

Texte pseudonymisé

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

**Audience publique du lundi, sept octobre deux mille vingt-quatre**

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.),

**partie demanderesse**, comparant en personne et assisté de PERSONNE2.), *partie défenderesse sur reconvention*,

et

1. **la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de ADRESSE3.) sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,
2. **la société à responsabilité limitée SOCIETE2.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de ADRESSE3.) sous le numéro NUMERO2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,
3. **la société à responsabilité limitée SOCIETE3.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de ADRESSE3.) sous le numéro NUMERO3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,
4. **la société à responsabilité limitée SOCIETE4.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE5.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de ADRESSE3.) sous le numéro NUMERO4.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,
5. **PERSONNE3.)**, demeurant à F-ADRESSE6.).

**parties défenderesses**, comparant par Maître Laure NACACHE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, *parties demanderesses par reconvention* ;

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi**, L-1352 Luxembourg 4, rue de la Congrégation ;

**partie intervenante**, comparant par Maître Amel HAMMAD, avocat, en remplacement de Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, immatriculée au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 239498.

=====  
**Composition :**

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch  
BLUM John, demeurant à Brandenburg, assesseur-salarié  
BAGUETTE Pierre, demeurant à Osweiler, assesseur-employeur  
les deux dûment assermentés  
GODART Alain, greffier  
=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 15 mars 2024, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 22 avril 2024 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 22 avril 2024, l'affaire fut remise au 3 juin 2024, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 23 septembre 2024, où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

PERSONNE1.), comparant en personne et assisté de PERSONNE2.), donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Laure NACACHE, représentant les parties défenderesses, fut entendue en ses moyens de défense.

Maître Amel HAMMAD, en remplacement de Maître Lucien WEILER, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, fut entendue en ses revendications.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et il rendit à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

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

Par requête régulièrement déposée en date du 15 mars 2024 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 19 décembre 2023 à son égard et pour le faire condamner au paiement des sommes suivantes :

Préjudice matériel	24.680,88.-euros ;
Préjudice moral	25.000.-euros ;
Indemnité de préavis	6.170.-euros ;

---

Total : 55.850,88.-  
euros, avec les intérêts tels que repris dans la requête introductive d'instance.

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure et à la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

Le requérant a par ailleurs encore fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), la société à responsabilité limitée SOCIETE3.), la société à responsabilité limitée SOCIETE4.), ainsi que PERSONNE3.) pour leur faire déclarer commun le jugement à intervenir.

A l'audience du 23 septembre 2024, audience à laquelle l'affaire avait été retenue, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé acte qu'il requérait sur base de l'article L.521-4 du code du travail la condamnation de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 14.082.-euros.-euros à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période du 5 mars 2024 jusqu'au 31 août 2024inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet de lui en donner acte.

### Faits :

Le requérant a été engagé suivant contrat à durée indéterminée du 26 septembre 2022, en qualité de « plongeur cuisinier qualifié » par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.).

Par avenant au contrat de travail, signé en date du 1<sup>er</sup> octobre 2023, le requérant a été muté vers la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.). Le lieu de travail du requérant a été fixé à L-ADRESSE2.).

Par courrier recommandé du 19 décembre 2023, la société défenderesse a procédé au licenciement avec effet immédiat du requérant, courrier conçu dans les termes suivants :

Par courrier du 19 janvier 2024, PERSONNE1.) a réclamé contre le licenciement intervenu.

### Moyens et prétentions des parties

Le requérant explique que PERSONNE3.) exploite plusieurs restaurants sur le territoire du Grand-Duché de ADRESSE3.). Il indique avoir travaillé dans un premier temps au sein du restaurant ENSEIGNE1.), établi à ADRESSE7.) et exploité par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), pour ensuite être muté vers le restaurant ENSEIGNE2.), établi à ADRESSE8.), exploité par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Il relate avoir dû se déplacer le 4 décembre 2023, alors qu'il se trouvait en congé de récréation aux urgences en raison d'une suspicion de thrombose. Il affirme avoir informé son supérieur, PERSONNE3.), de cette visite médicale le jour même.

Il se trouvait ensuite en congé de maladie le 5 décembre 2023, congé qui a été prolongé du 7 au 12 décembre 2023 et ensuite du 13 au 31 décembre 2023.

Il souligne que l'employeur aurait été informé notamment par message WHATSAPP de la situation en date du 6 décembre 2023 et en date du 12 décembre 2023, date à laquelle il avait un nouveau rendez-vous médical.

Le certificat de prolongation aurait été remis en date du 15 décembre 2023 par sa compagne, Mme PERSONNE4.) entre les mains de deux salariés de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), exploitant le restaurant ENSEIGNE1.) au ADRESSE9.) à ADRESSE7.). Dans ce contexte, il déclare avoir normalement travaillé le matin au restaurant ENSEIGNE1.) à ADRESSE7.) et avoir ramené les plats pour le déjeuner au restaurant ENSEIGNE2.) à ADRESSE8.). Il explique encore avoir envoyé les deux premiers certificats médicaux à l'adresse électronique du restaurant ENSEIGNE1.), exploité par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.). Il estime ainsi avoir respecté ses obligations d'information et de remise de certificat dans les délais.

Il conclut ainsi au caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 18 décembre 2023, en se prévalant de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du code du travail.

En ordre subsidiaire, il soutient que les motifs à la base du licenciement avec effet immédiat ne respecteraient pas la condition de précision requise par l'article L.124-10 (3) du code du travail.

Les motifs sont par ailleurs contestés en leur matérialité. Ils ne constitueraient de surcroît pas un motif grave justifiant son renvoi avec effet immédiat.

Il demande au vu des développements qui précèdent, au tribunal de déclarer le licenciement intervenu abusif et de faire droit à ses demandes indemnitaires.

Les sociétés à responsabilité limitées SOCIETE2.), SOCIETE4.) et SOCIETE3.), ainsi que PERSONNE3.) soulèvent in limine litis, l'incompétence matérielle du tribunal saisi, en se prévalant de l'article 25 du nouveau code de procédure civile, soulignant que le requérant ne serait lié à aucune d'entre elles par un contrat de travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) soulève ensuite la nullité pour vice de forme de la requête, en soutenant que le requérant n'habitait en réalité pas à l'adresse indiquée dans la requête introductive d'instance et qu'elle se trouvait de ce fait, dans le cas d'une condamnation dans l'impossibilité de payer les sommes retenues. A l'appui de son moyen de nullité, elle se prévaut d'un constat d'huissier.

La société défenderesse SOCIETE1.) expose que le requérant a été engagé suivant contrat de travail du 26 septembre 2022 en qualité de cuisinier-plongeur par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) et que le contrat de travail avait par avenant du 1<sup>er</sup> octobre 2023 été muté vers la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Selon les explication fournies à l'audience, la société SOCIETE3.) constitue une société holding détenant trois sociétés à responsabilité limité, soit la société

SOCIETE2.), la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE4.), exploitant trois restaurants, à ADRESSE3.), à ADRESSE8.) et à ADRESSE10.).

PERSONNE3.) serait le gérant des sociétés et bénéficiaire économique de la structure.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) indique travailler avec trois salariés, soit un cuisinier-plongeur, PERSONNE1.), un homme de salle et une serveuse. En raison de la taille de la structure, la présence du requérant aurait été importante pour le fonctionnement du restaurant à ADRESSE8.). PERSONNE3.) aurait dû intervenir en cuisine dans ce restaurant en raison de l'absence du requérant.

La partie défenderesse soutient qu'elle n'aurait plus reçu d'informations de la part du requérant sur son état de santé et sur l'existence d'une éventuelle prolongation d'un second certificat médical à partir du 13 décembre 2023. Il se serait ainsi trouvé en absence injustifiée pendant six jours au moment du licenciement.

Elle souligne que le certificat médical n'aurait pas été remis à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), mais à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.). Le délai de trois jours n'aurait par ailleurs pas été respecté. Aucun élément ne permettrait d'établir la notification du troisième certificat par la compagne du requérant.

Le certificat de maladie de prolongation portant sur la période du 13 au 31 décembre 2023 aurait seulement été trouvé par PERSONNE3.) après l'envoi de la lettre de licenciement et ce alors qu'il aurait dû intervenir en cuisine au restaurant établi à ADRESSE8.) lors de l'absence du requérant.

Elle souligne que la charge de la preuve de la remise du certificat de maladie appartiendrait au salarié, ce que ce dernier resterait en défaut de faire. Elle conclut de ce fait au caractère régulier du licenciement et au débouté des demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, elle demande au tribunal de réduire les montants à allouer au titre des dommages et intérêts. Elle souligne que le requérant se serait trouvé en arrêt de maladie pendant une période prolongée et aurait par ailleurs bénéficié des allocations de chômage. Il n'aurait de surcroît pas établi avoir réalisé des recherches actives pour retrouver rapidement un nouveau poste de travail.

Le montant réclamé au titre du dommage moral serait surfait de sorte qu'il conviendrait de le ramener à de plus justes proportions.

Elle formule ensuite une demande reconventionnelle, en soutenant que le requérant se serait servi des marchandises dans le stock du restaurant et ce contre le gré de son employeur. Bien qu'il aurait été autorisé de consommer pendant son service la

nourriture préparée au restaurant, il ne serait cependant pas tolérable d'emporter des vivres dépassant ces pauses-service. Elle réclame de ce fait la condamnation du requérant au paiement de la somme de 2.000.-euros.

Elle requiert encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros et la condamnation de PERSONNE1.) sur base des articles 1382 et suivants au paiement des frais d'honoraires exposés à hauteur de 3.239.-euros.

Le requérant réplique en donnant à considérer que les deux premiers certificats médicaux auraient été envoyés par courriel à la société SOCIETE2.). Il soutient qu'il était difficile en tant que salarié de faire la différence entre les différentes sociétés alors que PERSONNE3.) était le dirigeant de toutes les sociétés et qu'il avait été payé à plusieurs reprises par les autres sociétés du groupe.

Il conteste ensuite la demande reconventionnelle en niant avoir emporté de la nourriture respectivement des boissons à son domicile. Il invoque par ailleurs l'absence de preuves des soi-disant vols.

Il conteste finalement la demande au titre des frais d'avocats et maintient que son son adresse est celle renseignée dans la requête introductive d'instance.

### Motifs de la décision

#### Quant à la compétence matérielle

Les sociétés à responsabilité limitées SOCIETE2.), SOCIETE4.) et SOCIETE3.), ainsi que PERSONNE3.) soulèvent in limine litis l'incompétence matérielle du tribunal, en se prévalant de l'article 25 du nouveau code de procédure civile, soulignant que le requérant ne serait lié à aucune de ces parties par un contrat de travail.

Aux termes de l'article 25 du nouveau code de procédure civile « le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin. »

Il résulte des pièces soumises à l'appréciation du tribunal et des plaidoiries à l'audience que le requérant a signé en date du 26 septembre 2022 un contrat de travail avec la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) établie à ADRESSE7.) et que le contrat en question a été changé par avenant du 1<sup>er</sup> octobre 2023. Le

requérant a à partir de cette date, travaillé pour le compte de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie à ADRESSE8.).

Dans la mesure où le requérant avait été lié à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) par un contrat de travail, le tribunal est matériellement compétent pour connaître de la demande engagée contre cette société.

Aucun contrat n'ayant jamais existé entre PERSONNE1.) et les sociétés à responsabilité limitée SOCIETE4.), SOCIETE3.), et PERSONNE3.), il y a lieu de suivre l'argumentation des parties défenderesses et de se déclarer matériellement incompétent pour connaître des demandes dirigées contre ces parties défenderesses.

#### Quant à la nullité de la requête

Les parties défenderesses soulèvent ensuite la nullité de la demande en donnant à considérer que l'adresse invoquée par PERSONNE1.) dans sa requête introductive d'instance ne serait pas correcte et qu'elles se trouveraient dans l'impossibilité d'exécuter le jugement si une condamnation venait à être prononcée à l'encontre du requérant.

A l'appui de ces moyens, elles se basent sur un constat d'huissier établi le 22 juillet 2024 par l'huissier de justice Laura GEIGER.

Aux termes 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. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité. »

L'article 153 du nouveau code de procédure civile, auquel renvoie l'article 101 du même code, sanctionne de la nullité l'omission des mentions obligatoires dans l'acte introductif d'instance.

Aux termes de l'article 264 du nouveau code de procédure civile « toute nullité d'exploit ou d'acte de procédure est couverte si elle n'est proposée avant toute défense ou exception autre que les exceptions d'incompétence.

Aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne pourra être prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse. »

En l'espèce, les parties défenderesses estiment que l'adresse sise à L-ADRESSE1.) serait une adresse inexacte et que cette fausse indication leur causerait un éventuel dommage lors d'une exécution future du présent jugement.



Force est de constater que le constat d'huissier versé ne permet pas de retenir que le requérant ne serait pas domicilié à l'adresse en question, alors qu'il existe bel et bien une boîte aux lettres au nom de PERSONNE1.), renseigné à côté du nom « PERSONNE5.) » et ce bien que la sonnette électronique retient seulement le nom de « PERSONNE5.) ».

Les parties défenderesses n'ont partant pas établi que l'adresse indiquée dans la requête introductive d'instance ait été inexacte au moment de l'introduction de l'acte.

Le tribunal donne ensuite encore à considérer que la lettre de licenciement adressée au requérant, tout comme les certificats de maladie, retiennent également l'adresse L-ADRESSE1.).

Finalement il y a lieu de renvoyer à une décision de la Cour de cassation rendue en date 20 décembre 2012 qui a retenu qu'une « éventuelle difficulté d'exécution d'une décision à intervenir constitue un préjudice hypothétique ne justifiant pas l'annulation de l'exploit d'huissier introductif d'instance. »

Le moyen de nullité est partant à écarter.

#### Quant à la protection contre le licenciement

Aux termes de l'article L.121-6 du code du travail, « (1)Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. »

Il résulte des éléments du dossier et notamment des certificats de maladie versés que le requérant se trouvait en congé de maladie du 5 au 12 décembre 2023 inclus.

A la lecture des messages échangés entre parties, le tribunal constate que le requérant était à partir du 4 décembre 2023 en contact constant avec son employeur et qu'il l'a régulièrement mis au courant de sa situation. L'employeur avait ainsi été mis au courant dès le 4 décembre 2023 que le requérant était en consultation à l'hôpital pour risque de thrombose et qu'il devait vraisemblablement se soumettre à une intervention chirurgicale.

En ce qui concerne la prolongation du 13 décembre 2023 au 31 décembre 2023, il résulte de l'échange entre parties, que PERSONNE1.) a informé son employeur le 12 décembre 2023 vers 17.43 heures que « i was today at the hospytal. I need to go continueslly to exam during this week and the next week as well. 😞 😞 nobody knows whats the real problem. I send the papers by email, and try to pass suring the week to bring them personally.», message auquel l'employeur lui a répondu dans les termes suivants le 13 décembre 2023 vers 23.07 heures “I just want my card for the rest I don't care.”

Il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que le certificat médical de prolongation a été remis, le 15 décembre 2023 au restaurant ENSEIGNE1.) au ADRESSE9.). La concubine du requérant atteste que le certificat médical a été remis à PERSONNE6.) et à PERSONNE7.). La remise du certificat en date du 15 décembre 2023 au restaurant ENSEIGNE1.) à ADRESSE3.) est encore confirmée par l'attestation testimoniale établie par PERSONNE8.).

Il n'a pas été contredite par la partie défenderesse que le requérant a fait parvenir les deux premiers certificats par courriel à l'adresse-mail de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), pour laquelle il avait travaillé jusqu'au 1<sup>er</sup> octobre 2023, fait qui n'a pas autrement été commenté par l'employeur.

Il résulte par ailleurs des pièces versées aux débats, qu'il a été payé par les différentes sociétés du groupe, et notamment pour le mois de décembre 2023 par la société SOCIETE2.), sociétés dirigées et dont le bénéficiaire économique est PERSONNE3).

Au vu de la petite structure des sociétés, dans la mesure où le requérant a indiqué avoir travaillé le matin au ADRESSE9.) pour ramener les repas à ADRESSE8.) pour le déjeuner, fait qui n'a pas non plus été contesté par la défenderesse, et que l'employeur a accepté les premiers certificats médicaux reçus dans la messagerie électronique de la société SOCIETE2.), sans aucune intervention ou remise en cause, il y a lieu de retenir qu'en déposant le certificat médical de prolongation au restaurant ENSEIGNE1.) à ADRESSE7.) en date du 15 décembre 2023, le requérant a respecté les obligations cumulatives de l'article L.121-6 du code du travail.

Il résulte par ailleurs du message Whatsapp envoyé le 4 janvier 2023 par PERSONNE3.) à PERSONNE1.) que « j'ai envoyé un recommandé le 18 décembre chez toi car j'ai reçu les arrêts de travail, je précise le 18 décembre, remis en mai propre à PERSONNE6.) alors que selon la loi vous avez 2 jours pour avertir votre patron... »

L'employeur a partant admis s'être trouvé en possession du certificat médical au moment de prononcer le licenciement.

Dans ces conditions, le licenciement intervenu est à déclarer abusif.

En ce qui concerne les demandes indemnitaires, le tribunal rappelle que le licenciement intervenu a été prononcé par l'actuel employeur du requérant, à savoir la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), de sorte que les condamnations suivantes se dirigent uniquement contre cette partie défenderesse. Il n'y a partant pas lieu de suivre le requérant dans sa demande à voir dire commun le présent jugement à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.).

#### Quant à l'indemnité de préavis

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif, a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, le requérant avait une ancienneté inférieure à cinq ans.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Le requérant est ainsi en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, de sorte que sa demande est à déclarer fondée à hauteur de  $2 \times 3.085,11 = 6.170,22$ .-euros.

#### Quant au dommage matériel

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.

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 licenciement 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 à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Sur base de son ancienneté, il y a lieu de fixer une période de référence d'un mois à partir de la fin du contrat de travail.

Dans la mesure où cette période est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis allouée ci-avant, il y a lieu de débouter le requérant de sa demande.

#### Quant au préjudice moral

Eu égard à l'ancienneté de service du requérant, et au vu des circonstances dans lesquelles son licenciement est intervenu, il y a lieu de déclarer la demande fondée ex aequo et bono à hauteur de 500.-euros.

#### Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg

A l'audience du 22 septembre 2024, le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé au tribunal de condamner la partie succombant au fond du litige du chef des causes sus-énoncées à procéder au règlement de la somme de 14.092.-euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements respectifs, sinon de la demande en justice jusqu'à solde, alors qu'il s'agit d'une résiliation avec effet immédiat.

L'article 521-4 (5) du code du travail dispose : « Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur ou justifiée la démission motivée par un acte de harcèlement sexuel condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi, les indemnités de chômage par lui versées au travailleur pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. (.....) »

Il résulte du décompte versé par l'ETAT que pendant la période de référence fixée, PERSONNE1.) n'a pas touché des indemnités de chômage.

Il s'ensuit que la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG est à déclarer non fondée.

#### Quant aux demandes reconventionnelles

La partie défenderesse requiert la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 2.000.-euros au motif que ce dernier aurait emporté

des vivres des restaurants à son insu. La demande est basée sur les articles 1382 et 1384 du code civil. Elle réclame par ailleurs la condamnation du requérant au paiement de la somme de 3.239.-euros au titre des frais et honoraires d'avocat dépensés dans le cadre de la présente procédure.

Il résulte des débats à l'audience que les salariés étaient autorisés à se servir durant leur temps de travail, des vivres utilisés en cuisine pour la préparation des plats. Aucun élément du dossier ne permet de retenir une ligne de conduite ou une instruction claire de la part de l'employeur à ce sujet. Aucune faute n'est ainsi à retenir dans le chef de PERSONNE1.). L'employeur n'établit par ailleurs pas avoir subi un dommage à hauteur de 2.000.-euros, de sorte qu'il y a lieu de déclarer la demande non fondée.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut encore à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer les frais engendrés par les honoraires d'avocat à hauteur de 3.239.-euros sur base des dispositions des articles 1382 et 1384 du code civil.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, Arrêt N° 5/12, JTL 2012, N° 20, page 54; Cour d'appel, 20 novembre 2014, N° 39462 du rôle; Cour d'appel, 26 mars 2014, Pas 37, page 105). L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile n'est pas exclusive des règles de la responsabilité civile (Cour d'appel, 17 février 2016, N° 41704 du rôle; Cour d'appel, 31 mai 2017, N° 43518 du rôle, JTL 2017, N° 54, page 186).

Dans la mesure où le licenciement prononcé par courrier du 18 décembre 2023 a été déclaré abusif, le requérant n'a pas commis de faute ayant entraîné dans le chef de la partie SOCIETE1.) un dommage. La demande est partant également à déclarer non fondée.

#### Quant aux indemnités de procédure

PERSONNE1.) requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à cette demande et de lui allouer à ce titre la somme de 350.-euros.

La société employeuse réclamant à son tour l'allocation d'une indemnité de procédure, il y a lieu de l'en débouter au vu de l'issue du litige.

#### Quant à l'exécution provisoire

Dans la mesure où le jugement n'a pas trait à des salaires impayés, il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire du présent jugement.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme ;
- se déclare** matériellement incompétent en ce qui concerne les demandes formées contre PERSONNE3) et les sociétés à responsabilité limitées SOCIETE4.) et SOCIETE3.) ;
- se déclare** compétent pour le surplus;
- donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, qu'il réclame, la somme de 14.092.-euros à la partie mal fondée du litige ;
- donne** acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de ses demandes reconventionnelles ;
- déclare** abusif le licenciement intervenu le 18 décembre 2023 à l'égard de PERSONNE1.);
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis à hauteur de 6.170,22.-euros brut ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral subi à hauteur de 500.-euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), la somme de 6.670,22.-euros avec les intérêts

légaux à partir du 15 mars 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde ;

- dit** qu'il n'y a pas lieu de déclarer le présent jugement commun à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) ;
- déclare** non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;
- déclare** non fondées les demandes reconventionnelles de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) ;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 350.-euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), la somme de 350.-euros à ce titre ;
- déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;
- dit** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART