

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 843/24  
L-TRAV-485/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 4 MARS 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Emilie MACCHI  
Michel DI FELICE  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SARL,**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Deborah SOARES SACRAS, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

### **EN PRÉSENCE DE :**

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

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Sarah HOUPLON, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **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 7 août 2023, sous le numéro 485/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 août 2023. L'affaire subit ensuite trois remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 12 février 2024 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 SUIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 7 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer des dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement évalués à 6.000 euros, respectivement 4.000 euros.

La requérante conclut également à la condamnation de la société défenderesse à lui payer la somme de 15.702,02 euros à titre d'arriérés de salaire pour la période du 1<sup>er</sup> décembre 2022 au 15 mars 2023 et une indemnité de congé non pris évaluée à 1.086,44 euros.

La requérante réclame encore le paiement de la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 12 février 2024, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 6.648,48 euros.

Elle a renoncé à ses demandes en paiement d'arriérés de salaire et d'indemnité de congé non pris.

A cette même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer la somme de 39.435,67 euros.

## II. Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 27 juin 2022 en qualité de salariée polyvalente en restauration.

Par courrier daté du 4 janvier 2023, la société défenderesse a notifié à la requérante son licenciement avec préavis de 2 mois ayant débuté le 15 janvier et pris fin le 14 mars 2023.

Par courrier daté du 30 janvier 2023 envoyé le 2 février 2023, PERSONNE1.) a sollicité les motifs de son licenciement.

Il est constant en cause que cette lettre est restée sans réponse.

## III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) demande au Tribunal de déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet pour défaut de motivation.

La société SOCIETE1.) SARL conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la demande au motif qu'elle n'aurait pas été introduite dans le délai de forclusion prévu à l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice quant au caractère abusif du licenciement.

A titre plus subsidiaire, elle conteste les demandes indemnitaires de la requérante en leurs principes et quanta.

## IV. Les motifs de la décision

### A. Quant à la recevabilité de la requête

La société SOCIETE1.) SARL soutient que la requête déposée le 7 août 2023 aurait été introduite postérieurement à l'écoulement du délai de 3 mois prévu à l'article L.124-11 (2) du Code du travail.

PERSONNE1.) donne à considérer qu'elle a protesté par l'intermédiaire d'une organisation syndicale contre le licenciement par un courrier du 16 mars 2023. Ce courrier aurait dès lors valablement interrompu le délai de trois mois et fait courir un nouveau délai d'un an de sorte que le moyen d'irrecevabilité serait à rejeter.

Aux termes de l'article L.124-11 (2), « 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 l'espèce, le licenciement a été notifié à la requérante par courrier daté du 4 janvier 2023. A compter de la réception de ce courrier, la requérante avait un délai d'un mois pour solliciter la communication des motifs.

Il résulte des éléments de la cause que PERSONNE1.) a sollicité la communication de ces motifs par un courrier daté du 30 janvier 2023, envoyé le 2 février 2023. Il résulte des pièces que la société SOCIETE1.) SARL a été avisée le 3 février 2023 de retirer le courrier au bureau de poste et qu'elle n'a pas procédé à ce retrait dans le délai imparti.

Il résulte dès lors des éléments de la cause que PERSONNE1.) a sollicité les motifs du licenciement dans le délai d'un mois imparti par le Code du travail.

A compter de la notification du 3 février 2023, la société SOCIETE1.) SARL disposait d'un délai d'un mois pour répondre à la demande de la requérante.

Il est constant en cause que la société défenderesse n'a pas fourni de réponse.

Le délai de forclusion de 3 mois prévu à l'article L.124-11 (2) a commencé à courir à compter de l'écoulement du délai d'un mois accordé à la société défenderesse pour répondre.

Or, la requérante verse un courrier d'une organisation syndicale du 16 mars 2023 par lequel elle a protesté contre son licenciement en donnant à considérer qu'en raison du défaut de réponse à la demande de motifs celui-ci était d'office à qualifier d'abusif.

La société SOCIETE1.) SARL n'a pas contesté avoir reçu ce courrier.

Force est dès lors de retenir que cette lettre du 16 mars 2023 a valablement interrompu le délai de forclusion et fait courir un nouveau délai d'un an.

La requête introduite quelques mois plus tard, le 7 août 2023, a partant été introduite dans le délai d'un an de sorte qu'il y a lieu d'écarter le moyen d'irrecevabilité tiré de la forclusion.

La requête ayant par ailleurs été introduite dans les formes prescrites par la loi, il y a lieu de constater qu'elle est recevable.

## B. Quant au licenciement

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.

(3) [...]. »

En l'espèce, il est constant en cause que la société SOCIETE1.) SARL est restée en défaut de donner suite à la demande de communication des motifs.

Le licenciement doit partant être déclaré abusif pour défaut de motivation.

### C. Quant aux demandes indemnitaires de la requérante

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

#### 1. Le préjudice matériel

En l'espèce, la requérante réclame des dommages et intérêts d'un montant de 6.648,48 euros correspondant à la perte de rémunération sur la période du 15 mars au 31 octobre 2023, soit 7,5 mois.

La société défenderesse conteste cette demande au motif que la requérante resterait en défaut d'établir qu'elle a entrepris rapidement après la notification de son licenciement des démarches effectives et soutenues pour retrouver un emploi.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

A l'instar de la société SOCIETE1.) SARL, le Tribunal constate que PERSONNE1.) ne verse qu'une dizaine de candidatures dont certaines ne renseignent aucune date de sorte qu'il est impossible d'apprécier si elles ont été faites rapidement après le licenciement. Force est de

constater, à l'instar de la société SOCIETE1.) SARL, que les candidatures datées remontent à l'été (2 candidatures), voire à l'automne 2023 (4 candidatures).

Le Tribunal retient en conséquence que la requérante reste en défaut d'établir qu'elle a rapidement entrepris des démarches effectives et soutenues pour retrouver un nouvel emploi de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

## 2. Le préjudice moral

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

En tenant compte de l'ancienneté (6 mois) et de l'âge (31 ans) de la requérante au moment du licenciement, mais également du fait que la société SOCIETE1.) SARL est restée en défaut de communiquer les motifs du licenciement, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice moral à concurrence d'un montant que le Tribunal fixe ex aequo et bono à 1.000 euros.

## D. La demande de l'ETAT

L'article L.521-4 (8) du Code du travail dispose que « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Eu égard à la décision à intervenir quant à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de l'ETAT.

## E. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de la requérante en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer cette indemnité au montant de 750 euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

# **PAR CES MOTIFS**

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

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

**constate** que la requête de PERSONNE1.) a été introduite dans le délai de la loi ;

**rejette** le moyen d'irrecevabilité tiré de la forclusion ;

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

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

**déclare abusif** le licenciement notifié le 4 janvier 2023 à PERSONNE1.) ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 1.000 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000 euros avec les intérêts légaux à partir du 7 août 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande dirigée par l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et en déboute ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros à titre d'indemnité de procédure ;

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

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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.