Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2037/2026
(**rôle L-TRAV-719/24**)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 26 MAI 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Olivier GALLÉ	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant initialement élu domicile en l'étude de Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour, demeurant à L-1358 Luxembourg, 4, rue Pierre de Coubertin,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Anne-Sophie BOUL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

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 DEFENDERESSE,

ayant initialement été représentée par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, étant actuellement représentée par Maître Jean LUTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

comparant par Maître Jean LUTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par 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 Jennifer KOIKKARA PICART, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 15 octobre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 12 novembre 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 14 avril 2026, puis refixée pour continuation des débats à l'audience du 5 mai 2026. La partie demanderesse comparut par Maître Anne-Sophie BOUL, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Jean LUTGEN.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, comparut par Maître Jennifer KOIKKARA PICART.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience 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 15 octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel lié à la violation de l'article 4 du contrat de travail : 9.850,78 €
2) dommage matériel lié au licenciement : 7.500,00 €
3) dommage moral lié au licenciement : 7.500,00 €
4) indemnité compensatoire de préavis : 7.987,12 €
5) frais d'avocat : 1.500,00 €

soit en tout le montant de 34.337,90 €, ou tout autre montant même supérieur à évaluer par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir du licenciement jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre dans les dix jours du jugement à intervenir les fiches de salaire des mois d'avril, mai, août et septembre 2024.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande encore la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance avec distraction au profit de l'avocat concluant qui confirme en avoir fait l'avance.

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

Par la même requête, le requérant a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le jugement à intervenir.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 14 avril 2026, le requérant a demandé acte qu'il réclamait à titre principal le montant de 7.025,22 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, le montant de 7.500.- € à titre de préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait, ainsi que le montant de 7.987,12 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et à titre subsidiaire le montant de 7.987,12 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 1.417,07 € pour la période allant du 4 au 10 octobre 2024.

Le requérant a encore demandé acte qu'il renonçait à sa demande en versement de documents.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 5.412.- €.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 14 avril 2026 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 16.936,14 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 17 octobre 2024 au 10 avril 2025 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1er avril 2024 en qualité de « responsable de la cuisine », l'a licencié avec effet immédiat par courrier remis en mains propres le 3 octobre 2024.

Le courrier du 3 octobre 2024 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de licenciement la date à laquelle l'audit de la société SOCIETE2.) a été établi.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de licenciement quels auraient été les manquements graves aux normes d'hygiène dans la gestion de la cuisine, ni les normes d'hygiène qui n'auraient pas été respectées.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de licenciement quels produits auraient été périmés.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de licenciement quelles ont été les règles d'hygiène en vigueur dans la cuisine.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a donné aucune précision dans la lettre de licenciement sur les avertissements qu'il aurait reçus, ni quant à la date de ces avertissements.

Il se demande ensuite quelles procédures essentielles au bon fonctionnement de l'établissement n'auraient pas été respectées.

Il soutient encore qu'il n'a jamais reçu le rapport d'audit de la société SOCIETE2.).

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas daté les faits dans la lettre de licenciement.

Il fait ainsi valoir qu'on ignore dès lors si le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail a été respecté en l'espèce.

Il fait partant valoir que la lettre de licenciement ne répond pas aux exigences de l'article L.124-10(3) du code du travail.

Le requérant fait en effet valoir qu'aucune régularisation n'est possible a posteriori.

La partie défenderesse fait au contraire valoir qu'elle a indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'aurait pas pu être plus précise.

Elle fait en effet valoir que tous les éléments sont indiqués dans la lettre de licenciement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a fait référence dans la lettre de licenciement à l'audit de la société SOCIETE2.) du 20 septembre 2024.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de licenciement indique que ce rapport a été annexé à la lettre de licenciement.

Elle renvoie ainsi à l'audit qui donnerait plus de précision à la lettre de licenciement.

Elle fait ainsi valoir que l'audit précise les faits et qu'il date ces derniers.

Elle fait encore valoir que le rapport d'audit indique quels produits ont été périmés.

Elle offre finalement en preuve que ce rapport d'audit a été remis au requérant, ensemble avec la lettre de licenciement.

Elle fait en effet valoir qu'elle est en droit de compléter la lettre de licenciement par une offre de preuve.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'étant donné que le requérant a reçu notification des faits et qu'il a signé la réception de l'audit, la lettre de licenciement est précise.

Le requérant réplique que la partie défenderesse n'a pas démontré qu'elle a annexé le rapport de la société SOCIETE2.) à la lettre de licenciement.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse offre de prouver le contenu du rapport d'audit en preuve.

Il fait dès lors valoir qu'il en résulte que la lettre de licenciement n'est pas précise.

Le requérant fait finalement valoir qu'on ne peut pas préciser a posteriori les motifs du licenciement lors des plaidoiries.

La partie défenderesse réplique que le requérant n'a jamais contesté que le rapport d'audit litigieux n'a jamais été annexé à la lettre de licenciement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'il est trop tard pour venir le contester à l'audience.

b) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet 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 paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

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 congédiement qui fixe en cas de licenciement avec effet immédiat les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que le simple fait pour un employeur de renvoyer à des annexes ne saurait l'exempter de son obligation de formuler précisément les griefs à l'égard de son salarié dans la lettre de licenciement de manière à ce que ces explications se suffisent à elles-mêmes.

Les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires.

Or, la partie défenderesse n'a pas formulé avec précision dans la lettre de licenciement les griefs à l'égard du requérant de manière à ce que ces explications se suffisent à elles-mêmes.

Dès lors, même à supposer que l'audit de la société SOCIETE2.) ait été annexé à la lettre de licenciement, il ne saurait pas combler les lacunes de la lettre de licenciement.

Il échet partant de rejeter l'offre de preuve de la partie défenderesse sur ce point qui n'est ni pertinente, ni concluante.

En ce qui concerne dès lors la précision des motifs du licenciement, le tribunal de ce siège fait siennes les plaidoiries du requérant pour les adopter dans leur intégralité.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

L'imprécision des motifs du licenciement étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier du 3 octobre 2024 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après 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.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.025,22 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à six mois.

Le requérant fait finalement valoir à l'appui de sa première demande qu'il a recommencé à travailler le 11 avril 2025.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant.

Elle fait en effet valoir que le requérant a limité ses recherches d'emploi à une courte période.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a recherché du travail que du 24 octobre au 14 novembre 2024.

Elle fait dès lors valoir que le requérant ne s'est pas soucié pour son avenir professionnel avant le 24 octobre 2024 alors qu'il n'aurait pas fait de recherches d'emploi avant cette date.

Elle fait ainsi valoir que la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par le requérant ne saurait être fixée qu'à trois semaines tout au plus.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a à partir du 14 novembre 2024 plus activement recherché du travail.

Elle fait ainsi valoir que le secteur de la restauration manque d'effectifs, de sorte que le requérant aurait facilement pu retrouver du travail dans ce secteur.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui n'aurait rien fait du mois de novembre 2024 au mois d'avril 2025, a en réalité ouvert son propre restaurant.

Elle fait partant valoir qu'il y a rupture du lien causal entre le licenciement et le dommage que le requérant aurait subi du fait de son congédiement.

Elle fait en effet valoir que ce n'est pas de sa faute si le requérant a choisi d'ouvrir son propre restaurant alors qu'il aurait pu continuer à travailler à durée indéterminée.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a constitué sa propre société le 24 février 2025 pour ouvrir son restaurant au mois d'avril 2025.

Elle fait ensuite valoir qu'on doit présumer que les statuts de la société ont été faits au moins un mois avant le mois de février 2025.

Elle fait ainsi valoir que la mise en place du restaurant du requérant a été largement fait en amont.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant n'a plus fait de recherches d'emploi à partir du 14 novembre 2024 alors qu'il aurait voulu ouvrir son propre restaurant.

Le requérant réplique qu'il a fait des recherches d'emploi en 2025.

Si le requérant ne conteste pas avoir ouvert son propre restaurant, il conteste cependant que le projet de constitution de son restaurant ait été prévu de longue date.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il a essayé de rebondir, ce qui ne saurait pas lui être reproché.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il a minimisé son préjudice.

La partie défenderesse réplique que le requérant n'a fait qu'une recherche d'emploi en 2025, soit un mois après la constitution de sa société.

Elle fait ainsi valoir que cette demande ne constitue pas une demande sérieuse pour être engagé en tant que cuisinier.

La partie défenderesse fait finelement valoir que le message en question ne contient aucune recherche d'emploi.

2) Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

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 saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, le requérant, qui a été licencié avec effet immédiat par courrier daté du 3 octobre 2024 et qui a retrouvé du travail le 11 avril 2025, n'a au vu des pièces qu'il a versées au dossier pas établi qu'il a activement recherché un nouvel emploi après son licenciement.

Le requérant a ensuite créé son propre restaurant suite à son licenciement.

Le requérant a ainsi fait le choix de créer sa propre entreprise, de sorte que la perte de salaire en découlant est due à ce choix personnel et non pas à la faute commise par la partie défenderesse et que la relation causale entre le préjudice allégué et le licenciement abusif fait partant défaut à ce niveau.

Il y dès lors rupture du lien de causalité entre le licenciement et le dommage matériel que le requérant aurait subi du fait de son congédiement abusif.

Le requérant doit partant au vu des considérations qui précèdent être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.500.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant à défaut pour le requérant de l'avoir prouvée.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui n'aurait recherché du travail que pendant trois semaines, a toujours voulu ouvrir son propre restaurant, ce qu'il aurait fait.

La partie défenderesse renvoie à l'appui de cette affirmation à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que le requérant a versée au dossier.

En ce qui concerne encore le certificat médical que le requérant a versé au dossier, la partie défenderesse fait valoir qu'il doit être pris avec prudence.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'il s'agit d'un courriel non signé, de sorte qu'on devrait douter de l'origine et de l'authenticité de ce certificat médical.

Elle fait ensuite valoir que le certificat médical ne dit rien quant à une faute de sa part.

Elle fait encore valoir que ce certificat ne dit pas que le requérant aurait eu une dépression du fait de son licenciement.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le montant réclamé par le requérant à titre de son préjudice moral est élevé.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi après son licenciement et qui a créé sa propre société, n'a pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 1.000.- €.

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 3.993,56 € (salaire mensuel) =] 7.987,12 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la troisième demande indemnitaire du requérant.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant est abusif et que le requérant justifie auprès de la partie défenderesse d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans, le requérant a droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 7.987,12 €.

II. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 16.936,14 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 17 octobre 2024 au 10 avril 2025 inclus, avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Or, d'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il 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 dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

III. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.412.- € à titre des frais et honoraires qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

Elle fait en premier lieu valoir que cette demande fait double emploi avec la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure.

Elle soutient ainsi que le requérant doit payer son propre avocat.

Elle conteste finalement le montant réclamé par le requérant à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que les honoraires dont le requérant réclame le paiement mettent en compte des prestations qui seraient extérieures à la présente affaire, comme par exemple les prestations relatives à l'affaire de chômage.

Le requérant réplique finalement que les frais et honoraires d'avocat et l'indemnité de procédure peuvent se cumuler.

B. Quant aux motifs du jugement

Par application de l'article 1154 du code civil, toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur.

Le préjudice résultant d'une faute, quelle qu'elle soit, doit être réparé par l'auteur de la faute et cette réparation doit être totale.

Les frais de défense constituent un dommage réparable et l'indemnisation de la victime ne sera totale si elle est amputée de ces frais de défense ou s'il en a coûté au justiciable de faire reconnaître son droit.

Ainsi, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

En effet, la jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement de ses frais et honoraires exposés est fondée.

Il résulte des éléments du dossier, et notamment du mémoire d'honoraires du 10 novembre 2025, que l'avocat du requérant lui a facturé des prestations qu'il a effectuées dans le cadre de l'affaire de chômage.

Or, les prétentions indemnitaires relatives aux honoraires d'avocat qui sont formulés dans le cadre d'une instance donnée doivent obligatoirement se cantonner aux honoraires exposés pour cette même instance.

Dans la mesure où le tribunal de ce siège ne peut faire droit à la demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat que dans l'affaire qui l'occupe et qu'il n'est pas possible à l'analyse de la facture litigieuse de déterminer quelles prestations ont été réalisées dans le cadre de cette affaire, la demande du requérant en remboursement de ses frais d'avocat n'est pas prouvée dans son montant, de sorte qu'il y a lieu de la déclarer non fondée.

IV. Quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €.

V. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La demande en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réclame à titre principal le montant de 7.025,22 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, le montant de 7.500.- € à titre de préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait, ainsi que le montant de 7.987,12 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, et à titre subsidiaire le montant de 7.987,12 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis et le montant de 1.417,07 € pour la période allant du 4 au 10 octobre 2024 ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il renonce à sa demande en versements de documents ;

lui **donne** encore **acte** qu'il augmente sa demande en paiement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 5.412.- € ;

donne finalement **acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 3 octobre 2024 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 1.000.- € ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 7.987,12 € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.000.- € + 7.987,12 € =) 8.987,12 € avec les intérêts légaux à partir du 15 octobre 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

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

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

déclare fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix 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 du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER **s. Timothé BERTANIER**