Mode page A4 Astuce : utilisez « Pleine largeur » avant d'imprimer ce document.

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

REPERTOIRE NR.: 1944/2026
L-TRAV-467/21, L-TRAV-33/23

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 19 MAI 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
Jean-François GALLO	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 Aurelia FELTZ, avocat à la Cour, demeurant à L-1616 Luxembourg, 5, Place de la Gare,

partie demanderesse, comparant par Maître Aurelia FELTZ, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

la SOCIETE1.) S.A., ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), en liquidation judiciaire aux termes d'un jugement 2023TALCH06/00977 du 18 juillet 2023, représentée par ses liquidateurs judiciaires, Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, et Madame Carole LAPLUME, expert-comptable, ayant repris l'instance engagée contre la SOCIETE1.) S.A. par requête du 1er juillet 2021,

partie défenderesse, comparant Maître Alain RUKAVINA, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

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 par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

Procédure

Une première affaire (N° L-TRAV-417/25 du rôle) fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1er juillet 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du 29 juillet 2021.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 21 avril 2026, ensemble avec l'affaire connexe (N° L-TRAV-33/23 du rôle) introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 18 janvier 2023.

Lors de l'audience publique du 21 avril 2026 Maître Aurelia FELTZ comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Sabrina SOUSA, avocat à la Cour, comparut pour la partie défenderesse en remplacement de Maître Alain RUKAVINA.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Jennifer PICART KOIKKARA, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD.

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

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

Jugement qui suit :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 1er juillet 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.)) devant le tribunal du travail pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu en date du 12 mars 2020 et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, respectivement les sommes de 484.513,30 euros et 76.502,10 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral, ces montants avec les intérêts légaux de retard depuis le jour de la fin de la relation de travail, c'est-à-dire le 15 juillet 2020, sinon depuis le jour de la demande en justice, le 1er juillet 2021, à chaque fois jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite par ailleurs l'obtention d'une indemnité de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile et elle conclut à la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 18 janvier 2023, la requérante a demandé à voir mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux requêtes et de statuer par un seul et même jugement.

Aux termes de sa note de plaidoiries du 13 juin 2023, entièrement exposée à l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) demande de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer :

- à titre principal, respectivement les montants de 90.738,80 euros et 73.479,24 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral,
- à titre subsidiaire, respectivement les montants de 58.470,09 euros et 73.479,24 euros à titre de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral.

Ces montants sont réclamés avec les intérêts légaux à partir de la fin de la relation de travail, le 15 juillet 2020, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suivra celui de la notification du présent jugement.

La requérante a encore augmenté sa demande en obtention d'une indemnité de procédure au montant de 2.500 euros.

A l'audience du 21 avril 2026, l'ETAT a demandé, sur base de l'article L.521-4 du Code du travail, la condamnation de la société SOCIETE1.), pour autant qu'elle succomberait, à lui rembourser la somme de 19.001,54 euros correspondante à la somme des indemnités de chômage versées à la requérante pour la période du 15 juillet 2020 au 31 octobre 2020, avec les intérêts à partir de la demande jusqu'à solde.

Les faits

PERSONNE1.) a été embauchée par contrat de travail à durée indéterminée du 18 décembre 2013, avec effet au 17 mars 2014, en tant que « Directrice ».

Suivant avenant en date du 27 septembre 2019, PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « Business Developer / Relationship Manager ».

Par un courrier du 9 mars 2020, la société SOCIETE1.) l'a convoquée à un entretien préalable devant se dérouler le 11 mars 2020.

Par un courrier recommandé du 12 mars 2020, remis en mains propres le 13 mars 2020, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec un délai de préavis de 4 mois et avec dispense de travail.

PERSONNE1.) ayant demandé la communication des motifs de son licenciement par courrier du 15 mars 2020, la société SOCIETE1.) lui a communiqué ces derniers par courrier du 7 avril 2020, libellé dans les termes suivants :

cf .courrier

Par courrier de son mandataire du 2 juillet 2020, PERSONNE1.) a protesté contre le licenciement.

MOTIFS DE LA DÉCISION

Quant au licenciement

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet en soutenant en premier lieu que la lettre de motivation du 7 avril 2020 n'est pas rédigée dans des termes suffisamment précis pour satisfaire à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence en la matière. Elle reproche à la société SOCIETE1.) de ne pas avoir donné les informations suivantes :

- le nombre total des salariés occupés par la société SOCIETE1.),
- l'organigramme de la société,
- la description exacte de son poste de travail,
- l'impact de la crise COVID 19 au 12 mars 2020, le confinement n'ayant eu lieu qu'à compter du 15 mars 2020,

- la période à laquelle la soi-disant baisse de 20% sur les marchés boursiers aurait été constatée,
- les marchés spécifiquement touchés par cette soi-disant baisse de 20%,
- les liens concrets entre ces marchés et les avoir sous gestion auprès de l'employeur,
- les mesures de restructuration prises,
- l'impact de ces restructurations sur le poste occupé par elle,
- la suppression ou la répartition des fonctions exercées par elle.

Le moyen de l'imprécision des motifs est contesté par la société SOCIETE1.).

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) 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. »

De manière générale, la lettre de motivation doit permettre au salarié licencié de comprendre la nature et la portée exactes des motifs invoqués et d'en apprécier la légitimité et l'exactitude, et le cas échéant, de rapporter la preuve de leur fausseté ou de leur futilité. A la lecture de la lettre, les juridictions du travail doivent pouvoir apprécier si le congédiement est intervenu pour une raison valable ou s'il constitue, au contraire, un acte économiquement et socialement anormal.
L'exigence de précision de l'article L.124-5 (2) précitée constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, elle doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

Pour remplir la condition de précision, la lettre de motivation d'un licenciement basé sur des considérations d'ordre économique doit exposer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié (voir en ce sens Cour de cassation du 16 janvier 1997, SOCIETE2.) c/ DOLISY ; Cour d'appel, 26 octobre 2017, numéro 43354 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate d'emblée que la lettre du 7 avril 2020 ne présente pas le cadre structurel dans lequel les évènements se sont produits. Ainsi, ni le nombre total de salariés occupés par la société SOCIETE1.), ni son organigramme, ni la description du poste occupé par le requérant ne sont fournis.

Il paraît cependant difficile d'apprécier le caractère prétendument dispensable d'un poste sans disposer de renseignements quant aux fonctions liées à ce poste et à sa synergie avec les autres postes.

Le tribunal constate par ailleurs, à l'instar de la requérante, que le cadre conjoncturel n'est pas abordé de manière détaillée non plus. Il est fait état, de manière très laconique, de la crise du COVID 19 et d'une baisse significative des marchés boursiers. A défaut pour la société SOCIETE1.) d'expliquer de quelle manière la crise du COVID 19 s'était déjà répercutée, à l'époque du licenciement, sur son activité, cette référence à la pandémie n'est pas suffisamment précise. Il en va de même de l'affirmation d'une baisse des marchés boursiers de 20%, sans explication quant à la période sur laquelle cette baisse aurait été constatée, ni quant aux marchés spécifiquement touchés ni quant aux liens concrets entre ces marchés et les avoirs sous gestion auprès de la société SOCIETE1.).

Dès lors, force est de constater que les raisons ayant conduit à la restructuration alléguée ne sont pas clairement exposées dans le courrier du 7 avril 2020.

Il s'y ajoute que la société SOCIETE1.) reste également en défaut d'expliquer précisément les mesures de restructuration qu'elle a prises et leur impact sur le poste qu'occupait la requérante. En effet, alors même que la défenderesse mentionne dans sa note de plaidoiries exposée lors de l'audience des plaidoiries que le licenciement est fondé sur un plan de réduction des coûts élaboré par la société, la lettre du 7 avril 2020 ne mentionne aucunement ce plan de réduction des coûts ni les mesures y prévues. Elle ne mentionne pas d'autres congédiements. La société défenderesse n'explique pas non plus si elle a décidé de cesser le développement des activités du « Business Unit 1 » dont PERSONNE1.) était en charge ou si les fonctions inhérentes à son poste ont été réparties parmi les salariés restant.

La lettre fait encore état d'une perte de 104.759 euros engendrée par l'activité de PERSONNE1.) au cours de l'année 2019. Lors des plaidoiries, la société SOCIETE1.) met cette perte en relation avec la performance de PERSONNE1.). Dans ce contexte, le tribunal rappelle que si la jurisprudence retient que l'insuffisance ou l'incapacité professionnelle est susceptible de justifier un licenciement avec préavis, il faut cependant que le tribunal soit en mesure de retenir l'existence d'une telle insuffisance ou incapacité et d'en apprécier la gravité. Il s'ensuit que ce grief doit être étayé par des faits précis, en nombre suffisant, observés sur une certaine durée. L'inaptitude, la négligence ou l'insuffisance de rendement doit être démontrée par le biais de comparaisons, soit entre les résultats du salarié concerné et les résultats obtenus par ce même salarié au cours d'une période antérieure, soit entre ses résultats et ceux de collègues placés dans les mêmes conditions. En l'espèce, toutefois, la lettre de motivation se borne à faire état d'un résultat déficitaire, sans préciser le moindre fait concret ou reproche spécifique imputable à la salariée. Partant, ce motif, prétendument lié aux performances professionnelles de la salariée, encourt également le reproche d'imprécision et doit, dès lors, être écarté pour défaut de précision.

Il s'ensuit que la lettre de motivation du 7 avril 2020 ne satisfait pas à l'exigence de précision d'une lettre de motivation d'un licenciement.

Dans la mesure où une motivation insuffisante équivaut à un défaut de motivation, il y a lieu de constater le caractère abusif du licenciement dont a fait l'objet PERSONNE1.).

<u>Quant aux demandes indemnitaires</u>

Le préjudice matériel

La requérante demande au tribunal de retenir une période de référence de 12 mois en raison de son âge au moment de son licenciement, des circonstances économiques à compter du 15 mars 2020 (confinement et crise économique) et son domaine d'activité avec une rémunération importante.

Elle expose qu'elle s'est attelée à créer sa propre activité par la création de deux sociétés en octobre 2020, aux termes desquelles elle n'aurait cependant perçu aucune rémunération. Depuis le 1er novembre 2020, elle toucherait une indemnité de pension vieillesse anticipée.

Après déduction des indemnités de chômage perçues à partir du 15 juillet 2020 et des indemnités de la pension de vieillesse anticipée à partir du 1er novembre 2020, le préjudice matériel lié à la perte de rémunération est évalué au montant de 90.738,80 euros sur la période de mars 2020 à mars 2021, sur base d'un salaire de référence de 12.246,54 euros pour la période jusqu'au 31 décembre 2020 et de 12.589,44 euros pour la période à partir du 1er janvier 2021. A titre subsidiaire, le préjudice matériel est évalué au montant de 58.470,09 euros, sur une période jusqu'au 31 octobre 2020.

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande en ce qu'elle se rapporte à la période du 1er mars 2020 au 14 juillet 2020, correspondant à la période de préavis avec dispense de travail. Cette demande s'analyserait en une demande en paiement d'arriérés de salaire, demande nouvelle par rapport à la requête.

Elle s'oppose à la demande en indemnisation d'un préjudice matériel soutenant qu'aucune recherche active, permanente et effective d'un nouvel emploi n'a été effectuée.

A titre plus subsidiaire, la société SOCIETE1.) conteste le salaire de référence, soutenant que le salaire mensuel brut de PERSONNE1.) s'élevait à 10.250,35 euros.

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 les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En cas de licenciement avec préavis, le délai de préavis pendant lequel le salarié est supposé prester un travail pour compte de l'employeur - le contrat de travail ne prenant fin qu'à la date de l'expiration du préavis - ne peut être compris dans la période de référence, peu importe que le salarié bénéficie d'une dispense de travail.

Conformément à l'article L.124-9 (1) alinéa 2 du Code du travail, la dispense de travail ne doit en effet entraîner pour le salarié, jusqu'à l'expiration du délai du préavis, aucune diminution des salaires, traitements, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Le salarié continuant de toucher son salaire ne subit ainsi aucun préjudice, tandis que la période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif, de sorte que celle-ci ne peut prendre cours qu'à partir de la fin des relations de travail, en l'espèce le 15 juillet 2020.

C'est dès lors à juste titre que la partie défenderesse soutient que la demande de PERSONNE1.) en ce qu'elle se rapporte à la période jusqu'au 14 juillet 2020 ne constitue pas une demande en indemnisation de son préjudice matériel mais une demande en paiement d'arriérés de salaire. Cette demande est sans lien étroit avec la demande initiale découlant d'un licenciement abusif. Dès lors, conformément aux conclusions de la partie défenderesse, la demande tendant au paiement d'arriérés de salaires à hauteur de 34.016,16 euros est à considérer comme une demande nouvelle, car elle ne figure pas dans la requête introductive d'instance.

En conséquence, cette demande doit être déclarée irrecevable.

Il est rappelé que PERSONNE1.) a été licenciée avec un préavis de 4 mois, courant du 15 mars 2020 au 14 juillet 2020, et avec dispense de travail.

Au moment de son licenciement, PERSONNE1.) avait une ancienneté de presque 6 ans et elle était âgée de 56 ans.

Force est de constater que c'est à bon droit que la société SOCIETE1.) souligne que PERSONNE1.) ne produit pas la moindre recherche d'un nouvel emploi.

En application du principe général selon lequel seul le préjudice en relation causale directe avec la faute du défendeur donne droit à réparation, seule la perte de revenus présentant un lien causal direct avec la rupture abusive du contrat de travail est indemnisable.

Il appartient au salarié licencié de limiter l'étendue de son dommage et partant de faire de sérieux efforts pour trouver dès que possible un emploi de remplacement.

Il est acquis en cause que l'appelante a été dispensée de toute prestation pendant son délai de préavis de 4 mois.

C'est néanmoins à juste titre que PERSONNE1.) fait plaider qu'elle a été licenciée quelques jours à peine avant le premier confinement décrété pour endiguer la propagation du COVID 19. Force est de constater que le marché de l'emploi a été indéniablement durement impacté par les mesures sanitaires prises au cours de cette période. Certes, cette conjoncture défavorable n'est pas imputable à la société SOCIETE1.), il n'en demeure pas moins que le fait que PERSONNE1.) ait été contraint de rechercher un nouvel emploi durant cette période est directement en lien avec le fait qu'elle avait été licenciée par la société SOCIETE1.).

Il échet néanmoins de constater que PERSONNE1.) n'a pas non plus entamé ses recherches après la fin de l'état de crise respectivement après l'expiration du délai de préavis.

Il n'est pas établi que la requérante n'ait pas pu effecteur de recherche d'emploi pour voir reprendre une activité professionnelle en raison de son âge.

Dès lors, à défaut pour la requérante de justifier avoir déployé des efforts suffisants et sérieux en vue de la recherche d'un nouvel emploi, il convient de retenir que les pertes de revenus alléguées trouvent leur origine dans sa propre inertie, sinon dans son choix personnel d'opter pour une pension de vieillesse anticipée cumulée avec l'exercice d'une activité indépendante.

Ces pertes ne sauraient dès lors être considérées comme étant en relation causale directe avec le licenciement litigieux, de sorte que la requérante reste en défaut de rapporter la preuve de l'existence d'un préjudice matériel indemnisable.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

Le préjudice moral

La requérante a droit à la réparation du préjudice moral suite à son licenciement abusif du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et de l'anxiété quant à sa situation économique.

Elle fait valoir qu'en l'espèce, ce préjudice moral serait d'autant plus important que son licenciement aurait été orchestré dès le 11 avril 2019.

À cet égard, elle se réfère à des échanges intervenus entre les responsables de la société défenderesse, notamment PERSONNE2.) et PERSONNE3.), la concernant. Selon elle, les avenants successifs au contrat de travail portant modification de ses fonctions et de sa rémunération auraient été établis par la société dans l'unique dessein de se séparer d'une salariée âgée de 56 ans.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral allégué faute de preuve des tracas allégués.

Eu égard aux éléments du dossier, à l'âge et à l'ancienneté de la requérante au moment de son licenciement ainsi que du contexte dans lequel il est intervenu, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à sa demande en paiement d'une indemnisation du dommage moral consécutif au licenciement abusif à concurrence d'un montant fixé *ex aequo et bono* à 15.000 euros.

<u>Quant à l'incidence de la procédure de liquidation</u>

Le jugement de liquidation rendu le 18 juillet 2023 par le tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière commerciale, retient que *« la liquidation de la SOCIETE1.) SA et de sa succursale […] se fera en conformité avec l'article 129 de la loi du 18 décembre 2015 relative aux mesures de résolution d'assainissement et de liquidation des établissements de crédit et de certaines entreprises d'investissement, ainsi qu'aux systèmes de garantie des dépôts et d'indemnisation des investisseurs, et les articles 1100-1(1), 1100-4, 1100-6, 1100-8 et 1100-13 de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, ainsi que les articles 448, 450, 451, 452, 453, 454, 462, 463, 464, 465.1°, 3° et 5°, 485, 487, 492, 528, 542, 543, 544, 548, 549, 550, 551, 552 et 567-1 du Code de commerce. »*

En disant que les articles en matière de liquidation de la faillite et notamment l'article 452 du Code de commerce s'appliquent à la liquidation de la société, le tribunal d'arrondissement de Luxembourg a fait application de l'article article 1200-1 (3) de la loi modifiée du 10 août 1915 concernant les sociétés commerciales, aux termes duquel, *« en ordonnant la liquidation, le tribunal […] peut rendre applicables, dans la mesure qu'il détermine, les règles régissant la liquidation de la faillite. Le mode de liquidation peut être modifié par décision ultérieure, soit d'office, soit sur requête du ou des liquidateurs. »*

C'est juste titre que la partie défenderesse soutient qu'en vertu du principe de la suspension des poursuites résultant de l'article 452 du Code de commerce, la juridiction du travail peut uniquement déterminer le montant de la créance de la salariée envers la société en liquidation et ne saurait condamner cette dernière au paiement de la dette, ni décider de l'admission de la créance au passif de la liquidation.

Il convient partant de fixer la créance que PERSONNE1.) peut faire valoir à l'encontre de la masse de la société SOCIETE1.), en liquidation judiciaire, au montant de 15.000 euros, avec les intérêts légaux à partir de la date de la demande en justice, le 1er juillet 2021, jusqu'au 18 juillet 2023, date du jugement déclaratif de mise en liquidation.

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 19.001,54 euros à titre de remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.) pour la période allant du 15 juillet 2020 au 31 octobre 2020.

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».*

Eu égard à la décision à intervenir en ce qui concerne l'indemnisation du préjudice matériel, il y a lieu de constater que la demande de l'ETAT est non fondée.

Accessoires

Demande en allocation d'une indemnité de procédure

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande en paiement d'une indemnité de procédure de la requérante étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses intérêts. Le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer *ex aequo et bono* le montant de cette indemnité à 750 euros.

Demande en exécution provisoire

Etant donné que la société SOCIETE1.) est en liquidation, le tribunal ne peut ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Frais et dépens de l'instance

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la masse de la liquidation de la société SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS:

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

joint les demandes introduites par les requêtes des 1er juillet 2021 et 18 janvier 2023;

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) tendant au paiement d'arriérés de salaires à hauteur de 34.016,16 euros ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

déclare abusif le licenciement intervenu le 12 mars 2020 à l'égard de PERSONNE1.) ;

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

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral à concurrence du montant de 15.000 euros ;

fixe au montant de 15.000 euros la créance que PERSONNE1.) peut faire valoir dans le cadre de la liquidation de la SOCIETE1.) S.A. du chef de dommages et intérêts pour le préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du 1er juillet 2021 et jusqu'au 18 juillet 2023 ;

dit que pour l'admission de cette créance au passif de la liquidation de la SOCIETE1.) S.A., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750 euros ;

partant fixe au montant de 750 euros la créance que PERSONNE1.) peut faire valoir dans le cadre de la liquidation de la SOCIETE1.) S.A. de ce chef ;

dit que pour l'admission de cette créance au passif de la liquidation de la SOCIETE1.) S.A., PERSONNE1.) devra se pourvoir devant qui de droit ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, partant en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

laisse les frais et dépens de l'instance à charge de la masse de la liquidation de la SOCIETE1.) S.A.

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**