

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2005/23  
L-TRAV-712/22

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 3 JUILLET 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Rosa DE TOMMASO  
François SCORNET  
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière assumée

### A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE:

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Mee-Ran BORRI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Monique WATGEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

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

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins des présentes par Maître Marie GUEBELS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christophe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

---

## **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 20 décembre 2022, sous le numéro fiscal 712/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 11 janvier 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 12 juin 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

## **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 20 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 9.999,78 euros à titre de dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement.

PERSONNE1.) sollicite également l'obtention d'une indemnité de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et elle conclut à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, la requérante demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 12 juin 2023, la requérante a déclaré que le montant de 9.999,78 euros était réclamé à titre de dommages et intérêts du chef du seul préjudice moral consécutif au licenciement. Elle a par ailleurs augmenté sa demande en paiement d'une indemnité de procédure au montant de 1.500 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

### **II. Les faits**

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 15 novembre 2021 en qualité de « Team Assistant ».

Par courrier du 12 septembre 2022, la requérante a été licenciée moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 15 septembre et pris fin le 14 novembre 2022.

En date du 30 septembre 2022, PERSONNE1.) a adressé à la société SOCIETE1.) SA un courrier de la teneur suivante :

« (fichier) »

### III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) estime que le courrier du 30 septembre 2022 vaut courrier de demande de motifs au sens de l'article L.124-5 du Code du travail. A défaut pour la société défenderesse de lui avoir communiqué les raisons gisant à la base de son congédiement dans le délai d'un mois à compter de la notification de la lettre du 30 septembre 2022, il y aurait lieu de constater qu'elle a fait l'objet d'un licenciement abusif.

La requérante précise qu'elle a rapidement retrouvé un emploi après son congédiement de sorte que le montant de 9.999,78 euros est réclamé à titre d'indemnisation du préjudice moral consécutif à son licenciement pour lequel la société SOCIETE1.) SA ne lui aurait jamais communiqué de motifs, même pas après l'introduction de la requête.

Avant toute défense au fond, la société SOCIETE1.) SA a conclu à la nullité de la requête au motif que celle-ci ne renseigne pas l'adresse de la requérante.

A titre subsidiaire, elle s'est rapportée à la prudence du Tribunal en ce qui concerne la recevabilité de la demande.

Quant au fond du litige, la société SOCIETE1.) SA fait plaider que la lettre du 30 septembre 2022 ne contient aucune demande de communication des motifs de sorte qu'elle estime n'avoir eu aucune obligation d'y répondre. En conséquence, pour prospérer dans sa demande, il appartiendrait à la requérante d'établir les motifs du licenciement et d'en démontrer le caractère abusif, ce qu'elle resterait en défaut de faire de sorte qu'il y aurait lieu de la débouter de toutes ses demandes.

A titre encore plus subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste la demande indemnitaire en son principe et en son quantum ; la requérante resterait en défaut de prouver la réalité et l'ampleur du préjudice moral allégué.

### IV. Les motifs de la décision

#### 1. Le moyen de nullité de la requête

Au vœu de l'article 145 du Nouveau code de procédure civile, « la requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent (...). ».

L'inobservation des dispositions de l'article 145 du Nouveau code de procédure civile est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

Le défaut d'indication de l'adresse du requérant constitue cependant une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du même code. La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) SA soutient que le défaut d'indication de l'adresse de la requérante serait susceptible d'engendrer des problèmes dans le cadre de l'exécution du jugement.

Force est cependant de constater que la convocation à l'audience a pu être adressée à l'adresse de la requérante figurant dans le contrat de travail et qui est partant connue de la société SOCIETE1.) SA. C'est d'ailleurs l'adresse à laquelle la lettre de licenciement a été envoyée.

Il s'ensuit qu'aucun grief tiré de l'absence d'indication de l'adresse de la requérante n'a pu être établi dans le chef de la partie défenderesse. Dans ce contexte, il y a lieu d'ajouter que le défaut d'indication de l'adresse de la requérante n'a pas non plus été de nature à induire la société défenderesse en erreur sur l'identité de la requérante.

Le moyen de nullité de la requête tiré du défaut d'indication de l'adresse de la requérante doit partant être rejeté.

La requête ayant par ailleurs été présentée dans les formes et le délai prescrit par la loi, il y a lieu de recevoir la demande de PERSONNE1.) en la forme.

## 2. Le licenciement

L'article L.124-5 du Code du travail dispose que :

« (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.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif ».

Force est de constater que la lettre du 30 septembre 2022 ne contient aucune demande de communication des motifs. La requérante y annonce son intention d'agir en justice contre son congédiement pour lequel, elle estime qu'aucune motivation ne lui a été fournie. Or, force est

de constater que la requérante ne verse aucune lettre antérieure à celle du 30 septembre 2022 dans laquelle elle aurait demandé la communication des motifs.

Contrairement aux plaidoiries de la requérante, la simple mention de l'article L.124-5 dans la lettre du 30 septembre 2022 n'est pas de nature à en faire une lettre de demande de motifs. Les termes du courrier ne permettent pas davantage de dégager une demande implicite de communication des motifs.

C'est dès lors à juste titre que la société SOCIETE1.) SA a estimé qu'elle n'était pas obligée d'y répondre et l'absence de communication des motifs n'est partant pas de nature à conférer d'emblée au licenciement de PERSONNE1.) un caractère abusif.

Conformément au dernier paragraphe de l'article L.124-5 du Code du travail, la requérante n'en a pas pour autant perdu son droit d'agir en licenciement abusif contre la société défenderesse. Néanmoins, du fait de l'absence de demande de communication des motifs, la charge de la preuve des motifs qui gisent à la base de son licenciement lui incombe.

En l'espèce, PERSONNE1.) reste cependant en défaut d'expliquer pour quelles raisons la société SOCIETE1.) SA a procédé à son congédiement de sorte qu'il est impossible d'apprécier si ces motifs peuvent valablement motiver un congédiement ou pas.

Force est partant de constater que la requérante reste en défaut d'établir qu'elle a fait l'objet d'un licenciement abusif de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande indemnitaire.

### 3. Les demandes d'indemnité de procédure

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande tendant au paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

En revanche, il y a lieu de faire droit, en son principe, à la demande reconventionnelle de la société défenderesse en paiement d'une telle indemnité étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer le montant de cette indemnité à 500 euros.

## **PAR CES MOTIFS**

### **le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

**la déclare non fondée** et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**déclare fondée** la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros ;

**condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA la somme de 500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**laisse** les frais et dépens à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.