

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 2123/23

L-TRAV-283/22

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

## AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 11 JUILLET 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Gabriel LA TERZA  
Laurent BAUMGARTEN  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société de droit chinois SOCIETE1.) CO. Ltd,**

établie et ayant son siège social à n° ADRESSE3.), agissant par sa succursale de droit luxembourgeois SOCIETE1.) CO. Ltd., (SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, 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, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Olivier GOERES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

## **I'ÉTAT 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 François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

faisant défaut.

---

## **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 13 mai 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 juin 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 22 juin 2023. A l'audience de ce jour, Maître Martine KRIEPS comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Olivier GOERES se présenta pour la partie défenderesse. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 22 juin 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier du 22 juin 2023, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

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 13 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société de droit chinois SOCIETE3.) Ltd,

devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir statuer conformément au dispositif de la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement pour en faire partie intégrante.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 22 juin 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné que l'ETAT est représenté par un avocat, Maître François KAUFFMAN, il y a lieu de statuer contradictoirement à son encontre.

A l'audience du 22 juin 2023, les parties au litige ont demandé acte qu'elles limitaient les débats à la question de la recevabilité de la demande de la requérante et elles ont demandé un jugement séparé sur ce point.

Il y a lieu de leur en donner acte et de statuer sur la recevabilité de la demande de la requérante.

## **I. Quant à la recevabilité de la demande de la requérante**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse fait valoir que la demande de la requérante est irrecevable pour cause de forclusion.

Elle fait plus particulièrement exposer

- qu'elle a licencié la requérante avec préavis par courrier daté du 28 juin 2020 ;
- que la requérante a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 17 juillet 2020 ;
- qu'elle a communiqué à la requérante les motifs de son licenciement par courrier daté du 17 août 2020 ;
- que la requérante a contesté les motifs de son licenciement par courrier daté du 7 octobre 2020.

Elle fait partant valoir que la requérante avait en application de l'article L.124-11 du code du travail jusqu'au 7 octobre 2021 pour introduire sa demande en justice.

Elle fait cependant valoir qu'étant donné que la requérante n'a déposé sa requête au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg que le 13 mai 2022, elle l'a déposée hors délai.

Elle fait finalement valoir que la forclusion de la demande en réparation du préjudice que la requérante aurait subi du fait de son licenciement abusif entraîne celle de sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

La partie défenderesse fait en effet valoir que le Tribunal du Travail doit pour se prononcer sur la demande en paiement d'une irrégularité formelle du licenciement d'abord analyser le fond.

La requérante soutient au contraire que sa demande, qui aurait été introduite dans les délais, est recevable.

Elle fait valoir à ce sujet qu'étant donné que la lettre de licenciement lui a été envoyée par la succursale de la partie défenderesse qui n'aurait pas de personnalité juridique, les conditions de l'article L.124-3 du code travail ne sont pas remplies.

Elle fait en effet valoir que c'est la partie défenderesse qui aurait en sa qualité d'employeur dû lui notifier le licenciement par lettre recommandée à la poste.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que c'est la succursale de la partie défenderesse qui lui a notifié son licenciement, cette notification n'est pas intervenue et que le délai prescrit par l'article L.124-5 du code du travail n'a pas commencé à courir.

A titre subsidiaire, la requérante fait valoir que la première requête a été dirigée contre la succursale qui serait la représentante de la partie défenderesse.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse savait depuis le 23 août 2021 via son représentant au Luxembourg qu'elle n'acceptait pas son licenciement, de sorte que cette dernière aurait depuis la première requête su qu'elle aurait été assignée.

Elle fait ensuite valoir que la forclusion est en application de l'article 2248 du code civil interrompue.

Elle fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a jamais contesté que son licenciement est abusif.

En ce qui concerne ensuite sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement, la requérante fait valoir que la partie défenderesse n'a pas procédé à son entretien préalable au licenciement tel que prévu par l'article L.124-12 du code du travail et par la convention collective.

Elle fait ensuite valoir que la loi ne prévoit pas de délai dans lequel une demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement doit être introduite.

Elle fait finalement valoir qu'il y a lieu de distinguer l'article L.124-11 du code du travail de l'article L.124-12(3) du code du travail.

Elle soutient ainsi qu'il faut quand même analyser si son licenciement est abusif pour voir si l'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement est due.

La requérante fait partant valoir que même si sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement était irrecevable pour cause de forclusion, sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement n'est pas forclore.

La partie défenderesse fait répliquer que la lettre de licenciement a été notifiée par sa succursale par lettre recommandée à la poste, de sorte qu'il y aurait notification valable du licenciement de la requérante par son représentant au Luxembourg.

Elle conteste ensuite que le délai de forclusion ait été interrompu.

Elle fait valoir que l'article 2248 du code civil prévoit l'interruption de la prescription et non pas de la forclusion où l'interruption ne serait pas prévue.

Elle conteste finalement toute reconnaissance dans son chef.

Elle donne à ce sujet à considérer qu'elle s'est dans les deux procédures présentée sous toutes réserves.

## B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-11(2) du code du travail :

*« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation.*

*A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).*

*Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.*

*Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »*

En outre, 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. »*

La loi a ainsi réglementé trois hypothèses :

1. si le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement, le délai de forclusion court à partir de la notification du licenciement ;
2. si le salarié demande les motifs et si l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion court à partir de la date de la notification de la motivation ;
3. si le salarié demande les motifs et si l'employeur ne répond pas dans le délai lui imparti, le délai de forclusion court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5(2) du code du travail.

En l'espèce, le licenciement a été notifié à la requérante par l'envoi d'une lettre recommandée le 29 juin 2020.

Ce licenciement a été notifié à la requérante par le « chief executive officer » de la succursale de la partie défenderesse en sa qualité de représentant de la partie défenderesse, de sorte que cette notification a été faite conformément à l'article L.124-3 du code du travail et que les délais ont commencé à courir.

La requérante a protesté contre son licenciement par courrier daté du 7 octobre 2020.

Conformément à l'article L.124-11(2) du code du travail, la requérante aurait dès lors dû introduire son action en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail, sous peine de forclusion, jusqu'au 7 octobre 2021.

Etant donné qu'elle ne l'a cependant introduite que le 13 mai 2022, elle est irrecevable.

L'article L.124-11(2) du code du code du travail n'introduit ainsi pas pour la demande en dommages et intérêts une prescription extinctive, mais un véritable délai de forclusion ou préfixe de trois mois, respectivement d'une année, pour l'introduction de l'action en justice.

Si les délais de prescription tendent à consolider des situations de fait ou à éteindre des situations de droit, les délais de procédure, dont les délais de forclusion, n'ont d'autre objet que d'enfermer les activités procédurales des plaideurs dans un espace de temps déterminé.

Le régime juridique des délais de procédure n'est pas identique à celui des délais de prescription et en particulier les délais de procédure échappent normalement aux règles habituelles du droit civil en matière d'interruption et de suspension des prescriptions.

La durée généralement brève des délais de forclusion est intimement liée au fonctionnement de chaque institution et ils manqueraient à leur raison d'être si une demande irrégulièrement introduite suffisait à en prolonger la durée.

Le délai de forclusion de l'article L.124-11(2) du code du travail a été édicté dans un souci de protection de l'employeur, qui doit dans un délai de trois mois, respectivement d'une année, être fixé sur le sort et les conséquences juridiques éventuelles du licenciement qu'il vient de notifier.

Ce délai n'a partant pas pu être valablement interrompu en l'espèce, ne serait-ce par l'introduction de la demande du 23 août 2021 qui a également été déclarée irrecevable.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement, l'obtention d'une telle indemnité présuppose l'examen du fond du litige.

Cette indemnité n'est en effet due que si le licenciement n'est pas abusif quant au fond.

Dès lors, la forclusion de l'action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail implique celle de la demande en obtention d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement alors que cette dernière requiert un examen du fond du litige.

Etant donné que la requérante a été déclarée forclosée pour agir en réparation de la résiliation abusive de son contrat de travail, sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement est également irrecevable.

## **II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 750.- €

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

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

**déclare** la demande de PERSONNE1.) irrecevable ;

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

**déclare** fondée la demande de la société de droit chinois SOCIETE1.) CO. Ltd en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société de droit chinois SOCIETE1.) CO. Ltd le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**condamne** PERSONNE1.) 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 Yves ENDERS, 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. Yves ENDERS**