**Texte pseudonymisé**

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

Répertoire n° 747/2025
E-TRAV-169/24

# Audience publique du 24 mars 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

**- partie demanderesse -** comparant par Maître Antoine STOLTZ, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**- partie défenderesse -** comparant par Maître Ludovic MATHIEU, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocats à Sanem,

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg,

**- partie intervenante -** faisant défaut lors des plaidoiries du 17 février 2025.

## Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 4 octobre 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 5 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 23 décembre 2024.

Suite à une ultime remise à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 février 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs explications et conclusions.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ne comparut pas au moment des plaidoiries à l'audience du 17 février 2025.

Sur ce, le tribunal 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 :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 4 octobre 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 18.210 €
- Indemnité de départ : 6.090 €
- Préjudice matériel : 20.000 €
- Préjudice moral : 15.000 €

soit en tout 59.300 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclama encore le paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par cette même requête, la requérante demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Suivant courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 4 novembre 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience du 17 février 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 9.114,32 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

**Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 30 avril 2014, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de ALIAS1.).

Elle explique que suivant courrier du 28 juin 2024, intégralement reproduit dans la requête annexée au présent jugement, elle s'est vu licencier avec effet immédiat.

La requérante explique avoir protesté contre ledit licenciement suivant courrier du 11 juillet 2024, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise. Elle reproche plus particulièrement à l'employeur de n'avoir fait état que de suppositions, sans indiquer le moindre argument concret de nature à confirmer les accusations portées à son égard.

PERSONNE1.) conteste encore le caractère réel et sérieux ainsi que la matérialité des reproches, ces derniers n'étant pas établis mais se trouvant d'ores et déjà contredits par les éléments du dossier.

Elle explique ainsi qu'elle n'a jamais appelé le numéro d'urgence de la police pour signaler la présence d'un homme armé et dangereux dans les locaux de son employeur, de sorte qu'elle conteste être responsable de l'intervention policière au siège de la société en date du 6 juin 2024.

Elle explique encore que l'appel en question a – d'après les indications du procès-verbal de police – été opéré par une certaine PERSONNE2.) du Service de Santé au Travail Multisectoriel, et ce pour un incident vieux de plusieurs semaines qui aurait été rapporté au médecin du travail PERSONNE3.) déjà en date du 17 mai 2024.

Si elle admet finalement que c'est bien elle qui se trouvait en consultation auprès dudit médecin en date du 17 mai 2024, elle explique toutefois n'avoir fait que répéter à ce dernier les informations qu'elle avait obtenues de la part de son propre patron, PERSONNE4.), à savoir que ce dernier avait pendant un weekend surpris son associé PERSONNE5.) en train de tirer avec une arme à feu dans l'atelier de l'entreprise, tout en lui rapportant que des collègues de travail lui avaient ultérieurement confirmé la présence d'une arme à feu dans les locaux de l'entreprise.

Elle précise finalement avoir fait état de cet incident devant le médecin du travail alors que cela concernait son travail et qu'elle était angoissée, PERSONNE5.) étant un patron colérique et imprévisible.

Considérant dès lors que l'intervention de la police ne lui est pas imputable mais qu'elle est le résultat d'un problème de communication entre le médecin du travail et

la police, PERSONNE1.) considère que son licenciement a été opéré de manière hâtive.

Un tel licenciement étant à déclarer abusif, la requérante réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois qu'elle évalue, sur base d'un salaire mensuel de 3.045 €, à 18.210 €.

Elle réclame encore le paiement d'une indemnité de départ de deux mois, soit un montant de (2 x 3.045 =) 6.090 €.

PERSONNE1.) réclame ensuite un montant de 9.114,32 € à titre de réparation du préjudice matériel subi, ledit montant correspondant - pendant la période du 1er juillet 2024 au 12 novembre 2024 (date d'effet de son nouveau contrat de travail) - à la différence entre les salaires qu'elle aurait continué à toucher auprès de la société défenderesse en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage qu'elle admet avoir touchées de la part du Pôle Emploi en France.

Elle conclut finalement à la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 15.000 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle considère que les motifs du licenciement ont été indiqués avec une précision suffisante.

Elle estime encore que le comportement reproché constitue un motif réel et sérieux de licenciement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir – procès-verbal de police à l'appui – qu'en date du 6 juin 2024, son siège social a fait l'objet d'une descente musclée de la part de la police, celle-ci s'étant présentée devant l'adresse de l'entreprise au moyen de plusieurs véhicule d'intervention.

Elle argumente encore que pareille intervention lui a de toute évidence été préjudiciable, le remue-ménage n'ayant pas échappé au voisinage et la perturbation de ses activités n'ayant pas été contestée par la salariée.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait ensuite valoir - en ce qui concerne l'origine de l'intervention – qu'il résulte du procès-verbal que c'est bien la salariée qui, lors de sa consultation auprès du médecin du travail, a évoqué le prétendu comportement de PERSONNE5.) alors pourtant qu'un tel comportement n'est pas établi et demeure contesté.

Elle conteste encore que l'associé PERSONNE4.) se serait confié à la requérante au sujet de l'usage d'une arme à feu par PERSONNE5.) dans l'atelier, aucun individu armé n'ayant jamais été présent dans l'entreprise.

Elle estime encore que s'il résulte du procès-verbal que c'est le médecin du travail qui a contacté la police, cette prise de contact est toutefois le résultat des déclarations de la salariée lors de sa consultation.

Elle estime encore que PERSONNE1.) a très certainement dû « aggraver la situation » pour décider le médecin du travail à intervenir, ce dernier ayant de ce fait été amené à juger que la « détresse » de la requérante justifiait une intervention policière pour neutraliser la personne dangereuse.

La société défenderesse explique finalement qu'au moment du licenciement, elle pouvait supposer que l'appel provenait effectivement de la salariée, l'employeur n'ayant dès lors pas agi avec légèreté alors que les faits énoncés étaient exacts, sauf qu'en ce qui concerne l'appel litigieux, la salariée a agi par l'intermédiaire d'une tierce personne.

Un tel comportement étant malgré tout de nature à rompre irrémédiablement le lien de confiance nécessaire au maintien de la relation de travail, la société défenderesse conclut au bien-fondé du licenciement de sorte qu'elle conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve reprenant les motifs du licenciement.

A titre plus subsidiaire, elle conteste tout préjudice matériel, la période de référence revendiquée étant couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle conteste encore tout préjudice moral, la salariée étant directement, sinon du moins indirectement à l'origine de la résiliation de son contrat de travail.

Elle conclut encore au débouté de la demande, les faits reprochés ayant pu justifier un licenciement avec préavis.

**Motifs de la décision :**

Suivant contrat de travail du 30 avril 2014, PERSONNE1.) est entrée aux services de la parties défenderesse en qualité de « ALIAS1.) ».

Par courrier recommandé du 28 juin 2024, elle s'est vu licencier avec effet immédiat pour faute grave.

Aucune des parties n'ayant donné d'explications quant à l'existence de la fiche de salaire de juillet 2024, qui indique comme date de sortie le 1er juillet 2024, il y a lieu d'admettre que le contrat de travail a bien été résilié avec effet au 28 juin 2024, date de la notification du licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) conteste actuellement le caractère précis, réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur dans son courrier de licenciement.

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie 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 et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien à ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Il y a encore lieu de rappeler que la lettre de licenciement fixant les termes du débat devant les juridictions et étant dès lors le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Ainsi, si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut cependant être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, il résulte à suffisance de la lettre de licenciement que PERSONNE1.) se voit reprocher d'avoir téléphoné, en date du 6 juin 2024, au numéro d'appel d'urgence de la police pour signaler - de manière mensongère - la présence dans l'enceinte de la société SOCIETE1.) d'un homme armé et dangereux qui aurait menacé les personnes présentes sur place avec une arme à feu, qui aurait été désarmé par des ouvriers de l'entreprise et qui aurait été nommément désigné comme étant Monsieur PERSONNE5.), l'un des patros de la requérante.

Elle se voit encore reprocher d'avoir ainsi tenté de nuire à l'employeur, de manière anonyme, en occasionnant une intervention musclée et injustifiée de la police tout en acceptant les conséquences inhérentes à ce type d'intervention (mauvaise publicité, perturbation du fonctionnement normal de l'entreprise, etc.).

L'employeur ayant dès lors clairement spécifié tant la nature que la portée des motifs et la salariée ayant pris position de manière circonstanciée en niant les faits sur base du procès-verbal de police, elle ne saurait raisonnablement prétendre ignorer ce qui lui est reproché.

C'est encore à tort qu'elle conclut à l'imprécision des motifs en faisant valoir que l'employeur ne se serait basé que sur des suppositions, l'existence d'arguments concrets de nature à confirmer son intervention ne s'appréciant pas au niveau de la précision des motifs mais de leur caractère réel et sérieux.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs est partant à rejeter.

<u>Quant au caractère réel et sérieux des motifs :</u>

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail : *« En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et plus particulièrement du procès-verbal de police du 6 juin 2024 :

- qu'en date du 17 mai 2024, la salariée s'est rendue à un rendez-vous auprès de son médecin du travail, le Dr. PERSONNE3.) ;

- qu'à cette occasion, elle a rapporté audit médecin un prétendu incident concernant l'usage d'une arme à feu sur le lieu de travail par l'un de ses partons, le sieur PERSONNE5.) ;

- qu'elle lui a encore rapporté qu'elle s'était vu confirmer la présence d'une arme découverte par deux salariés dans une armoire de l'entreprise ;

- qu'à une date ultérieure mais non autrement déterminée, ces informations ont été portées à la connaissance de PERSONNE2.), chargée de direction auprès du SOCIETE2.) ;

- qu'en date du 6 juin 2024, PERSONNE2.) a contacté le numéro d'appel d'urgence de la police afin de dénoncer les faits, cet appel ayant engendré l'intervention immédiate des forces de l'ordre.

Force est dès lors de constater que les motifs tels qu'énoncés dans la lettre de licenciement ne correspondant pas à la réalité.

Ainsi, il résulte du procès-verbal que PERSONNE1.) n'a jamais téléphoné à la police, ni en date du 6 juin 2024, ni à un autre moment, afin de signaler la présence dans l'enceinte de son employeur d'un homme armé et dangereux, qui aurait menacé les personnes et qui aurait dû être désarmé par le personnel.

Elle ne saurait dès lors se voir reprocher d'être à l'origine de l'intervention telle qu'elle s'est déroulée, ni d'avoir ainsi voulu nuire à l'employeur en désorganisant la marche normale de l'entreprise et en faisant une mauvaise publicité à l'employeur.

En ce qui concerne l'argumentation développée à l'audience – aux termes de laquelle l'employeur estime que la salariée serait malgré tout à l'origine du remue-ménage causé alors qu'elle aurait dénoncé de prétendus faits au médecin du travail, qu'elle aurait « aggravé la situation » pour provoquer une réaction de sorte qu'elle aurait agi par l'intermédiaire de quelqu'un d'autre - il s'agit de faits différents de ceux énoncés à l'appui du licenciement de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte, l'employeur ne pouvant être autorisé, après coup, à justifier sur base d'éléments nouveaux un licenciement opéré sur base de suppositions erronées.

Du fait de l'exigence du caractère réel du motif - qui implique qu'un licenciement ne saurait être justifié que par des faits dont l'employeur avait connaissance au moment du licenciement et qui ont été déterminants dans sa prise de décision - le raisonnement de la société défenderesse est encore à écarter puisqu'il est constant en cause que l'employeur n'a eu connaissance du rôle de la salariée que suite à la communication du procès-verbal qui a eu lieu après le licenciement.

La police n'ayant par ailleurs pas procédé à l'audition du Dr. PERSONNE3.), il n'est pas établi que la requérante aurait « *aggrav(é) la situation* » pour décider son interlocuteur à intervenir.

Il n'est ainsi pas établi que lors de sa consultation du 17 mai 2024, la salariée aurait fait des déclarations différentes de celles qu'elle a fait acter au procès-verbal et qu'elle a confirmées à l'audience, les allégations de l'employeur quant à l' « aggravation de la situation » semblant encore contradictoires puisqu'il affirme ne jamais s'être confié à la requérante au sujet d'activités illégales de PERSONNE5.) de sorte qu'on voit mal quelles déclarations PERSONNE1.) aurait pu aggraver.

Il n'est par ailleurs pas établi que la salariée ait demandé ou suggéré l'intervention « musclée » de la police, a fortiori plus d'un mois après les faits.

L'enquête ne comporte pas non plus l'audition de PERSONNE2.) de sorte qu'on ignore tant la manière dont elle a été informée des déclarations de la salariée du 17 mai 2024, que le nombre d'intermédiaires ayant éventuellement pu dénaturer les faits dans l'intervalle, le procès-verbal confirmant pour le moins qu'elle avait bien conscience, au moment de son appel du 6 juin 2024, qu'il n'y avait plus de danger imminent (« *Frau PERSONNE2.) (…) schilderte Erstamtierendem gegenüber, dass das Ereignis eigentlich am 17/05/2024, bei einer Konsultation beim Bertiebsartzt, Dr. PERSONNE3.), berichtet worden war. Die Tat selbst hätte bereits vor mehreren Wochen stattgefunden* »).

Le tribunal constate finalement qu'il résulte du procès-verbal que les salariés PERSONNE6.) et PERSONNE7.) ont confirmé à la police la présence d'une arme à feu dans les locaux de l'entreprise, le fait pour la salariée de rapporter cette circonstance ainsi que les prétendues déclarations de l'employeur au médecin du travail ne constituant pas, dans ces circonstances et même à supposer qu'on puisse en tenir compte, une faute grave répondant à la définition de l'article L.124-10 (2) du Code du travail.

Le congédiement du 28 juin 2024 n'étant dès lors pas fondé sur des motifs réels et sérieux mais constituant un acte économiquement et socialement anormal, il y a lieu de le déclarer abusif.

L'offre de preuve formulée par l'employeur est partant à écarter pour défaut de pertinence.

<u>Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :</u>

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois, soit une somme évaluée à 18.210 €.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Au vu de son ancienneté de services (dix ans au moins), la salariée peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois.

Au vu du salaire mensuel avancé par la requérante, elle aurait pu prétendre à une indemnité compensatoire de préavis de (6 x 3.045 =) 18.270 €.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté par la partie défenderesse et le tribunal ne pouvant, sous peine de statuer *ultra petita* accorder un montant plus élevé, il y a lieu de faire droit à la demande pour le montant réclamé de 18.210 €.

Quant à l'indemnité de départ :

La requérante réclame encore une indemnité de départ de deux mois, soit un montant de (2 x 3.045 =) 6.090 €.

Aux termes de l'article L.124-7 (1), alinéa 1er du Code du travail :

« *Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins (…)* ».

Au vu de l'ancienneté de la salariée et par application de l'alinéa 3 de ce même paragraphe, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas fait l'objet de contestations, il y a lieu de condamner l'employeur à payer à son ancienne salariée une indemnité de départ de 6.090 €.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame ainsi un montant de 9.114,32 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi entre le 1er juillet 2024 et le 12 novembre 2024.

L'employeur conteste cette demande.

Il est admis que dans la mesure où le préjudice matériel en lien causal avec le licenciement est à apprécier *in concreto*, il y a lieu de tenir compte dans l'évaluation du préjudice effectivement subi de toutes les indemnités touchées par le salarié pendant la période de référence revendiquée.

La requérante s'étant d'ores et déjà vu allouer une indemnité compensatoire de préavis de six mois, laquelle est censée couvrir la période du 29 juin 2024 au 28 décembre 2024, elle n'a pas subi de préjudice matériel pendant la période revendiquée du 1er juillet 2024 au 12 novembre 2024 de sorte que sa demande est à rejeter.

PERSONNE1.) conclut finalement à la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 15.000 €.

Les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Conformément aux développements antérieurs, l'employeur ne saurait s'opposer à la demande en reprochant à la salariée d'être responsable de la situation. La salariée ayant par ailleurs été licenciée avec effet immédiat, il n'y a pas lieu d'analyser si le comportement reproché aurait pu justifier un licenciement avec préavis.

Compte tenu de tous les éléments du dossier, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 2.000 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

## Par ces motifs

**Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,**
**siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,**
**statuant contradictoirement et en premier ressort ;**

**reçoit** la requête en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

**met** hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès qualités, partie intervenante ;

**déclare** le licenciement du 28 juin 2024 abusif ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 18.210 € ;

**dit** sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 6.090 € ;

**dit** sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.000 € ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de (18.210 + 6.090 + 2.000 =) 26.300 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 4 octobre 2024, jusqu'à solde ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en déboute ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

*Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :*

*Frank NEU, juge de paix, président,*
*Romain LALLEMANG, assesseur-patron,*
*Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,*
*Dominique SCHEID, greffière,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,*

*et ont le président et le greffier signé le présent jugement.*