**Texte pseudonymisé**

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

Répertoire n° 879/2025
E-TRAV-15/24

# Audience publique du 1er avril 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 L-ADRESSE1.),

**- partie demanderesse -** comparant par Maître Mélissa PENA PIRES, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.)**, 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 Hélène WEYDERT, avocat à Luxembourg,

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 Virginie VERDANET, avocat à Luxembourg,

**- partie intervenante -** comparant par Maître Déborah HOPP, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocats à Luxembourg.

## Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 26 janvier 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 février 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 7 mai 2024.

Suite à quatre remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 mars 2025.

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

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 :

Suivant requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 26 janvier 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), 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'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 8.502,39 €
- Préjudice moral : 3.000,00 €

soit en tout 11.502,39 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, le requérant 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, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 3 mars 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara renoncer à sa demande relative au préjudice matériel.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, exerça son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser la somme de 15.280,43 € du chef des indemnités de chômage payées au salarié pendant la période de juillet 2023 à novembre 2023.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

**Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail ayant pris effet le 21 août 2018, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d' « ouvrier de nettoyage ».

Il explique que suivant avenant prenant effet au 1er juin 2019, il a été repris par la société SOCIETE2.).

Il explique encore que suivant avenant supplémentaire du 31 décembre 2020, il a été retransféré auprès de son employeur initial, la société anonyme SOCIETE1.), avec reprise de son ancienneté ainsi qu'aux mêmes conditions de travail.

Il précise finalement que suivant un ultime avenant, la société défenderesse l'a promu en qualité de « Coordinateur » à partir du 1er janvier 2023.

PERSONNE1.) fait valoir que durant toute cette carrière au sein de SOCIETE1.), il a évolué de manière positive, que ses collègues l'ont apprécié et que l'employeur ne lui a jamais fait tenir le moindre avertissement.

Il explique dès lors avoir été surpris de se voir convoquer à un entretien préalable pour 17 avril 2023.

Il explique encore que suivant courrier du 19 avril 2023, la société SOCIETE1.) a procédé à son licenciement moyennant un préavis du 1er mai 2023 au 30 juin 2023, assorti d'une dispense de travail.

Il explique finalement qu'en tant que réponse à sa demande du 25 avril 2023 tendant à se voir communiquer les motifs dudit licenciement, l'employeur lui a fait parvenir un courrier de motivation libellé comme suit :

DOCUMENT1.)

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ledit licenciement suivant courrier du 10 août 2023.

A titre principal, il reproche à l'employeur de ne jamais avoir donné suite à sa demande de motivation, les motifs ci-avant reproduits lui ayant en effet été fournis par une société différente, la société SOCIETE2.).

Celle-ci n'étant pas l'employeur et n'étant pas rattachée à la société défenderesse par un quelconque lien, le requérant conclut au caractère abusif *de plano* de son licenciement à défaut pour la société anonyme SOCIETE1.) de lui avoir communiqué les motifs réclamés.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la précision des motifs fournis.

Il en conteste encore le caractère réel et sérieux ainsi que la matérialité.

Il fait ainsi valoir que d'après l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), ce serait PERSONNE3.) qui lui aurait jeté les clés en date du 27 janvier 2023 et non l'inverse.

Il conteste encore avoir consommé de l'alcool le jour en question.

Il conteste par ailleurs avoir voulu se bagarrer avec ledit collègue de travail, les messages reproduits dans la lettre de motivation relevant de la blague plutôt que d'une menace sérieuse.

Le requérant relève par ailleurs que l'incident a eu lieu presque trois mois avant le licenciement.

PERSONNE1.) considère dès lors que les faits tels que reprochés ne sont pas établis.

A l'appui de son argumentation, il verse une série d'attestations pour en déduire qu'il a toujours été respectueux avec le personnel.

Il conteste d'autre part les attestations testimoniales versées par l'employeur.

Ainsi, il considère que les attestations PERSONNE4.) et PERSONNE5.) sont des témoignages indirects, qu'il y a dès lors lieu d'écarter.

Il estime encore que l'attestation PERSONNE6.) est vague et confuse et qu'en raison du lien de subordination à l'égard de l'employeur, les dépositions dudit témoin manquent d'objectivité.

Le requérant s'oppose ensuite à la prise en compte de l'attestation PERSONNE7.), ledit témoin n'ayant pas été présent en date du 27 janvier 2023 et les faits attestés étant différents de ceux invoqués dans la lettre de motivation.

Il conteste finalement l'attestation de PERSONNE3.), celle-ci étant particulièrement succincte et imprécise alors pourtant qu'il est censé être la victime principale de ses prétendus agissements.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, le requérant demande la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 3.000 €.

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

Elle conteste toute absence de motivation, les motifs ayant bien été notifiés au salarié suite à sa demande.

Si elle admet que lesdits motifs ont été fournis sur papier-entête de la société SOCIETE2.), elle fait toutefois valoir que les deux sociétés font partie du même groupe, qu'ils sont établis à la même adresse et qu'ils disposent des mêmes administrateurs.

Elle en déduit qu'il ne peut y avoir le moindre doute dans le chef du requérant quant à l'identité du véritable expéditeur, la société SOCIETE2.) n'ayant agi que comme mandataire et le requérant ayant d'ailleurs admis, dans son courrier de contestation du 10 août 2023, que les motifs lui avaient bien été communiqués par l'employeur.

La société anonyme SOCIETE1.) estime ensuite que les motifs ont été indiqués avec une précision suffisante.

Elle considère finalement que les faits énoncés constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

Ainsi, elle reproche au requérant son comportement du 27 janvier 2023, le salarié ayant jeté à deux reprises des clés en direction de PERSONNE3.) pour ensuite adopter un comportement menaçant à son égard.

La société défenderesse lui reproche encore d'avoir senti l'alcool le jour en question. Si elle admet que cette consommation de boisson alcoolique relève en principe de sa vie privée, alors qu'il n'était pas censé travailler le jour en question, elle fait toutefois valoir que tel n'est plus le cas si, tel qu'en l'espèce, le comportement reproché a des répercussions sur son lieu de travail.

Elle lui reproche finalement d'avoir procédé, en avril 2023, à l'affectation injustifiée de PERSONNE3.) sur un chantier lointain après avoir eu connaissance d'une réunion du 5 avril 2023 à l'occasion de laquelle l'employeur devait entendre son collègue au sujet de l'incident de janvier 2023.

A l'appui de son argumentation, la société anonyme SOCIETE1.) renvoie aux attestations testimoniales versées parmi ses pièces.

Elle conteste encore les attestations versées par le requérant, celles-ci n'étant ni pertinentes, ni concluantes. Elle met encore en doute l'objectivité des témoins, ceux-ci faisant partie du « clan » du requérant.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société défenderesse conclut au débouté pur et simple de la demande indemnitaire adverse.

A titre subsidiaire, elle conteste le préjudice moral tel qu'invoqué par le requérant, le montant réclamé étant en tout état de cause à réduire à de plus justes proportions.

La société défenderesse conclut finalement au débouté de la demande de l'ETAT, faute pour le requérant d'avoir maintenu sa demande relative au préjudice matériel.

**Motifs de la décision :**

Quant à la communication des motifs :

PERSONNE1.) reproche à la société défenderesse de ne pas lui avoir communiqué de motifs.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail invoqué par le requérant :

« *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* ».

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suite à sa demande du 25 avril 2023 adressée à l'employeur - la société anonyme SOCIETE1.) - les motifs du licenciement lui ont été fournis le 19 mai 2023 sur papier entête de la société SOCIETE2.).

S'il est vrai que ladite société n'était plus - au moment de son congédiement - l'employeur du requérant, PERSONNE1.) n'a toutefois pas contesté que les motifs ainsi communiqués sont relatifs à l'activité exercée auprès de la société anonyme SOCIETE1.)

Ladite lettre se référant par ailleurs expressément à sa demande des motifs envoyée à l'employeur, le salarié n'a pu se méprendre sur l'origine de la réponse afférente.

Il a par ailleurs admis, tant dans son courrier de contestation adressé à l'employeur (« *Monsieur PERSONNE1.) a demandé les motifs à la base de son licenciement, que vous lui avez communiqué* ») que dans sa requête introductive (« *le 19 mai 2023, l'Employeur a répondu à la demande de motifs…* ») que la société défenderesse a bien respecté son obligation légale de lui faire parvenir les motifs endéans le délai légal.

Le requérant ne pouvant raisonnablement prétendre dans ces circonstances ne pas avoir été informé par l'employeur des motifs de son licenciement, son argumentation principale est à rejeter.

Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L.124-5 (2) ci-avant reproduit, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement.

Cette prescription étant d'ordre public et le requérant s'étant par ailleurs rapporté à prudence de justice en ce qui concerne la précision - ce qui constitue une contestation

de sa part - il appartient au tribunal d'examiner si les motifs fournis sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

Il est admis à cet égard que l'indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et d'en rapporter la fausseté, qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement et si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou pour des motifs illégitimes ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Il est encore admis que si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut 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 clairement de la lettre des motifs que le salarié se voit reprocher un incident du 27 janvier 2023, à l'occasion duquel il aurait jeté des clés en direction du salarié PERSONNE3.). Il se voit encore reprocher d'avoir menacé ce dernier de coups, tant oralement au moment de son départ que par des messages ultérieurs. Il se voit finalement reprocher d'avoir commis ces faits en se présentant à son lieu de travail sous l'influence d'alcool.

Le requérant se voit encore reprocher d'avoir, à titre de représailles, fait affecter ce même salarié par l'intermédiaire d'PERSONNE8.) (responsable du service coordination) à un lieu de travail éloigné pendant la période du 11 au 14 avril 2023 après avoir eu vent de l'audition dudit collègue par l'employeur qui était prévue lors d'une réunion du 5 avril 2024.

Ces motifs ayant été indiqués avec une précision suffisante, le moyen d'imprécision est à rejeter à leur égard.

Il ne résulte en revanche pas de l'indication de ces deux exemples isolés que le salarié aurait instauré « *un système de gestion basé sur les intimidations, voire sur les représailles et le favoritisme* ».

En effet, le seul fait pour l'employeur d'avoir encore indiqué qu' « *un collègue qui avait vos faveurs se retrouvait avec un travail mois conséquent. Une personne qui vous tenait tête (…) se voyait assigner plus de travail, voire assignée dans des lieux de travail plus éloignés* » n'est pas de nature à permettre au salarié d'identifier l'ensemble des incidents qui auraient permis de retenir l'existence généralisée d'une telle pratique.

Cette même imprécision se retrouve encore au sujet de l'attitude, qualifiée de violence au travail, que le requérant aurait adoptée à l'égard de « *collègues à qui vous aimez rappeler que vous pouvez améliorer ou dégrader leur travail journalier* », aucun exemple concret n'ayant été indiqué.

Il en va finalement de même du reproche d'avoir régulièrement parlé *« de manière irrespectueuse, voire agressive* » à ses collègues PERSONNE6.), PERSONNE7.) et

PERSONNE3.), une telle allégation vague et non autrement étayée par des exemples précis ne permettant ni au salarié, ni d'ailleurs au tribunal, d'apprécier la nature et la portée exacte des reproches que la société défenderesse entendait viser.

L'employeur ne pouvant pallier cette imprécision des motifs, il n'y a pas lieu de tenir compte à cet égard des attestation testimoniales versées par la partie défenderesse dans la mesure où celles-ci concernent lesdits faits.

C'est ainsi à juste titre que le requérant demande à voir écarter l'attestation PERSONNE7.), l'imprécision du courrier de motivation ne permettant pas de vérifier si les faits y attestés – d'ailleurs de manière fort imprécise – font bien partie des motifs invoqués par l'employeur.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

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 revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 30 juin 1994, n°14582 du rôle).

Afin de prouver le caractère réel et sérieux des motifs, la société défenderesse renvoie à cinq attestations testimoniales.

Pour les motifs ci-avant exposés, il n'y a pas lieu de tenir compte de l'attestation PERSONNE7.), celle-ci n'ayant par ailleurs été versée que de manière incomplète (il manque la page 2/3, tout comme la carte d'identité censée renseigner sur l'identité de son auteur).

C’est encore à juste titre que le requérant conclut à voir écarter les attestations de son supérieur PERSONNE5.) et de la juriste PERSONNE4.) alors qu’il s’agit de témoignages indirects, lesdits témoins ne faisant que répéter des faits leurs rapportés par deux collègues lors des réunions en mars 2023 ainsi qu’en date du 5 avril 2023.

En ce qui concerne ensuite les attestations des collègues de travail du requérant, il y a tout d’abord lieu de rappeler que la seule circonstance qu’PERSONNE6.) et PERSONNE3.) se trouvent dans un lien de subordination vis-à-vis de l’employeur et qu’ils ont bénéficié de promotions depuis le licenciement ne permet pas de douter de l’objectivité de leurs déclarations.

Contrairement aux allégations de PERSONNE1.), ces deux attestations sont encore de nature à confirmer qu’en date du 27 janvier 2023, le requérant est venu au siège de la société où il a jeté en direction de son collègue de travail les clés que celui-ci avait posées sur le comptoir.

Il ne résulte par ailleurs pas de l’attestation de PERSONNE2.), versée par le requérant, que ce serait PERSONNE3.) qui aurait commencé à jeter les clés en sa direction, les déclarations dudit témoin (« *il subiss(ait) un manque de respect total de la part de deux préparateurs (PERSONNE6.) et PERSONNE3.))* ») étant bien trop imprécises à cet égard.

Le tribunal considère toutefois que cette seule circonstance n’est pas de nature à justifier un licenciement trois mois plus tard, étant entendu qu’il résulte des développements ultérieurs que - contrairement aux affirmations de l’employeur dans sa lettre des motifs - il a eu connaissance de cet incident dès le lendemain des faits.

Si le témoin PERSONNE6.) confirme ensuite qu’elle a « *senti une odeur d’alcool* » chez le requérant, son collègue PERSONNE3.) ne mentionne pas cette circonstance de sorte que tribunal considère qu’il n’est pas établi que le requérant – qui se trouvait par ailleurs en repos le jour en question - se serait présenté à son lieu de travail en étant sous l’emprise d’alcool.

Aucun des témoins ne confirme par ailleurs que le salarié aurait déclaré que ses supérieurs PERSONNE5.) et PERSONNE9.) voulaient le « niquer ».

Les témoins ne font pas non plus état de l’existence de menaces orales, les messages écrits entre le requérant et PERSONNE3.) semblant, au vu des termes et des émoticônes employés, plutôt relever de la chamaillerie entre collègues que de véritables menaces.

Les éléments du dossier ne permettent par ailleurs pas de retenir qu’en raison de l’incident du 27 janvier 2023, le requérant aurait « *provoqué chez M. PERSONNE3.) un malaise inutile, une appréhension sur son retour au travail le lendemain et les jours qui ont suivi. S’il ne l’a pas montré et a mis du temps pour en parler à sa hiérarchie, c’est précisément parce qu’il avait peur de ce qui pourrait lui arriver s’il dénonçait vos agissements (…)* » alors qu’il résulte de l’attestation testimoniale du principal concerné lui-même qu’il est allé rapporter l’incident à ses responsables dès le lendemain matin.

En ce qui concerne finalement le reproche en rapport avec l'affection injustifiée de PERSONNE3.) à un poste de travail éloigné suite à la réunion du 5 avril 2023, il ne résulte d'aucun élément du dossier que PERSONNE1.) serait d'une quelconque manière intervenu dans ladite décision, l'employeur ne pouvant d'ailleurs, sans se contredire, qualifier le prétendu comportement de « représailles » tout en admettant, dans la lettre des motifs, que le requérant ignorait l'objet de la réunion en question.

Le congédiement du 19 avril 2023 n'étant dès lors pas fondé sur des motifs réels et sérieux, il constitue un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a, partant, lieu de le déclarer abusif.

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.), qui a renoncé à sa demande relative au préjudice matériel, ne demande plus que la réparation de son préjudice moral. Il réclame à ce titre le paiement d'un montant de 3.000 €.

La société défenderesse conteste cette demande.

Il y a lieu de rappeler que 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.

En l'espèce, le requérant n'a pas fourni d'explications au sujet du préjudice moral dont il réclame la réparation.

Ayant encore renoncé à sa demande relative au préjudice matériel, il n'a pas non plus donné d'explications par rapport à la situation professionnelle qui fut la sienne suite au licenciement, ni par rapport à ses recherches d'emploi de sorte qu'il ne saurait prétendre avoir subi de préjudice à ce titre.

Il a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié que le tribunal évalue *ex aequo et bono* au montant de 900 €.

Le requérant n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa demande, les intérêts légaux sur le montant ci-avant alloué ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à la demande de l'ETAT :

L'ETAT réclame la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 15.280,43 € du chef des indemnités de chômage payées au salarié.

En vertu de L. 521-4 (5) du Code du travail, le jugement déclarant abusif le licenciement condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié « *pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement* ».

Le requérant ayant renoncé à sa demande relative au préjudice matériel, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG est à rejeter faute d'assiette sur laquelle ledit recours pourrait s'exercer.

Quant aux indemnités de procédure :

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui 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.

Au vu de l'issue du litige, la société anonyme SOCIETE1.) ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

PERSONNE1.) ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

## 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 renonciation à sa demande relative au préjudice matériel ;

**déclare** le licenciement du 19 avril 2023 abusif ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 900 € ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 900 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 26 janvier 2024, jusqu'à solde ;

**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, de son recours ;

le **dit** non fondé ;

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.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

**donne** acte à la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

la **dit** non fondée ;

en déboute ;

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

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) 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.*