

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3214/2023**  
**(rôle L-TRAV-205/2023)**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 08 DECEMBRE 2023**

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 aide aux soins auprès de **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, demeurant à L-ADRESSE1.),

**demanderesse**, comparant par Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, assisté de Maître Marie MALDAGUE, demeurant tous deux professionnellement 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 ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**défenderesse**, comparant par Maître Aline GODART, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

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 ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

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

les deux derniers dûment assermentés ;

- Michèle GIULIANI, greffière.

---

### **FAITS :**

Suite à la requête déposée le 27 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, Maître Aline GODART se présenta pour la partie 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 vendredi, 24 novembre 2023 pour plaidoiries.

Par courrier du 21 novembre 2023, l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa le tribunal du travail de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

A l'audience publique du vendredi, 24 novembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Marie MALDAGUE, en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, le mandataire de la partie requérante, et Maître Aline GODART, le mandataire de la partie 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, ne fut plus représenté.

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 fixé,

### **le jugement qui suit :**

#### **1. Indications de procédure**

Par requête déposée au greffe le 27 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif le licenciement et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement de la somme de 34.853,28 euros à titre de préjudice matériel et la somme de 17.426,64 euros à titre de préjudice moral, à chaque fois avec les intérêts légaux majorés à partir du licenciement du 20 juillet 2022, sinon à partir de la demande de motifs du 30

août 2022, sinon à partir de la réclamation contre le licenciement du 7 octobre 2022, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir du jugement à intervenir, jusqu'à solde.

Elle sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile ainsi que la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Par courrier du 21 novembre 2023, l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Faits

Par contrat de travail à durée déterminée du 29 décembre 2015, PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité d'aide aux soins pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 30 juin 2016.

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1<sup>er</sup> juillet 2016, PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité d'aide aux soins.

Par courrier du 15 juillet 2022, PERSONNE1.) a été convoquée à un entretien préalable.

Par courrier recommandé daté du 20 juillet 2022, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec préavis de quatre mois.

Suivant « Track and Trace » de la POST, le prédit courrier n'a pas été avisé à PERSONNE1.) et il a été retourné à la société SOCIETE1.) le 25 juillet 2022.

Le même jour, la société SOCIETE1.) a transmis par courrier électronique à PERSONNE1.) le courrier de licenciement.

Par courrier électronique du 2 août 2022, PERSONNE1.) a informé la société SOCIETE1.) qu'elle attendait son courrier de licenciement par recommandé.

Le même jour, la société SOCIETE1.) informe PERSONNE1.) que le courrier de licenciement daté du 20 juillet 2022 envoyé par recommandé le 21 juillet 2022 lui a été retourné avec l'indication « Parti sans laisser d'adresse ».

Par courrier du 30 août 2022, PERSONNE1.) a demandé à la société SOCIETE1.) la communication des motifs gisant à la base du licenciement.

Par courrier recommandé du 2 septembre 2022, la société SOCIETE1.) a indiqué à PERSONNE1.) qu'elle était hors délai pour demander la communication des

motifs et qu'elle n'était pas obligée de lui communiquer les motifs de licenciement.

Par courrier recommandé du 7 octobre 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement.

### 3. Appréciation

#### 3.1 La régularité du licenciement

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que la lettre de licenciement ne lui aurait pas été notifiée conformément à la loi alors que la poste aurait renvoyé le courrier de licenciement à l'employeur sans l'aviser de retirer le courrier recommandé.

La société SOCIETE1.) n'aurait également pas jugé utile de renvoyer le courrier recommandé alors qu'elle savait pertinemment que la lettre de licenciement ne lui avait pas été notifiée et qu'elle habitait toujours à la même adresse.

Aucune notification valable n'ayant été faite, PERSONNE1.) soutient qu'aucun délai n'aurait commencé à courir pour demander les motifs du licenciement.

La société SOCIETE1.) ne lui ayant pas fourni les motifs du licenciement suite à sa demande du 30 août 2022, elle estime que le licenciement serait à déclarer abusif.

La société SOCIETE1.) explique avoir envoyé la lettre de licenciement à PERSONNE1.) mais qu'en raison d'une erreur de la poste, qui ne lui serait pas imputable, la lettre n'aurait pas été remise à PERSONNE1.).

PERSONNE1.) n'ayant pas demandé la communication des motifs dans le délai d'un mois à partir de l'envoi de la lettre de licenciement, la société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) aurait été forclosé pour demander les motifs et ainsi qu'elle n'aurait pas été obligée de les fournir à PERSONNE1.).

Aux termes de l'article L.124-3 (1) du Code du travail, l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste.

Il est de jurisprudence constante que si l'employeur a notifié le courrier recommandé à la seule adresse que le salarié lui a communiquée comme étant celle de son domicile ou de sa résidence, la notification doit être considérée comme régulière, le salarié ayant pour obligation d'informer son employeur de son adresse, respectivement de tout changement de domicile opéré entre-temps (voir en ce sens : Cour d'appel, 8 juillet 2010, n° 34518 du rôle ; 10 juillet 2014, n° 39378 du rôle ; Cour d'appel, 2 juin 2022, n°CAL-2021-00155 du rôle).

En l'absence de dispositions spéciales du Code du travail par rapport à la date à laquelle une notification est réputée faite, il y a lieu de se référer par analogie à l'article 102 du Nouveau Code de Procédure Civile relatif à la notification des

citations qui se font aussi par la voie postale et dans lequel il est dit au paragraphe (6) que dans le cas où le pli n'a pu être remis en mains propres, la citation est réputée faite le jour du dépôt dans la boîte aux lettres de l'avis par l'agent des postes de retirer la lettre recommandée au bureau des postes. (Cour d'appel, 21 février 2013, n°37890 du rôle)

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que la lettre de licenciement datée du 20 juillet 2022 a été envoyée par recommandé à PERSONNE1.) le 21 juillet 2022 et retournée le 22 juillet 2022 à la société SOCIETE1.) avec la mention « Parti sans laisser d'adresse ».

L'avis « Track and Trace » de la poste indique quant à lui « Destinataire absent - envoi retourné à l'expéditeur ».

La société SOCIETE1.) a réceptionné le courrier recommandé le 25 juillet 2022.

Il est constant en cause que la société SOCIETE1.) n'a pas renvoyé le courrier recommandé à PERSONNE1.) et que PERSONNE1.) n'a pas changé d'adresse, le courrier recommandé la convoquant à un entretien préalable ayant été remis à PERSONNE1.).

Contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), il y a lieu de retenir que le courrier de licenciement n'a pas été valablement notifié à PERSONNE1.), PERSONNE1.) n'ayant jamais été avisée de l'envoi.

Le licenciement n'ayant pas été valablement notifié, aucun délai n'a commencé à courir de sorte que PERSONNE1.) n'était pas forclosé à demander la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs suivant courrier recommandé du 30 août 2022, notifié à la société SOCIETE1.) le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

L'article L. 124-5 du Code du travail dispose ce qui suit:

(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 société SOCIETE1.) n'ayant pas communiqué les motifs du licenciement, il y a lieu de déclarer abusif le licenciement daté du 20 juillet 2022.

### 3.2 Indemnisation

#### 3.2.1 Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à se voir allouer la somme de 34.853,28 euros à titre de préjudice matériel subi correspondant à une période de référence de douze mois.

A titre subsidiaire, elle demande à se voir allouer quatre mois de salaire alors que la société SOCIETE1.) aurait été parfaitement au courant de sa situation médicale difficile résultant des certificats médicaux versés en cause.

La société SOCIETE1.) conteste la demande et faire valoir que PERSONNE1.) ne se serait pas inscrite au chômage et qu'elle n'aurait pas fait la moindre recherche d'emploi.

Elle conclut au débouté de la demande.

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, n° 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 et elle ne justifie pas son inactivité.

Elle ne s'est également pas inscrite au chômage.

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.

### 3.2.2 Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 17.426,64 euros à titre de préjudice moral correspondant à six mois de salaire.

Elle fait valoir avoir dû faire face à de grands tracas et à de l'anxiété qui l'auraient replongé dans la maladie.

La société SOCIETE1.) conteste tout préjudice moral alors que PERSONNE1.) n'aurait fait aucune démarche pour retrouver un emploi et qu'elle n'établirait pas qu'elle se serait fait des soucis pour son avenir.

Elle conclut à voir déclarer la demande non fondée.

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 son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 1.500,- euros.

## 4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 500,- euros.

## 5. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

### PAR CES MOTIFS :

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

**reçoit** la demande en la forme,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis daté du 20 juillet 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 1.500,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

**dit** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**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,

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire,

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

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

**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.