

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 2459/2023

E-TRAV-174/22

E-TRAV-38/23

Audience publique du 12 décembre 2023

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 Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), établie et ayant son siège à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** -, comparant par Maître Ludovic MATHIEU, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocats à la Cour, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE3.), et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

- **partie intervenante** -, comparant par Maître Clarisse RETIF, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 octobre 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 8 novembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 février 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 13 juin 2023.

Une deuxième affaire fut introduite suivant requête en intervention déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 1^{er} février 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 13 juin 2023 date à laquelle les deux affaires furent refixées au 7 novembre 2023, date à laquelle les deux affaires furent utilement retenues.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

jugement

qui suit:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 3 octobre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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 avec préavis, qu'elle qualifia d'abusif, le montant de 20.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel subi et le montant de 20.000.- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi, ces montants avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La requérante a encore conclu à l'exécution provisoire du jugement et à la condamnation de la partie adverse aux frais et dépens de l'instance. Finalement elle a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Par requête en intervention déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 1^{er} février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail.

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

A l'audience des plaidoiries du 7 novembre 2023 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a formulé une demande reconventionnelle et a sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A la même audience des plaidoiries la représentante de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte qu'elle exerce son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et a réclaté, aux termes de ses conclusions déposées au tribunal du travail, un montant total de 41.066,94.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter de la demande en justice, jusqu'à solde, à l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) expose qu'elle a été embauchée suivant contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 28 septembre 2018 par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en qualité d'employée administrative à partir du 1^{er} octobre 2018.

Il aurait appartenu à la requérante de s'occuper du travail administratif ainsi que de tâches diverses selon les besoins de l'employeur qui gère un hôtel/restaurant.

En date du 5 mai 2022 ledit contrat de travail a été résilié à l'initiative de l'employeur avec un préavis de deux mois.

PERSONNE1.) explique que par courrier du 18 mai 2022, elle a, par le biais de son mandataire, sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Les motifs de licenciement figurent dans un courrier recommandé avec accusé de réception daté du 15 juin 2022.

Ce courrier est libellé de la manière suivante :

(LETTRE)

Aux termes de sa requête introductive d'instance la requérante critique tant le caractère de précision des motifs qui lui ont été communiqués que leur caractère réel et sérieux.

Le motif de licenciement, à savoir la suppression du poste de la requérante, serait contredit par l'annonce de recherche d'un employé « réception/administration » publiée sur le site internet de l'ADEM.

Le licenciement serait dès lors abusif.

PERSONNE1.) souligne encore que le motif réel de licenciement serait des représailles dans le cadre d'un conflit familial et d'associés. Elle explique à cet égard qu'elle a été la compagne de PERSONNE2.), gérant et associé à hauteur de 55% de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL. Elle-même aurait été associée à 45% dans cette société.

En outre, le couple aurait encore été associé à hauteur de 50% chacun dans une société à responsabilité limitée SOCIETE2.) qui est propriétaire de l'immeuble dans lequel est exploité l'hôtel / restaurant par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

PERSONNE1.) soutient que son licenciement est intervenu dans la suite de la séparation du couple.

Elle conclut partant au caractère abusif du licenciement prononcé et s'estime en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif, la somme de 20.000.- euros au titre de l'indemnisation du dommage matériel subi.

Elle réclame par ailleurs la somme de 20.000.- euros du chef de l'indemnisation de son dommage moral, qui, au vu de la situation, serait particulièrement élevé.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL soulève, avant toute défense au fond, l'incompétence matérielle du tribunal du travail.

En ce qui concerne le licenciement prononcé à l'égard de PERSONNE1.), elle estime tout d'abord que la lettre de motivation remplit les critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence. Les motifs gisant à la base du licenciement seraient réels et sérieux de sorte à justifier le licenciement avec préavis prononcé à l'égard de PERSONNE1.).

Elle souligne encore qu'il est de jurisprudence qu'il est de principe que le chef d'entreprise décide seul de son organisation interne.

A titre plus subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conteste le principe et le quantum des dommages matériel et moral réclamés par la requérante.

Motifs de la décision

Quant à la compétence matérielle du tribunal du travail

D'après l'article 25 du nouveau code de procédure civile, le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage 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.

Le contrat de travail ou d'emploi s'analyse en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

Le tribunal du travail, juridiction d'exception, n'est compétent que s'il est saisi d'une demande qui prend son origine dans un contrat de louage de service caractérisé par un lien de subordination.

Pour apprécier s'il y a existence ou absence du lien de subordination, le juge doit prendre en considération non seulement les termes de la convention intervenue entre parties et les obligations qui en découlent, mais encore tous les indices fournis par la situation particulière des parties dans laquelle doit s'intégrer le lien de subordination et desquels peut se dégager la véritable intention des parties.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant la prestation du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats (cf. Guide pratique du droit du travail, M. Feyereisen, p.7).

Il appartient en principe au salarié demandeur, se prévalant de l'existence d'un contrat de travail et donc de la subordination juridique, d'établir cette existence.

Mais, inversement, en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve.

Il est ainsi admis que le salarié doit exercer une fonction technique distincte de son mandat social et que cette fonction doit être exercée sous la surveillance et l'autorité permanentes de son employeur qui est en mesure d'exercer sur le salarié les pouvoirs qui caractérisent le lien de subordination. La subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'employeur envers le salarié, à savoir dans l'exercice d'un véritable pouvoir de contrôle et de direction du salarié.

Dans ce contexte, le juge doit rechercher la nature juridique du contrat et vérifier si les modalités d'exécution de la convention se caractérisent par l'existence ou l'absence d'un lien de subordination.

Les critères généraux qui permettent d'apprécier l'existence ou l'absence du lien d'autorité sont la volonté des parties telle qu'exprimée dans leur convention indépendamment de l'intitulé de la convention, la rémunération, la liberté d'organisation du travail et du temps de travail et la possibilité d'engager du personnel et de se faire remplacer.

En l'espèce, la partie requérante se réfère à un contrat daté du 28 septembre 2018 portant sur les trois éléments constitutifs d'un contrat de travail, à savoir la prestation de travail, la rémunération et le lien de subordination, ainsi que sur les fiches de salaires et l'affiliation auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

Les parties étant en l'espèce en présence d'un contrat de travail en bonne et due forme qui a été exécuté par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL par la délivrance de fiches de salaire mentionnant le nombre d'heures de travail et son affiliation aux organismes de sécurité sociale, il appartient à la partie défenderesse, qui soutient que la requérante a uniquement exercé des fonctions d'associée de la société, de prouver le caractère fictif du contrat de travail.

La partie défenderesse entend établir l'absence de lien de subordination par le fait que deux des salariés ont considéré PERSONNE1.) comme étant la « patronne » de l'entreprise.

Il résulte ainsi de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE3.) que, lors de la reprise de l'établissement en septembre 2017, PERSONNE1.) et PERSONNE4.) se seraient présentés auprès de lui, ainsi qu'auprès de nouveaux cuisiniers et de clients comme les nouveaux patrons du restaurant. PERSONNE1.) aurait en outre, à certaines occasions, donné des ordres en affirmant que c'était elle la patronne.

Le témoin PERSONNE5.) déclare que depuis le premier jour de son embauche elle a considéré PERSONNE1.) et PERSONNE4.) comme étant ses patrons. La requérante aurait aussi créé les mots de passe de certains logiciels informatiques utilisés par l'entreprise et elle aurait géré l'entreprise en l'absence de PERSONNE4.).

Le tribunal rappelle que la requérante a été engagée en qualité d'employée administrative et que dans le cadre de ces fonctions elle avait à gérer le volet administratif de la société. En outre, il importe de souligner qu'elle était la compagne du gérant de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et que dans cette qualité elle pouvait être considérée par certains salariés comme disposant d'un pouvoir de direction.

Or, le tribunal considère que ces deux attestations testimoniales, à elles seules, ne sont pas de nature à établir le caractère fictif du contrat de travail, au demeurant corroboré par les bulletins de salaire, et l'absence de lien de subordination entre la requérante et la partie défenderesse.

Il résulte encore des pièces versées en cause que la requérante a dû soumettre à son employeur des demandes de congé, de sorte qu'elle n'était pas libre de s'absenter à sa guise.

Le caractère fictif du contrat de travail n'étant ainsi pas rapporté, il y a partant lieu de dire que le tribunal du travail est compétent *ratione materiae* pour toiser les demandes de PERSONNE1.).

Quant à la régularité du licenciement

➤ Quant à la précision des motifs

PERSONNE1.) critique le caractère de précision de la lettre de motivation du licenciement.

Le tribunal constate que l'employeur invoque des motifs d'ordre économique à l'appui du licenciement.

En vertu de l'article L.124-5(2) du Code du travail applicable à la motivation d'un licenciement avec préavis, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondé sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision des motifs de licenciement fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service doit être telle que non seulement le juge puisse exercer un contrôle, mais que le salarié puisse en vérifier le bien-fondé et le cas échéant, en démontrer la fausseté.

En particulier dans le contexte d'un licenciement fondé sur des considérations économiques, l'employeur est tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et/ou de la suppression d'emplois et de révéler les mesures de restructuration et/ou de la réduction d'emplois envisagées et leur incidence sur le poste occupé par le salarié.

En l'espèce, à la lecture de la lettre de motivation du licenciement, il y a lieu de constater que l'employeur explique que la requérante a été en incapacité de travail depuis mai 2021 et que depuis ce moment le travail lui incombant a été effectué par une fiduciaire respectivement par l'autre associé de la société, PERSONNE4.).

En outre, depuis la crise sanitaire la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) connaîtrait une situation difficile. En 2020 elle aurait ainsi subi une perte à hauteur de 118.298,17.- euros, tandis que pour 2021 la situation serait prévisionnellement meilleure, la société afficherait un résultat positif de 14.000.- euros. La société défenderesse soutient que des mesures de restructuration seraient indispensables pour compenser les pertes subies, ce d'autant plus que les perspectives d'avenir, au vu de l'augmentation du coût de la masse salariale due à l'indexation et des coûts fournisseurs, ne seraient pas bonnes.

Par conséquent, l'employeur aurait pris la décision de faire l'économie du salaire de la requérante et le travail lui incombant serait effectué par PERSONNE4.) lui-même, sans que cette mesure engendrait une augmentation des frais.

Force est dès lors de constater, au vu de ce qui précède, que les motifs économiques à la base du licenciement sont indiqués avec la précision requise, en ce que l'employeur, de manière circonstanciée, fait état de la situation financière difficile de la société et des mesures de restructuration envisagées.

➤ Quant au caractère réel et sérieux des faits invoqués

La requérante estime que les motifs invoqués par l'employeur à la base de son licenciement ne seraient ni réels et ni sérieux.

Elle conclut dès lors au caractère abusif du licenciement prononcé et soutient que la suppression de son poste ne serait pas commandée par la situation économique de la société, mais par sa séparation du co-associé PERSONNE4.).

Elle conteste encore les chiffres avancés par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL pour établir ses difficultés financières. En outre, elle soutient que PERSONNE4.) ne serait, intellectuellement, pas en mesure d'assumer les tâches pour lesquelles elle avait été engagée.

Finalement, PERSONNE1.) souligne qu'en date du 20 juillet 2022 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a publié une offre d'emploi pour un poste de « réception / administration », soit pour assumer exactement les tâches qui lui incombent auprès de la société.

Le fait que l'employeur est disposé à engager un nouveau salarié pour le même poste immédiatement après la fin de la relation entre parties, serait de nature à établir le caractère abusif du licenciement.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, en revanche, conclut au caractère justifié du licenciement prononcé. Le licenciement de la requérante lui permettrait de faire des économies. En plus, les tâches lui incombant auraient été reprises par PERSONNE4.), sans coût supplémentaire pour la société.

Les économies faites ainsi au niveau des frais du personnel lui permettraient de rétablir ses finances.

Face aux contestations de la demanderesse, il convient de rappeler que si la charge de la réalité et du sérieux des motifs économiques invoqués incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux appartient au salarié (cf. C.S.J., 14 juillet 2009, n° 34077).

Le tribunal rappelle encore que si le chef d'entreprise est seul responsable du risque assumé, il bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. Le chef d'entreprise est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Le terme de « *nécessités du fonctionnement de l'entreprise* » n'est pas à comprendre en ce sens qu'il ne vise que des mesures prises pour éviter le déclin de la société, mais il inclut également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif économique autonome qui peut justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause (cf. C.S.J., 30 mars 2017, n° 43303).

En l'espèce, force est de constater qu'en date du 20 juillet 2022 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a publié une offre d'emploi pour un poste de « réception / administration ». A cet égard, il convient de rappeler que le contrat de travail de la requérante a été résilié en date du 5 mai 2022 avec effet au 14 juillet 2022. Aux termes de son contrat de travail PERSONNE1.) avait été engagée en qualité d'employée administrative.

Le tribunal considère dès lors qu'indépendamment de la question de savoir si la situation financière de la société était bien obérée, telle que cela avait été avancé par l'employeur, dans la mesure où il est établi que l'employeur envisageait d'engager un nouveau salarié pour des fonctions quasi identiques de celles assumées par PERSONNE1.) et ce quelques jours après la fin des relations contractuelles entre parties, la réalité et le sérieux de la suppression alléguée du poste de la requérante, sont d'ores et déjà contredits, de sorte que le tribunal constate que le licenciement de PERSONNE1.) repose sur des motifs fallacieux (cf. C.S.J., 4 février 2016, n° 41569).

Le licenciement avec préavis intervenu le 5 mai 2022 doit, dès lors, être déclaré abusif et PERSONNE1.) peut, en principe, prétendre à indemnisation

Quant à l'indemnisation

➤ Quant à l'indemnisation du préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 20.000.- euros.

La partie défenderesse s'oppose à cette demande alors qu'il ne serait pas exposé dans la requête à quoi correspond ce préjudice, ni comment celui-ci se ventile.

Face aux contestations de l'employeur, le tribunal constate que la partie requérante ne fournit aucune explication quant au montant réclamé. Sa demande en indemnisation du préjudice matériel est à rejeter étant donné qu'elle n'a pas établi l'existence d'un dommage matériel en lien causal avec son licenciement.

➤ Quant à l'indemnisation du préjudice moral

Les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries 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.

Dans l'appréciation des dommages et intérêts à allouer en raison du licenciement abusif, il n'y a pas lieu de tenir compte des développements de la salariée au sujet de sa détresse psychique dans laquelle elle affirme s'être trouvée suite à son licenciement. La salariée ne verse en effet aucune pièce à cet égard.

Compte tenu de l'ancienneté de la salariée (moins de quatre ans) et des circonstances du licenciement, le tribunal fixe à 2.500.- euros le montant réduit à titre de réparation du préjudice moral subi.

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.

L'exécution provisoire ne s'applique cependant qu'aux salaires échus dont il convient de retenir qu'ils visent le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre forme de rémunération (cf. C.S.J., 7 juillet 2011, n° 37348 ; C.S.J., 26 janvier 2012, n° 37931).

L'indemnisation du préjudice moral n'étant pas un salaire mais une indemnité, différente du salaire par sa nature, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne cette condamnation (cf. C.S.J., 8 février 2007, n° 31761).

Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses conclusions présentées à l'audience publique du 7 novembre 2023, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande au Tribunal de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à lui rembourser les

indemnités de chômage avancées à PERSONNE1.) au cours de la période du 15 juillet 2022 au mois de juillet 2023, à savoir le montant de 41.066,94.- euros.

Il ressort des pièces versées en cause par l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, qu'en sa qualité du Fonds pour l'Emploi, il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage pour la période du 15 juillet 2022 au mois de juillet 2023, le montant de 41.066,94.- euros à titre d'indemnités de chômage.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'Etat ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'Etat, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'Etat a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) étant restée en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Par ces motifs,

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

r e ç o i t les requêtes en la pure forme ;

s e d é c l a r e compétent pour en connaître ;

o r d o n n e jonction des rôles introduits sous les numéros E-TRAV-174/22 et E-TRAV38/23 ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec préavis intervenu le 5 mai 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant en déboute ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant **c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.500.-euros, avec les intérêts au taux légal à compter du jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

partant en déboute ;

d é c l a r e la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure non fondée ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux 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:

*Joëlle GEHLEN, président
Armand ROBINET, assesseur-employeur
Alain FICKINGER, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,

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