

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3213/2023**  
(rôle L-TRAV-189/2023)

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 0 8 D E C E M B R E 2 0 2 3**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, ci-avant assistante polyvalente auprès de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, demeurant à L-ADRESSE1.),

**demanderesse**, comparant par Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en l'étude duquel domicile est élu,

**e t**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par sa gérante, Madame PERSONNE2.),

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE3.), dûment informé, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Myriam SIBENALER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

## FAITS :

Suite à la requête déposée le 17 mars 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 21 avril 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Madame PERSONNE2.) se présenta en sa qualité de gérante de la société défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Claudio ORLANDO. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 16 juin 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 16 juin 2023, l'audience n'ayant plus été utile, l'affaire fut contradictoirement fixée au mardi, 28 novembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 28 novembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Assia BEHAT, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, le mandataire de la partie requérante, et Madame PERSONNE2.), la gérante de la société défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Claudio ORLANDO.

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

## le jugement qui suit :

### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 17 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement avec préavis du 21 octobre 2022 et de l'entendre condamner au paiement de la somme actualisée de 596,82 euros à titre de préjudice matériel et la somme de 5.000,- euros à titre de préjudice moral, à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 750,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, (ci-après l'ETAT) a

requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 4.950,46 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 9 juillet 2021, PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en qualité d'assistante administrative polyvalente.

Par courrier remis en mains propres le 21 octobre 2022, PERSONNE1.) a été licenciée avec préavis de deux mois et dispense de prester le préavis.

Par courrier recommandé du 15 novembre 2022, PERSONNE1.) a demandé à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 24 novembre 2022, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. lui a fourni les motifs suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 6 décembre 2022, l'ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

Par courrier du 13 décembre 2022, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. a envoyé à l'ORGANISATION1.) une deuxième lettre de motifs.

Par courrier recommandé du 14 février 2023, le mandataire de PERSONNE1.) a une nouvelle fois contesté le licenciement.

## 3. Appréciation

### 3.1 La communication des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aurait adressé la deuxième lettre de motifs datée du 13 décembre 2022 à l'ORGANISATION1.) alors que la lettre aurait dû lui être adressée.

La lettre de motifs ayant été adressée à la mauvaise personne et l'ORGANISATION1.) n'étant pas habilité pour se voir notifier une lettre de motifs, PERSONNE1.) conclut au rejet de la deuxième lettre de motifs du 13 décembre 2022.

En l'espèce, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a demandé à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. la communication des motifs dans les délais prévus par la loi.

Suite à la communication de la première lettre de motifs le 24 novembre 2022, l'ORGANISATION1.) a contesté le licenciement de PERSONNE1.) en application de l'article L.124-11 (2) du Code du travail autorisant une organisation syndicale de faire une réclamation écrite contre le licenciement.

Ce n'est qu'après réclamation écrite de la part de l'ORGANISATION1.) que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. a notifié une deuxième lettre de motifs le 13 décembre 2022 cette fois-ci à l'ORGANISATION1.) et non au salarié, PERSONNE1.).

La lettre de motifs devant être adressée au salarié, il y a lieu de retenir que la notification à l'ORGANISATION1.) de la deuxième lettre de motifs du 13 décembre 2022 n'est pas régulière et il y a lieu de l'écartier.

### 3.2 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. n'aurait pas énoncé les motifs avec la précision requise par la loi de sorte qu'elle ne saurait pas ce qui lui est reproché.

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. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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 abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En l'espèce, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. se contente d'indiquer que PERSONNE1.) aurait eu : - Une perte de motivation dans le travail, - Une perte d'efficacité dans le travail, - Une mauvaise humeur quasi permanente entraînant une ambiance tendue et désagréable au sein de l'équipe, - Un refus d'effectuer certaines tâches administratives, - Une difficulté croissante pour la direction de communiquer avec elle, - Un bavardage à répétition, - Une perte de flexibilité et - Des horaires de travail modifiés sans l'avoir communiqué au préalable.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. ne fournit cependant pas de date, d'exemple concret ou d'indication quant à l'identité des personnes qui auraient constaté un changement dans le comportement de PERSONNE1.).

Les reproches sont tous formulés de manière vague et générale.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il y a lieu de déclarer le licenciement du 21 octobre 2022 abusif.

### 3.3 Indemnisation

#### 3.3.1 Préjudice matériel

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a réduit sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi à la somme de 596,82 euros alors qu'elle aurait touché des allocations chômage pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 28 février 2023 et qu'elle aurait retrouvé un nouvel emploi à partir du 1<sup>er</sup> mars 2023.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

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

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour

permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, 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.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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 (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate que PERSONNE1.) ne verse aucune pièce établissant une recherche active d'un emploi à partir de son licenciement.

PERSONNE1.) ne versant aucune pièce détaillant ses recherches d'emploi, les pertes de salaire postérieures au licenciement se trouvent en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

### 3.3.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'elle s'est fait des soucis pour son avenir professionnel, elle a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de sa faible ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 500,- euros.

### 3.4 Demande de l'ETAT

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 4.950,46 euros avec les intérêts tels que de droit à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Or, d'après l'article L.521-4, 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 sur la 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 de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement 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.

#### 4. Indemnité de procédure

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'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 PERSONNE1.) à 500,- euros.

### **PAR CES MOTIFS :**

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande en la forme,

**dit** que la lettre de motifs du 13 décembre 2022 n'a pas été régulièrement notifiée à la salariée,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis du 21 octobre 2022,

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

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

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. Michèle GIULIANI, greffière.