Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2038/2026
(**rôle L-TRAV-165/25**)

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 élu domicile en l'étude de Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, demeurant à L-1255 Luxembourg, 29, rue de Bragance,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Camille PEUVREL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, les deux 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 ou ses gérant(s) actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée par la société à responsabilité limitée UNALOME LEGAL s.à r.l., inscrite sur la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2410 Strassen, 119, rue de Reckenthal, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 263 140, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Gaëlle LECLERC, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, les deux 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 Naomi KUKANSAMI, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, 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 25 mars 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 29 avril 2025.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 23 avril 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Camille PEUVREL, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Gaëlle LECLERC.

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

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 a été reporté le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 25 mars 2025, 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 : 28.245,00 €
2) dommage moral : 14.122,50 €

soit en tout le montant de 42.367,50 € avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

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

A l'audience du 23 avril 2026, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 24.379,51 €.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il demandait également à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre de bonus pour les années 2022 et 2024 le montant de 4.000.- €, dont le montant de 2.000.- € à titre de bonus pour l'année 2022 et le montant de 2.000.- € à titre de bonus pour l'année 2024.

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 23 avril 2026 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 21.814,05 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 1er avril au 14 septembre 2025 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande en paiement de bonus alors qu'elle serait nouvelle.

La partie défenderesse fait en effet valoir que les bonus pour les années 2022 et 2024 ne sont pas demandés dans le cadre de la requête introductive d'instance.

Le requérant fait au contraire valoir que sa demande en paiement de bonus est recevable.

Le requérant fait en effet valoir qu'il n'a fait qu'augmenter sa demande.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 53 du nouveau code de procédure civile :

« *L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.*

Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.

Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même ; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Or, le requérant a formulé sa demande en paiement de bonus pour la première fois à l'audience du 23 avril 2026.

Cette demande, qui n'est pas inscrite dans la requête, est nouvelle par son objet.

La demande du requérant en paiement de bonus doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée irrecevable.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable pour le surplus.

II. Quant au fond

A. Quant au licenciement

a) Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé le requérant le 1er mars 2011 en qualité de « EOL software developper » suivant contrat de travail signé entre les parties au litige le 31 janvier 2011.

Suite à une décision de reclassement interne de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail du 21 septembre 2015, les parties au litige ont signé le même jour un avenant au contrat de travail du 31 janvier 2011.

Suivant cet avenant, le requérant a été affecté au poste de « maintenance and administrative officer ».

La partie défenderesse a licencié le requérant avec préavis par courrier daté du 24 septembre 2024.

Le requérant a fait demander les motifs de son licenciement par courrier daté du 2 octobre 2024 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 4 novembre 2024.

Le courrier du 4 novembre 2024 est reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 17 décembre 2024.

b) Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

1) 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 lettre de motifs n'invoque pas de manière détaillée les raisons de la restructuration, les mesures de restructurations prises, ni l'incidence de ces mesures de restructuration sur son emploi.

Il fait ainsi valoir que dans la lettre de motifs, la partie défenderesse se contente d'évoquer vaguement une réduction des effectifs sans invoquer les raisons de la réorganisation qui auraient mené à la suppression de son poste.

Il fait ensuite valoir que la lettre de motifs n'évoque même pas réellement de réorganisation en réalité.

Il fait ainsi valoir que la lettre de motifs reste très vague sur les motifs en général.

Il fait ensuite valoir que la lettre de motifs fait état d'une baisse d'effectifs sans préciser à quelle entité du groupe elle fait référence, sachant que les locaux étaient utilisés par toutes les entités.

Il fait ensuite valoir que la lettre de motifs n'évoque pas réellement de chiffres susceptibles de justifier la soi-disant baisse de l'activité sur le site où il aurait travaillé, par exemple en offrant un comparatif avant/après en incluant le nombre total de visiteurs pour donner une idée de fréquentation du lieu de travail en général.

Il fait finalement valoir que la lettre de motifs ne précise pas en quoi la suppression de son poste serait fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Il fait ainsi valoir que la lettre de motifs est incomplète.

Il fait dès lors valoir que les indications données dans la lettre de motifs ne permettent pas réellement au juge d'exercer son contrôle.

Il fait finalement valoir qu'il gérait notamment la réception et l'organisation de réunions sur les deux sites de ADRESSE3.) et ADRESSE4.).

Il fait cependant valoir que ces tâches ne sont même pas mentionnées dans la partie sur la réattribution des tâches dans la lettre de motifs, la partie défenderesse se contentant d'évoquer des tâches relatives au courrier soi-disant réaffectées à la Finance et des tâches de « legal support » réaffectées en Pologne.

Il se demande ainsi ce qu'il en est de toutes ces tâches purement présentielles.

Le requérant fait partant valoir que la lettre de motifs est insuffisamment précise et que le licenciement doit être déclaré abusif de ce fait.

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

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs que le requérant a été congédié pour des considérations économiques.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs décrit la fonction occupée par le requérant au dernier état de son emploi.

Elle fait ensuite valoir qu'en raison de la réduction drastique de l'activité, le nombre de personnel affecté aux entités luxembourgeoises a lui aussi drastiquement diminué.

Elle fait ainsi valoir que les effectifs ont diminué de 36%.

Elle fait en effet valoir que sur un site, le nombre de salariés a diminué de 33 personnes à 21 personnes.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a eu moins d'activité sur site.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a pris la décision d'optimiser les ressources existantes et de réaffecter les tâches du requérant à l'équipe finance et à l'équipe juridique.

La partie défenderesse fait finalement valoir que cette réaffectation des tâches a entraîné une économie annuelle de 37.641.- €.

Le requérant réplique finalement que la lettre de motifs ne précise pas à qui ont été attribué les tâches « facility ».

2) Quant aux motifs du jugement

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. »

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, qu'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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

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

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Or, si la partie défenderesse a fait valoir à l'audience du 23 avril 2026 qu'elle a réduit son personnel alors que son activité se serait réduite, elle n'en a pas fait état dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse n'a ainsi ni indiqué dans la lettre de motifs que son activité se serait réduite, ni les raisons de cette réduction d'activité.

La partie défenderesse n'a partant en tout état de cause pas indiqué les raisons de la restructuration de la société dans la lettre de motifs.

Les motifs du congédiement n'ont partant pas été indiqués avec précision dans la lettre de motivation du licenciement.

L’insuffisance des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l’encontre du requérant par courrier daté du 24 septembre 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.

1) Quant au dommage matériel

- 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 24.379,51€ à titre de réparation du préjudice matériel qu’il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il se réfère notamment à son âge et à son ancienneté dans la société défenderesse pour fixer la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à douze mois.

Le requérant a ainsi à l’appui de sa première demande fait le décompte suivant :

cf. décompte :

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son montant.

Elle fait en effet valoir que les recherches d’emploi du requérant ne sont pas sérieuses.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait été dispensé de travail durant son préavis et qui aurait partant durant six mois été disponible pour chercher un nouvel emploi, n’a fait que deux recherches d’emploi pendant son préavis.

Elle fait ainsi valoir que sur ces six mois de travail dispensé, le requérant n’a fait aucune demande sérieuse pour réduire tout préjudice financier résultant de son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que la période de référence pour le calcul du préjudice matériel est fixée en période de préavis s’il y a eu dispense de travail.

Elle fait ensuite valoir que même après son préavis, le requérant n’a toujours pas activement recherché du travail.

Elle fait dès lors valoir que le requérant est malvenu de réclamer une période de référence de douze mois postérieure à la fin de son préavis.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a en date du 15 septembre 2025 retrouvé un travail qui aurait été mieux rémunéré.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a fait sa candidature pour ce nouveau poste le 22 mai 2025.

Elle fait ainsi valoir que si le tribunal venait à considérer que la recherche d'emploi du requérant a été active, il y a lieu de réduire la période de référence au 15 septembre 2025.

Elle fait ensuite valoir que la période de référence fixée par le requérant pour le calcul de son préjudice matériel est en tout état de cause conséquente.

Elle fait ainsi valoir qu'il y a lieu de relativiser cette période au regard de l'ancienneté du requérant dans la société et au regard de son profil.

Elle fait en effet valoir que le requérant a seulement occupé un poste administratif de support sans responsabilité particulière.

Elle fait ensuite valoir que le requérant aurait pu retrouver un poste équivalent dans un délai relativement court.

Elle fait encore valoir que l'indemnité compensatoire de l'ADEM ne doit pas être inclue dans le calcul du préjudice matériel que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait en effet valoir qu'il s'agit là d'une circonstance étrangère à la relation de travail.

Elle fait ensuite valoir à ce sujet qu'elle n'est pas tributaire de l'état de santé du requérant.

Elle fait ainsi valoir que cette indemnité est une aide étatique pour permettre au salarié de percevoir un salaire identique à celui qu'il avait avant le reclassement interne.

Elle fait ainsi valoir qu'« il n'y a pas de lien causal avec le licenciement ».

La partie défenderesse fait finalement valoir que le dommage est artificiel à défaut pour le requérant d'avoir inclus dans son décompte toutes les indemnités de chômage qu'il a touchées.

Le requérant réplique qu'il n'a pas immédiatement recherché du travail après son licenciement alors qu'il aurait été fragilisé par ce licenciement inattendu après treize ans d'ancienneté.

Il fait ainsi valoir qu'il a été en dépression suite à son congédiement.

Il fait finalement valoir que l'indemnité compensatoire de l'ADEM doit être prise en compte dans le calcul de son préjudice matériel alors qu'il l'aurait perdue à cause de son licenciement abusif.

Le requérant fait en effet valoir qu'il aurait continué à bénéficier de cette indemnité s'il n'avait pas été licencié.

La partie défenderesse réplique finalement que le requérant ne verse rien sur son état de santé qui l'aurait empêché de faire des recherches d'emploi.

- <u>Quant aux motifs du jugement</u>

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 par courrier daté du 24 septembre 2024 avec une dispense de travail pendant son préavis et qui a retrouvé du travail le 15 septembre 2025, n'a pas établi qu'il a activement recherché du travail immédiatement après son congédiement.

Le requérant n'a au vu des contestations de la partie défenderesse pas non plus démontré qu'il a suite à son licenciement subi une dépression qui l'aurait empêché de rechercher du travail.

Le requérant n'a partant pas prouvé qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

2) Quant au dommage moral

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 14.122,50 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait en premier lieu valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'il a été licencié à l'âge de quarante-sept ans après treize ans de bons et loyaux services.

Il fait en effet valoir qu'il a toujours donné pleine et entière satisfaction à la partie défenderesse, comme en attesteraient les nombreuses évaluations positives de ses collègues.

Il fait ensuite valoir que ses chances de retrouver un emploi sont moindres tout d'abord du fait de son âge mais également du fait de sa santé fragile qui lui aurait valu un reclassement interne.

Il fait ainsi valoir que son avenir professionnel a été incertain et cause d'anxiété.

Il fait ensuite valoir qu'il a été victime d'un certain mépris de la part de la partie défenderesse durant l'exécution de son contrat de travail, notamment du fait de ses soucis de santé, ce qui aurait contribué à rendre son licenciement d'autant plus douloureux.

Il fait en effet valoir qu'à la suite de la décision de reclassement interne en 2015, il s'est vu confier peu à peu par la partie défenderesse des tâches qu'il jugerait dégradantes car totalement inadaptées à son profil et à ses capacités, telles que la réfection de cuvettes de toilettes.

Il fait ensuite valoir qu'il a également été contraint d'utiliser une perceuse ou de conduire une voiture, ce qui aurait été déconseillé avec le lourd traitement médicamenteux qu'il aurait pris.

Il rappelle à ce sujet que la partie défenderesse avait déjà tenté de se débarrasser de lui à la suite de son burn-out en 2015.

Il fait pourtant valoir qu'il possède le diplôme d'ingénieur licencié en mathématique section informatique et qu'il a initialement été embauché par la partie défenderesse en tant qu'informaticien.

Il fait ainsi valoir qu'il a plusieurs fois formulé des demandes pour obtenir un poste plus en adéquation avec ses compétences et aptitudes et qu'il a également formulé des demandes de prise en charge par la partie défenderesse pour des formations, mais que ces demandes ont été systématiquement refusées.

Il fait dès lors valoir qu'il est manifeste que la partie défenderesse a souhaité le cantonner à des tâches bien en dessous de ses capacités malgré ses demandes d'évolution, cela par pur opportunisme, tirant honteusement profit d'un salarié fragilisé mentalement avant de le licencier sans motifs réels.

Le requérant estime partant que cette attitude méprisante dont l'aboutissement sera un licenciement abusif a porté atteinte à son estime de soi et qu'elle a contribué à aggraver ses problèmes de santé mentale.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant n'a pas démontré qu'il a subi un préjudice moral du fait de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir qu'un licenciement abusif ne donne pas lieu de facto à une indemnisation du dommage moral.

Elle demande partant à voir débouter le requérant de sa deuxième demande.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a à défaut d'avoir activement recherché du travail pas subi de dommage moral.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui n'aurait pas recherché du travail, ne s'est pas fait de soucis pour son avenir professionnel.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas démontré que le licenciement a porté atteinte à sa dignité.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a licencié le requérant pour motif économique, sans reproches personnels.

Elle fait ensuite valoir que les circonstances sans lien avec le licenciement, tels les autres problèmes entre parties ou le dommage moral né pendant les relations de travail, ne sauraient pas être pris en compte dans l'évaluation du dommage moral qu'un salarié peut avoir subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait ensuite valoir que l'évolution de la carrière professionnelle n'est pas indemnisable au niveau du dommage moral.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a donné au requérant un poste correspondant à ses capacités résiduelles.

Elle conteste ainsi qu'elle ait dégradé les conditions de travail du requérant ou qu'elle ait humilié ce dernier.

Elle fait ainsi valoir que les affirmations du requérant à ce sujet ne sont pas prouvées par des éléments concrets.

Elle fait encore valoir à ce sujet que ces éléments ne sont en tout état de cause pas à prendre en considération pour l'évaluation du dommage moral.

Elle fait encore valoir que les évaluations positives du requérant ne mettent pas en cause le motif économique du licenciement.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le montant réclamé par le requérant au titre de son dommage moral est énorme.

- 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.

Si l'indemnisation du préjudice moral doit ainsi tenir compte tant des circonstances du licenciement que des tracas et désagréments liés à la recherche d'un nouvel emploi, voire des soucis que le salarié a dû se faire quant à son avenir professionnel et financier incertain, d'autres éléments tels que des difficultés antérieures entre parties ou des problèmes qui n'ont aucun lien direct avec le licenciement ne sauraient pas être pris en compte.

Comme l'a encore fait valoir la partie défenderesse, l'évolution de la carrière professionnelle n'est pas indemnisable au niveau du dommage moral.

Les moyens afférents du requérant doivent partant être rejetés.

Or, le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait 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 7.500.- €.

III. 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 défenderesse à lui rembourser le montant de 21.814,05 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 1er avril au 14 septembre 2025 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

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.

IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € 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.- €.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €.

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée 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,

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 24.379,51 € ;

lui **donne** encore **acte** qu'il demande également à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer à titre de bonus pour les années 2022 et 2024 le montant de 4.000.- €, dont le montant de 2.000.- € à titre de bonus pour l'année 2022 et le montant de 2.000.- € à titre de bonus pour l'année 2024 ;

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 la demande de PERSONNE1.) en paiement de bonus irrecevable ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

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 24 septembre 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 7.500.- € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 25 mars 2025, 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 fondée la demande de PERSONNE1.) 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 la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure 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**