Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 115/2026
L-TRAV-96/21

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 13 JANVIER 2026

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
Rosa DE TOMMASO	assesseur-employeur
Patrick JUCHEM	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, demeurant à L-2557 Luxembourg, 18, rue Robert Stumper,

partie demanderesse, comparant lors de l'audience du 28 octobre 2025 par Maître Gynette TOMEBA MABOU, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, et lors de l'audience du 09 décembre 2025 par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., anciennement SOCIETE2.) s.a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Enza DIPITA MAKONGO, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant lors de l'audience du 09 décembre 2025 par Maître Emilie SCHEIDT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 16 février 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 22 mars 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 28 octobre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

Maître Gynette TOMEBA MABOU comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Enza DIPITA MAKONGO comparu pour la partie défenderesse.

L'affaire a été refixée pour continuation des débats pour permettre la mise en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 11 novembre 2025 pour la fixation de l'affaire.

Par courrier en date du 6 novembre 2025, Maître Claudio ORLANDO s'est constitué pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

L'affaire fut fixée pour plaidoiries à l'audience publique du 9 décembre 2025, lors de laquelle elle fut utilement retenue.

Maître Tom BEREND comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Enza DIPITA MAKONGO comparu pour la partie défenderesse.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Emilie SCHEIDT.

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 :

La procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 février 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE2.) S.A., actuellement la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après « la société SOCIETE1.) »), devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- Préjudice matériel (7,5 mois de salaire) : 62.013,15 euros
- Préjudice moral (3 mois de salaire) : 24.805,26 euros
- Indemnité pour jours de congé non pris : 17.073,57 euros
- Heures de dimanche : 4.970,61 euros

Suivant ce même décompte et lors des plaidoiries, PERSONNE1.) renonce à sa demande tendant au paiement d'une indemnité de départ.

La requérante demande également la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

La société défenderesse a conclu reconventionnellement au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

A l'audience du 9 décembre 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 71.458,36 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante.

Les faits

PERSONNE1.) est entrée au service de la société SOCIETE3.) SA suivant contrat de travail à durée indéterminée du 27 avril 2000, avec effet au 1er juin 2000, en tant que « rédactrice stagiaire ».

Le contrat précise que *« la période passée au service de la société soit du 1er juin 1999 au 31 mai 2000, moyennant un contrat d'auxiliaire temporaire (CAT), sera pris en compte pour le calcul de l'ancienneté. »*

Après un entretien préalable, PERSONNE1.) a été licenciée moyennant un préavis de 6 mois par courrier du 5 novembre 2020. Le préavis a couru du 15 novembre 2020 au 14 mai 2021.
PERSONNE1.) ayant sollicité les motifs de son licenciement, la société employeuse lui a répondu par courrier du 9 décembre 2020 ayant la teneur suivante :

Cf. courrier

Par l'intermédiaire de son mandataire, la requérante a protesté contre son licenciement par courrier du 15 janvier 2021.

MOTIFS DE LA DÉCISION

La garantie d'emploi

PERSONNE1.) plaide que la convention collective applicable aux salariés de SOCIETE2.) SA contient en son article 38 une clause de garantie d'emploi interdisant les licenciements pour raison économique jusqu'au terme de la convention collective, soit jusqu'au 31 décembre 2021 et qu'un licenciement économique n'aurait pu être prononcé qu'à partir du 1er janvier 2022.

La crise sanitaire en relation avec la pandémie de COVID-19 ne saurait en aucun cas être considérée comme *« cas de survenance d'un cas de force majeure ou d'évènement(s) imprévisible(s) tel(s) qu'habituellement reconnus par la jurisprudence »* au sens de l'article 38 de la convention collective.

La société SOCIETE1.) estime que la pandémie mondiale était un événement imprévisible au sens de l'article 38 de la Convention collective, que la perte de revenus publicitaires en résultant était inévitable et que le licenciement pour motif économique d'PERSONNE1.) n'est pas intervenu en violation des dispositions de l'article 38 de la convention collective.

Il est constant en cause que la convention du 20 décembre 2018 signée par le syndicat LCGB et la société SOCIETE2.) était valable entre la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2021.

Aux termes de l'article 38 intitulé *« Garantie de l'emploi »* alinéa 2 de ladite convention collective *« SPL s'engage à ne pas procéder à des licenciements pour raison économique pendant la durée de validité de la CONVENTION, sauf en cas de survenance d'un cas de force majeure ou événement(s) imprévisible(s) tels qu'habituellement reconnus par le jurisprudence ».*

Suivant arrêt n°41/23 rendu en date du 2 mars 2023, la Cour d'appel, huitième chambre, a approuvé *« le tribunal du travail d'avoir retenu en l'espèce que la pandémie liée au Covid-19 ainsi que les mesures de restriction qui s'en sont suivies constituent des événements imprévisibles visées par l'article 38 alinéa 2 précité, et*

que dans ces conditions, il ne saurait être reproché à l'employeur d'avoir violé son engagement de ne pas procéder à des licenciements pendant la durée de validité de ladite convention […] »

De même, par arrêt n°137/24 rendu en date du 14 novembre 2024, la Cour d'appel, troisième chambre, a confirmé *« que la pandémie de la Covid-19 et les mesures prises à sa suite constituent, en raison de leur anormalité, soudaineté et rareté, un évènement imprévisible faisant obstacle à l'applicabilité de l'article 38 de la convention collective de travail. »*

Ces conclusions restantes tout à fait valables au vu des éléments actuellement à disposition du tribunal, il y a lieu de retenir qu'il ne saurait être reproché à l'employeur d'avoir violé son engagement de ne pas procéder à des licenciements pendant la durée de validité de ladite convention.

Il n'en demeure pas moins que l'employeur reste tenu au regard de l'article L. 124-5 du Code du travail d'énoncer avec précision *« le ou les motifs du licenciement (…) fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service »* et de justifier de leur caractère réel et sérieux.

<u>La précision des motifs du licenciement</u>

PERSONNE1.) conteste le degré de précision de la lettre de motivation. La lettre de motivation ne satisferait pas à l'exigence de précision posée par le Code du travail et la jurisprudence en particulier dans la mesure où elle n'expliquerait pas pourquoi il n'a pas été possible de garder la requérante dans les effectifs alors qu'elle avait pourtant une très grande ancienneté.

La société SOCIETE1.) conteste toute imprécision de la lettre de motivation.

L'article L.124-5, paragraphe (2), du Code du travail se lit comme suit : *« 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 ».*

Les motifs communiqués au salarié licencié doivent être énoncés avec une précision suffisante non seulement pour permettre au juge d'exercer son contrôle, mais aussi pour permettre au salarié de savoir exactement ce qui lui est reproché, d'en apprécier le bien-fondé et de rapporter, le cas échéant, la preuve de l'inexactitude des motifs communiqués par l'employeur (cf. Cour de Cassation, 12 novembre 1992, arrêt n° 30/92).
En particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, la lettre de motivation du licenciement répond à l'exigence de précision légale si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise et de la suppression d'emplois, les mesures de restructuration qu'il a prises et leur incidence sur le poste occupé par le salarié licencié.

A cet égard, il est indifférent de savoir si le motif de la restructuration consiste dans l'optimisation des bénéfices ou dans la réduction des pertes financières.

En l'occurrence, la lettre de motivation, datée du 9 décembre 2020, mentionne en premier lieu qu'PERSONNE1.) avait été engagée en date du 27 avril 2000 en qualité de rédactrice stagiaire et que ses *« missions consistaient, notamment, à rédiger des articles journalistiques pour les publications de SOCIETE2.). »*

Il ressort encore à suffisance de la lettre de motivation qu'en dernier lieu PERSONNE1.) faisait partie de l'équipe *« ressort local du Luxemburger Wort. »*

Elle mentionne ensuite la crise sanitaire due à la Covid-19 pour affirmer que cette dernière *« continue d'engendrer des conséquences économiques désastreuses, notamment pour les entreprises » (…) « que l'activité est beaucoup plus réduite depuis le début de la crise et (que) la société a perdu 5.447.953,77 euros de chiffre d'affaires rien que pour le premier semestre de l'année 2020 ».*

Elle fait ensuite valoir que *« le pourcentage du coût salarial vis-à-vis du chiffre d'affaires s'élève en 2019 à 62,3%, »* ce qui serait *« beaucoup trop élevé ».*

Suit ensuite un tableau reprenant les chiffres d'affaires et les frais de personnel des années 2018 et 2019 et du premier semestre 2020.

Tel qu'il a été retenu par la Cour d'appel dans son arrêt du 14 novembre 2024, précité, *« Le chiffres de ce tableau ne permettent pas de confirmer l'affirmation précitée relative à la perte de plus de 5 millions de chiffre d'affaires pendant le premier semestre de l'année 2020. »*

Il y a encore lieu de retenir, à l'instar du prédit arrêt, que si la société SOCIETE1.) soutient avoir pris des mesures indispensables pour l'avenir, *« parmi lesquelles figure notamment la restructuration de nos services avec une réduction du personnel »*, elle ne détaille pas concrètement les mesures prises à l'origine de la suppression de *« 65 autres postes »*. Concernant la restructuration de l'équipe à laquelle était affectée PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) se borne à indiquer que *« les journalistes de votre équipe (ressort local du Luxemburger Wort) prennent en charge la rédaction des articles pour tous les sujets du ressort local »*. La lettre de motivation n'indique partant nullement que le poste de journaliste aurait été supprimé ni n'est-il précisé pourquoi précisément l'emploi d'PERSONNE1.) serait impacté.
De même, elle ne précise pas les *« nouvelles priorités [qui] ont été définies pour compenser la réduction de la taille de l'équipe du fait de la restructuration »* et qui auraient conduit à la suppression du poste spécifique occupé par l'intimé au sein de l'équipe *« ressort local du Luxemburger Wort. »*

Force est de constater que l'employeur est resté en défaut de préciser clairement les mesures de restructuration ayant impacté les tâches effectuées par la requérante et ayant entraîné son licenciement.

L'absence totale de précision quant aux mesures de restructurations touchant le poste en cause empêche le juge d'exercer son contrôle sur la réalité et le sérieux du motif économique invoqué et empêche le salarié de rapporter, le cas échéant, la preuve de son caractère fallacieux.

Dès lors, il faut constater que l'énoncé des motifs fournis par la partie défenderesse dans la lettre de motivation du 9 décembre 2020 n'est pas assez précis et le licenciement prononcé à l'encontre de la requérante par courrier du 5 novembre 2020 est à déclarer abusif.

Les demandes indemnitaires

Préjudice matériel

Suivant le dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer 62.013,15 euros, correspondant à un salaire mensuel brut de 8.268,42 euros sur une période de 7,5 mois, au titre de dommages-intérêts en réparation de son préjudice matériel.

Il y a lieu de relever que la requérante ne tient pas compte, dans le cadre de ses calculs, des indemnités de chômage perçues sur cette même période.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande. Elle fait grief à PERSONNE1.) de ne pas avoir déployé les efforts nécessaires afin de rechercher un emploi de remplacement.

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

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

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

Il y a lieu de constater qu'PERSONNE1.) n'a pas été dispensée de travail pendant la période de préavis. Elle a néanmoins postulé pour des emplois dès le mois de décembre 2020, soit pendant la période de préavis.

PERSONNE1.) s'est inscrite comme demandeur d'emploi à l'ADEM le 21 mai 2021, soit environ une semaine après la fin de la période de préavis. Elle a touché des indemnités de chômage à partir de cette date.

Elle explique que malgré ses efforts, elle a retrouvé un nouvel emploi seulement à partir du mois de février 2022.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne s'aurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur

(Cour d'appel, 7 juillet 2005, n° 29523), inscription qui ne le dispense pas de prendre des initiatives personnelles pour rechercher des emplois (Cour d'appel, 7 juillet 2016, n° 42436).

La requérante ne fournit aucune précision quant à la nature et aux propositions d'emplois qui lui auraient été notifiées par l'ADEM.

En effet, il y a lieu constater que pendant la période de préavis et sur toute la période concernée par la demande, PERSONNE1.) s'est contentée de postuler à des postes dans la carrière de l'employé d'Etat. Une seule candidature dans le secteur privé est documentée, pour un poste de copywriter en date du 27 janvier 2022.
Concernant le poste de journaliste-présentateur auprès du *« radio 100,7 »*, publié le 23 avril 2021, aucune preuve d'envoi d'une candidature n'est versée.

L'âge d'PERSONNE1.), 46 ans, ne constitue ni un obstacle, ni une dispense à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi dès le licenciement.

Il y a lieu de déduire de ce qui précède qu'PERSONNE1.) a limité ses recherches d'emploi au secteur public, plus précisément à des emplois dans la carrière de l'employé d'Etat, jusqu'à la fin du mois de janvier 2022. Elle a retrouvé un nouvel emploié selon ses dires, à partir du mois de février 2022, soit peu après l'élargissement de ses recherches au secteur privé.

Pendant plus d'une année après notification du licenciement, PERSONNE1.) n'a pas diversifié la recherche d'emploi dans tous les secteurs économiques adaptés à ses facultés de travail. Il ne saurait partant être retenu qu'elle a entamé rapidement des démarches, actives et utiles, motivées et en nombre suffisant, dès les premiers mois qui ont suivi son licenciement, pour retrouver un nouveau travail.

PERSONNE1.) n'ayant pas fait les efforts nécessaires à la fin de la période de préavis pour réduire dans la mesure du possible son préjudice, sa demande, tendant à se voir allouer des dommages-intérêts pour préjudice matériel est à déclarer non fondée.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame encore paiement de la somme de 24.805,15 euros à titre de dommage moral.

La partie défenderesse conteste cette demande en plaidant que la requérante ne rapporte pas la preuve du préjudice revendiqué.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Au regard du licenciement déclaré abusif, le tribunal retient que la requérante a subi une atteinte à sa dignité de salarié.

Compte tenu de son ancienneté de plus de 21 ans et des circonstances du licenciement, la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts à

titre d'indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 12.000 euros.

Indemnité pour jours de congé non pris

Au dernier état de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame la somme de 17.062,57 euros au titre d'indemnité pour jours de congé non pris en 2021 et 2022. Une indemnité pour jours de congés non pris jusqu'au 15 mai 2021 aurait été payée par la société SOCIETE1.) à la fin de la période de préavis, raison pour la réduction de sa demande.
PERSONNE1.) se réfère à la garantie d'emploi prévue l'article 38 de la convention collective pour exposer qu'un licenciement économique n'aurait pu être prononcé qu'à partir du 1er janvier 2022. Elle pourrait dès lors prétendre au prorata de ses jours de congé jusqu'au 15 juillet 2022, fin du préavis qui aurait dû être respecté par l'employeur.

Il est de principe que le congé de récréation constitue la contrepartie de la prestation effective de travail.

PERSONNE1.) ne pouvant, suivant les développements ci-avant, se prévaloir de l'article 38 de la convention collective et aucune prestation de travail n'ayant été fournie à partir du 15 mai 2021, la demande est à déclarer non fondée.

Indemnité pour heures de dimanche

PERSONNE1.) soutient avoir presté un total de 104 heures de dimanche au courant de l'année 2020. Tout en admettant que l'indemnité relative aux heures de dimanche prestées a été payée, elle n'aurait pas pu bénéficier des heures de repos compensatoires pour des raisons d'organisation de service, de sorte qu'elle peut prétendre à une indemnité compensatoire à hauteur de 4.970,61 euros.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) invoque l'article 26 de la convention collective, renvoyant au point 1 de l'Annexe 4, disposant que *« Pour le travail de samedi, de dimanche ou de jour férié, il est versé aux rédacteurs une indemnité de 32,80 euros brut par heure, le plafond étant fixé à 262,40 heures brut (indice 814,40). Les heures travaillées le samedi, le dimanche ou un jour férié sont compensées par un repos correspondant en semaine. »*

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande. D'éventuelles heures de repos non prises seraient comprises dans le solde de congés indemnisé à la fin de la relation de travail.

Les fiches de salaire versées par PERSONNE1.) établissant certes qu'en 2020, elle a bénéficié de primes de dimanche et jour férié pour la somme de (447,98 + 241,22 + 758,12 + 241,22 + 447,98=) 2.136,52 euros, en l'absence de tout décompte et de plus amples développements par la partie requérante, ces seules pièces ne permettent pas au tribunal de conclure à la réalité de la prestation de 104 heures de dimanche en 2020.

La demande est dès lors à déclarer non fondée.

Quant à la demande de l'ETAT

A l'audience du 9 décembre 2025, 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 l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 71.458,36 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la requérante.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, *« le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié […] 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, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt. »*

En l'absence de condamnation de l'employeur à la réparation d'un préjudice matériel en faveur du salarié, 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 dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

Les demandes accessoires

Majoration des intérêts

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Le tribunal du travail doit dès lors faire droit à la demande afférente de la partie requérante.

La majoration est uniquement à appliquer à l'indemnisation pour préjudice moral.

Indemnité de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

La demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé ex aequo et bono à 750 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée.

Exécution provisoire

Aucune condamnation n'ayant trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS:

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 5 novembre 2020 que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a prononcé à l'égard d'PERSONNE1.) ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement, partant en déboute ;

dit non fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, basée sur l'article L.521-4 du code du travail, partant en déboute ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 12.000 euros à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congé non pris, partant en déboute ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour heures de dimanche, partant en déboute ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN** s. **Jill LEJEUNE**