de son poste, un autre poste de travail au sein de l'entreprise, il ne saurait toutefois être autorisé à affecter à un poste correspondant aux capacités du travailleur licencié, une nouvelle recrue rémunérée au même niveau ou, comme en l'occurrence, à un niveau plus élevé ( CSJ, 3<sup>e</sup>, 22 février 2024, n° CAL-2022-00469 du rôle).

Tel n'est pas le cas en l'espèce.

La suppression du poste de PERSONNE1.) se trouve partant établie et celui-ci n'a pas établi avoir été victime d'un abus de droit.

Dans ces conditions, le tribunal ne peut que constater que le licenciement avec préavis intervenu le 22 août 2023 à l'égard de PERSONNE1.) est justifié de sorte qu'il est à débouter de sa demande en indemnisation des préjudices subis.

#### *Caractère irrégulier*

Le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu en date 22 août 2023 ayant été déclaré justifié, il convient d'analyser sa demande en condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité pour l'irrégularité formelle.

Il réclame de ce chef une indemnité équivalente à un mois de salaire à hauteur de 11.037,90 euros.

A l'appui de ce chef de demande, il fait valoir que l'employeur n'aurait pas respecté son obligation de procéder à un entretien préalable au regard du nombre des salariés employés largement supérieur à 150.

PERSONNE1.) fait plaider que la société anonyme SOCIETE1.) ferait partie d'un groupe de sociétés, occupant plus de 800 salariés, ce qui demeure contesté.

Il fait valoir que les sociétés auraient le même nom et se partageraient un même logo.

Il verse ne cause un extrait du RCS ainsi qu'un article paru sur MEDIA1.) et un profil de la société sur « MEDIA2.) ».

La partie défenderesse conteste cette demande en plaçant qu'elle ne remplirait pas les conditions nécessaires pour qu'il y ait obligation de procéder à un entretien préalable au licenciement.

Le requérant n'établirait pas l'appartenance à un groupe ou l'existence d'une unité économique et sociale occupant, au jour du licenciement, au moins 150 salariés.

Elle verse de son côté en pièce 6) un extrait du site SOCIETE3.), indiquant que la société SOCIETE1.) occuperait entre 1 à 10 salariés.

Aux termes de l'article L.124-12 (3) du Code du travail :

*« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.*

*L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. »*

L'article L. 124-2 du Code du travail dispose que

*« (1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation du personnel.*

*La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.*

*Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1er du présent paragraphe.*

(...)

*(4) Le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme. »*

Suivant l'article L. 124-2 du Code du travail précité, l'employeur occupant cent cinquante salariés au moins qui envisage de licencier un salarié doit dès lors le convoquer à un entretien préalable ensemble avec la délégation du personnel.

En ce qui concerne l'existence d'une éventuelle unité économique et sociale, il est de principe que des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en

matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont : au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires ; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, par exemple un statut social semblable. Les deux types d'unité sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale. (en ce sens Cour d'appel 4.3.1999, n° 21839)

Le simple fait qu'une société appartienne à un groupe ou au même administrateur unique ne suffit pas pour constituer une unité économique et sociale. (cf. en ce sens Cour d'appel 21.04.2016, n° 41832)

En l'espèce, le seul extrait du site MEDIA1.) au sujet de la société SOCIETE1.) et le profil MEDIA2.) sur une société de ce nom établie à ADRESSE3.) ne constituent pas une preuve suffisante permettant de conclure à l'existence d'un groupe présentant une unité tant au plan économique que social et dont ferait partie la partie défenderesse.

Dès lors, il y a lieu de retenir que le requérant ne prouve pas l'appartenance de la partie défenderesse à une telle unité économique et sociale, de sorte que sa demande quant à une irrégularité formelle de son licenciement est à rejeter comme non fondée.

### ***Quant aux demandes accessoires***

#### *Frais et honoraires d'avocat*

PERSONNE1.) sollicite encore la condamnation de son ancien employeur au paiement d'un montant de 2.340 euros du chef de frais d'avocat exposés pour la défense de ses intérêts en justice.

Il verse une preuve de paiement de provisions pour ce montant.

Cette demande est énergiquement contestée par la partie défenderesse.

S'il est vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, Not. 21340/02/CD).

Afin de prospérer dans ses prétentions tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser ses frais d'avocats, il appartient partant à la requérante de rapporter la preuve d'une faute dans le chef de la partie défenderesse, d'un préjudice dans son propre chef et d'un lien de causalité entre les deux.

Or, la la partie requérante n'établit pas une faute dans le chef de la partie défenderesse.

En effet, le fait de résister à une action en justice constitue un droit essentiel appartenant à chacun et une telle résistance ne saurait être interprétée comme comportement fautif. (cf. en ce sens Cour d'appel, 06.05.2021, numéro CAL-2020-00044). Il s'y ajoute que le requérant n'a pas obtenu gain de cause.

Enfin, 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 du requérant de faire gérer son litige l'opposant à la partie défenderesse par une tierce personne qu'ils rémunèrent, 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 le requérant doit seul supporter les conséquences.

La demande doit partant être rejetée comme non fondée.

### *Indemnités de procédure*

En ce qui concerne la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.), il convient de la déclarer non fondée au vu de l'issue du litige.

La partie défenderesse a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000 euros.

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 sa demande en allocation d'une indemnité de procédure de la partie défenderesse.

## **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;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

**met hors cause** l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

**déclare justifié et régulier** le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 22 août 2023;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudices matériel et moral, partant en déboute ;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, partant en déboute;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) tendant au remboursement de frais et honoraires d'avocat, partant en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure, partant en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure, partant en déboute ;

**condamne** PERSONNE1.) 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**