Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1564 /26
L-TRAV-171/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 23 AVRIL 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLES, juge de paix	Présidente
Rosa DE TOMMASO	Assesseur - employeur
Monia HALLER	Assesseur - salarié
Nathalie SALZIG	Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE
ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Yves TUMBA MWANA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée 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 gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Jérémy BUR, avocat, en remplacement de Maître James JUNKER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Fabienne GARY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 mars 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 18 avril 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 12 mars 2026, 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Yves TUMBA MWANA se présenta pour la partie demanderesse et Maître Jérémy BUR se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Fabienne GARY se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement du 14 octobre 2022 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 47.990,35 euros au titre du préjudice matériel ainsi que le montant de 11.600 euros au titre du préjudice moral. Les

intérêts légaux sont réclamés à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

Il demande encore l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A l'audience du 12 mars 2026, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il a demandé la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au litige, à lui payer la somme de 8.361,49 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS

Par contrat de travail à durée indéterminée signé le 15 avril 2022 avec effet au 19 avril 2022, PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en la qualité de « *Manager audit confirmé* ».

Par lettre recommandée datée du 14 octobre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec un délai de préavis de deux mois prenant cours le 15 octobre 2022 et expirant le 14 décembre 2022.

Par lettre recommandée datée du 11 novembre 2022, PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement et par lettre datée 8 décembre 2022, la société SOCIETE1.) lui a fait parvenir la lettre de motivation du licenciement, versée en pièce 4) par le requérant.

Par lettre du 7 mars 2023, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) fait valoir que le licenciement est à considérer comme abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et sérieux. Les motifs sont par ailleurs tous contestés.

Aux termes de sa requête, il réclame la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- dommage matériel 47.990,35 €
- dommage moral 11.600,00 €

L’employeur fait quant à lui valoir que les motifs du licenciement sont indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Il considère encore que les motifs sont réels et sérieux et de nature à justifier le licenciement avec prévis du requérant.

Afin d’établir les faits reprochés au requérant dans la lettre de motivation, la société SOCIETE1.) a versé en cause des attestations testimoniales et a formulé une offre de preuve par témoins.

En ce qui concerne les revendications financières formulées par le requérant à titre d’indemnisation de ses préjudices subis, la société employeuse en conteste énergiquement les montants réclamés tant dans son principe que dans son quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant aux motifs du licenciement

Aux termes de l’article L.124-5 du Code du travail, l’employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d’énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l’aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l’entreprise, de l’établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L’indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d’apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité.

Les motifs doivent encore été énoncés avec une précision suffisante pour permettre au juge d’apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s’il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit donc répondre aux exigences suivantes: elle doit d’abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l’opportunité d’une action en justice de sa part en vue d’obtenir payement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l’auteur de la résiliation d’invoquer a posteriori des motifs différents.

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.

C’est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

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 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 qu’en quelque sorte entre la cause 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.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l’espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l’employeur conformément à l’article L.124-11 (3) du Code du travail.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés par son ancien employeur.

Dans la lettre de motivation, l’employeur rappelle en premier lieu qu’il résultait du curriculum vitae du requérant qu’il dispose d’une ancienneté de quinze ans en matière d’audit et donc d’une expérience professionnelle lui permettant de connaître parfaitement les procédures, obligations et régulations dans cette profession.

Il rappelle ensuite les tâches du requérant de « *manager audit confirmé* ».

L’employeur entend justifier le licenciement de PERSONNE1.) en lui reprochant les motifs suivants : validation non autorisée du rapport SOCIETE2.) du client SOCIETE3.) sàrl sur la plateforme en ligne de la SOCIETE4.), non-documentation du dossier d’audit SOCIETE5.) scp sur SOCIETE6.), logiciel d’audit du cabinet, insuffisances professionnelles relevées au cours de l’audit SOCIETE7.), non-respect des procédures internes, mauvaise communication en interne et absence de comportement professionnel.

En ce qui concerne le premier motif en relation avec le client SOCIETE3.), il est notamment reproché à PERSONNE1.) d’avoir, en date du 29 septembre 2022, validé le questionnaire SOCIETE2.) sans accord préalable de l’associée reposable du dossier, PERSONNE2.) et d’avoir ainsi contredit les directives qui lui avaient été données. La validation aurait été faite « *sans que toutes les corrections demandées par l’associée n’aient été faites et sans revue finale du questionnaire et accord préalable de l’associée* ». Le requérant serait ensuite parti en congés sans avoir informé PERSONNE2.) de la validation du questionnaire SOCIETE2.) du client.

Dans la dernière partie relative à ce point, l'employeur soulève la non-conformité du questionnaire SOCIETE2.) avec les directives de la SOCIETE4.) ainsi que le fait que le rapport a contenu des « *réponses inappropriées* ».

Il convient d'emblée de remarque que cette partie du courrier des motifs n'est pas énoncé avec une précision suffisante alors qu'il n'est pas indiqué en quoi et par rapport à quelle directive le rapport n'a pas été conforme et en quoi les réponses ont été inappropriées. Les indications fournies au milieu de la deuxième page du courrier des motifs n'apportent pas non plus la précision requise.

PERSONNE1.) fait plaider que le client aurait été satisfait par le travail qu'il a presté, qu'il aurait ignoré qu'il ne pouvait pas lui-même soumettre le rapport alors qu'il n'aurait pas eu connaissance d'une procédure interne en ce sens. Il est d'avis qu'il s'agirait d'un simple malentendu. Il conteste encore être parti en congés sans en informer l'associée reposable du dossier PERSONNE2.) de la validation du rapport. Il se réfère à un mail versé en pièce 8) duquel il résulterait qu'il informé PERSONNE2.), avant son départ en congés, de l'état de chaque dossier traité par lui.

Dans une attestation testimoniale établie par PERSONNE3.) versée par la société employeuse, celle-ci explique la procédure applicable auprès de la société SOCIETE1.) concernant les dossiers de rapports SOCIETE2.).

Elle déclare notamment que : « *La procédure est connue de tous les employés travaillant sur ces mandats, en particulier l'exigence que seul l'associé signataire titulaire de la carte SOCIETE8.) utilisée est habilité à valider le rapport SOCIETE2.) dans la plateforme SOCIETE9.), et que les projets de rapports SOCIETE2.) doivent systématiquement être revus par l'associé signataire et le client avant validation* ».

L'employeur s'est encore référé au manuel de contrôle qualité, accessible pour tous les employés de la société sur le réseau interne.

PERSONNE1.) aurait dès lors dû faire valider le rapport du client SOCIETE3.) par PERSONNE2.).

Quant au mail qu'il a adressé à PERSONNE2.) en date du 29 septembre 2022 (pièce 8 du requérant) à 14.08 heures sur cinq dossiers sur lesquels il a travaillé, il a abordé en point 4) le client SOCIETE3.). Or, il n'y est pas mentionné qu'il avait déjà validé le questionnaire le même jour à 9.37 heures, tel que cela ressort de la pièce Screen 1) versée par l'employeur.

Ce motif se trouve donc établi seulement en partie.

En ce qui concerne le reproche relatif au défaut de documentation du dossier d'audit SOCIETE5.) scp sur SOCIETE6.), logiciel d'audit du cabinet, il ressort d'une attestation testimoniale établie par PERSONNE4.) qu'en juillet 2022, l'associé PERSONNE5.) a demandé à PERSONNE1.) « *de créer un dossier ENSEIGNE1.) sur SOCIETE6.)* ».

PERSONNE1.) fait valoir avoir reçu des instructions contradictoires de la part de PERSONNE5.) et que malgré cela, il aurait documenté le dossier dans le logiciel SOCIETE6.).

Force est de constater que la société SOCIETE1.) a certes établi que PERSONNE5.) a donné l'instruction à PERSONNE1.) de créer un dossier ENSEIGNE1.) sur le logiciel SOCIETE6.), mais elle n'a pas établi que ce dernier ne l'a pas réalisé.

Ce point manque de caractère réel et est à écarter.

Le point 2.a) du courrier des motifs, également en relation avec le dossier d'audit SOCIETE5.), manque de précision alors qu'il n'est pas indiqué quel programme le requérant n'a pas utilisé et qu'il n'est qu'indiqué que vaguement qu'une erreur a été détectée.

Ce point est à écarter à la fois pour ne pas avoir été énoncé avec une précision suffisante et pour ne pas être réel.

Au point 3) de la lettre de motivation, il est reproché à PERSONNE1.) des « *insuffisances professionnelles relevées au cours de l'audit SOCIETE7.)* », se manifestant par des problèmes dans la gestion de la mission, l'encadrement des collaborateurs moins expérimentés et les « *délivrables* ». La deadline initiale fixée par le client au 30 juin 2022 pour les audits des comptes annuels n'aurait pas pu être respectée.

A la lecture de ce motif, il y a lieu de constater que seul le point relatif à l'encadrement des collaborateurs moins expérimentés est énoncé avec une précision suffisance.

Pour le surplus, ce reproche est énoncé en des termes trop vagues et n'est en outre pas prouvé par les pièces du dossier.

Le mail versé en pièce 1.6) ne documente en effet pas à suffisance les problèmes de communication du requérant avec le client allégué par l'employeur.

Dans une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE6.) (pièce 4 de la partie défenderesse), celle-ci déclare avoir travaillé avec le requérant sur l'audit des comptes statutaires de SOCIETE7.) en 2022 et avoir fait « *le travail sur ce dossier seule du début à la fin, sans aucune explication ou supervision de sa part, bien que débutante à ce moment; n'avoir bénéficié de sa part d'aucune explication sur les risques d'audit à couvrir dans le dossier ; à chaque question posé ou demande de vérification formulée à Monsieur PERSONNE1.), j'avais le droit à la réponse « est-ce que tu as des doutes ?* ». Elle déclare encore ne pas avoir eu droit « *d'un coaching suivi de sa part malgré ses nombreuses années d'expérience* ».

PERSONNE6.) n'a pas confirmé qu'elle se serait plainte plusieurs fois « *auprès de l'associée et d'autres collaborateurs lors de discussions orales qui ont eu lieu courant du mois de septembre 2022*.»

Ce motif n'est donc que partiellement établi.

Au quatrième point du courrier des motifs, l'employeur reproche dans un point a) au requérant le non-respect des procédures internes en rapport avec les congés.

En premier lieu, en ce qui concerne la demi-journée de congés prise le 23 août 2022, l'employeur affirme qu'elle n'a pas fait l'objet d'une validation par un associé.

PERSONNE1.) a expliqué avoir eu des problèmes avec sa voiture, qu'il avait pris une demi-journée de congé qui lui avait été accordée.

Afin d'établir ce motif, l'employeur a versé la fiche de demande de congé remplie par PERSONNE1.). Les mentions à remplir par l'employeur font défaut. Le tribunal ignore pour quelle raison le congé n'a pas été validé et il ne résulte pas non plus de cette pièce qu'elle a été refusée.

Ce reproche n'est donc pas établi à suffisance.

Dans un point b), il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas voir encodé ses congés du 30 septembre au 11 octobre 2022 dans le logiciel MEDIA1.).

Le requérant fait valoir que même s'il n'avait pas encodé ses congés dans le logiciel, la date de ses congés aurait été connue par tout le monde.

Il verse en pièce 11) une fiche de demande de congés pour la période concernée datée du 3 août 2022 et contresignée par un « RM ».

La partie défenderesse a uniquement versé en cause un mail de « *rappel de la procédure interne de renseignement des dates de congés dans MEDIA1.)* » du 4 juillet 2022.

Dans la mesure où le congé a été accordé au requérant, le tribunal estime que le fait de ne pas avoir encodé les congés ne constitue pas un motif de licenciement suffisamment sérieux surtout eu égard à la circonstance que l'employeur a, dans un autre paragraphe du courrier des motifs, noté que « *même si vous aviez respecté le formalisme de la procédure de demande de congés et aviez fait valider votre fiche de congés par un associé* ».

Quant au point c) du dernier groupe de motifs, il est indiqué que l'associée PERSONNE2.) n'aurait pas été au courant des congés du requérant et qu'elle l'aurait appris par hasard le 28 septembre 2022. Il est dans ce contexte encore reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir anticipé son départ en congés et de ne pas avoir discuté avec elle sur les dossiers qu'il a traités.

Force est de constater que la réalité de ce motif n'est pas établie.

En ce qui concerne l'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.), celle-ci a proposé de faire entendre comme témoin PERSONNE6.), PERSONNE7.) et PERSONNE8.).

PERSONNE6.) a déjà rédigé une attestation testimoniale et s'est exprimée uniquement sur le reproche relatif au problèmes constatés dans l'encadrement des « *moins expérimentés* ».

Les deux autres témoins proposés par la partie défenderesse sont les deux autres collaborateurs « *moins expérimentés* ».

Il est de principe que les juges du fond déterminent librement les éléments de fait qui leur sont nécessaires pour former leur conviction et apprécient souverainement l'utilité des mesures d'instruction sollicitées par les parties. Ils peuvent refuser une mesure d'instruction quand ils jugent l'offre de preuve non pertinente.

En l'espèce, au vu de la solution du litige qui sera retenue et comme il n'est pas évident que les témoins dont l'audition est sollicitée aient une connaissance plus approfondie de l'ensemble des faits offerts en preuve autres que ceux relatifs au volet de l'encadrement des collaborateurs « *moins expérimentés* » sur lequel PERSONNE6.) a rédigé l'attestation testimoniale précitée, le tribunal estime que l'offre de preuve n'est pas pertinente et concluante.

En effet, au vu de l'ensemble des développements qui précèdent, notamment eu égard du caractère imprécis de certains points, le tribunal du travail considère toutefois que les quelques manquements reprochés à PERSONNE1.) ne permettent pas de retenir dans son chef une exécution défectueuse systématique de son travail.

Le motif invoqué de l'insuffisance professionnelle ne revêt dès lors pas de caractère réel et sérieux, de sorte que le licenciement intervenu le 14 octobre 2022 à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 47.990,35 euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite au licenciement abusif. Ce montant se rapporte à une période de référence évaluée à dix mois, après déduction des indemnités de chômage perçues.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par le requérant tant dans son principe que dans son quantum. Elle rappelle la faible ancienneté du requérant dans la société employeuse.

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement.

À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Comme il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la

mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, PERSONNE1.) a trouvé un nouvel emploi à compter du 1er octobre 2023, soit presque une année après le congédiement intervenu.

Il n'a pas versé de documents relatifs à la recherche d'emploi.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que le requérant reste en défaut d'établir qu'il a rapidement entrepris des démarches effectives et soutenues pour retrouver un nouvel emploi et pour diminuer son préjudice, de sorte qu'il y a lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

PERSONNE1.) demande en outre à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 11.600 euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral subi.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le tribunal tient en principe compte de différents critères, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En l'espèce, le licenciement de PERSONNE1.) est intervenu le 14 octobre 2022, soit quelques jours avant la fin de la période d'essai de six mois convenue dans le contrat de travail.

Dès lors, compte tenu de la très faible ancienneté de service du requérant et des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono au montant de 800 euros.

Quant à la demande de l'ETAT

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, « *dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

Comme le requérant a été débouté de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement, l'ETAT doit également être débouté de sa demande basée sur l'article L.521-4 (8) du Code du travail.

Quant aux demandes accessoires

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À défaut pour PERSONNE1.) de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par lui et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

Eu égard l'issue du litige, la demande de SOCIETE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

Il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie défenderesse, conformément à l'article 238 du même code.

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de dommages-intérêts et indemnités qui ne constituent pas des créances salariales.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, de son recours;

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 14 octobre 2022 ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 800 euros;

en conséquence :

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 800 euros (huit cent euros) avec les intérêts au taux légal à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement;

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre l'employeur;

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

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLES, juge de paix directeur adjoint de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLES **s. Nathalie SALZIG**