Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2040/2026
L-TRAV-377/25

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 26 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
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Pierre SCHREINER	assesseur-salarié
Jill LEJEUNE	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg,

et

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

partie défenderesse, comparant par Maître Denis CANTELE, 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 Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 20 juin 2025.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 juillet 2025. Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 avril 2026.

Lors de cette audience Maître François GONZALEZ, avocat, comparut pour la partie demanderesse en remplacement de Maître Ferdinand BURG, tandis que Maître Denis CANTELE comparut pour la partie défenderesse.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Dilara CELIK, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Olivier UNSEN.

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 :

Procédure

Par requête déposée en date du 20 juin 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après la société SOCIETE1.)) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat en date du 14 avril 2025 ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis : 6.253,36 euros
- préjudice matériel : 9.807,96 euros
- préjudice moral : 6.000 euros
- indemnité pour jours de congé non pris : 427,92 euros
- arriérés de salaire : 3.126,68 euros

La somme de 15.808,96 euros à titre d'indemnisation des dommages matériel et moral est réclamée avec les intérêts légaux à partir de la demande.

Finalement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 150 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Suivant décompte versé lors de l'audience du 28 avril 2026, PERSONNE1.) demande les montants actualisés suivants :

Cf. décompte

Il renonce à ses demandes relatives à des jours de congé non pris et arriérés de salaire.

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

Lors de l'audience du 28 avril 2026, la société SOCIETE1.) demande reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui rembourser le montant de 8.825,12 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir de la demande, jusqu'à solde, à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) pour la période à partir du 22 avril 2025.

Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 4 janvier 2024 avec effet au 8 janvier 2024, PERSONNE1.) fut engagé par SOCIETE1.) en qualité de *« préparateur véhicules location ».*

La société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 14 avril 2025, libellé dans les termes suivants :

Cf. courrier

Moyens des parties

PERSONNE1.) conteste le motif invoqué par son ancien employeur dans la lettre de de licenciement du 14 avril 2025.

Il soutient que le motif invoqué manque de précision, dès lors que la lettre de licenciement ne mentionne ni la plaque d'immatriculation du véhicule concerné ni une description suffisamment détaillée permettant son identification. Selon lui, cette carence n'est pas davantage suppléée par la photographie en noir et blanc annexée

à la lettre de licenciement, laquelle représente quatre véhicules distincts sans qu'il soit possible de déterminer avec certitude celui visé par les griefs.

Par ailleurs, le motif ne reposerait sur aucune cause réelle et sérieuse. Tout en admettant avoir procédé au changement de roues, PERSONNE1.) soutient qu'il ne s'agissait pas d'un véhicule de tiers mais d'une voiture appartenant à un collègue de travail. Il affirme en outre avoir agi avec l'autorisation du chef d'atelier et pendant sa pause de midi.

S'agissant de la note annexée à la lettre de licenciement, il conteste qu'elle ait effectivement été portée à la connaissance des salariés.

Par ailleurs, cette note ne préciserait pas les sanctions encourues en cas de violation.

Dans ces conditions, le fait d'avoir procédé au changement de roues d'un collègue de travail sur le parking de l'entreprise, pendant sa pause de midi et avec l'autorisation du chef d'atelier, ne présenterait pas une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) conclut au rejet des attestations testimoniales et de l'offre de preuve adverses, au motif que l'article L.124-11, paragraphe (3), alinéa 2, du Code du travail permet uniquement de compléter les motifs invoqués, sans pouvoir pallier une absence de précision de la lettre de licenciement, telle qu'elle existerait en l'espèce.
L'attestation testimoniale établie par le chef d'atelier ainsi que l'offre de preuve ne seraient pas pertinentes alors qu'elle se rapporteraient à des faits non visés par la lettre de licenciement.

En ce qui concerne plus particulièrement l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), celle-ci serait à rejeter en raison de l'intérêt économique de ce dernier dans la société SOCIETE1.), soit directement, soit indirectement à travers ses fonctions dirigeantes et mandants sociaux dans les sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE3.), cette dernière étant l'associé unique de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Elle soulève le manque de précision de l'attestation testimoniale versée par PERSONNE1.).

Elle considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 14 avril 2025 sont précis et suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant. PERSONNE1.) aurait enfreint les règles de sécurité en vigueur, en violation d'une note de service du 22 janvier 2025, de l'article 16 du règlement intérieur et des dispositions du contrat de travail. La société SOCIETE1.) cite un jugement rendu en matière de violation des règles de sécurité par un salarié par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 juin 2025, numéro de rôle E-TRAV-123/24.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse verse en cause, parmi ses pièces, des attestations testimoniales.

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, elle formule une offre de preuve par témoins.

Enfin, quant aux montants réclamés par le requérant à titre d'indemnisation de ses préjudices subis, la partie défenderesse les conteste tant dans leur principe que dans leur quantum.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la recevabilité

La société SOCIETE1.) fait plaider que la demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis formulée par le requérant dans le décompte actualisé versé à l'audience constitue une demande nouvelle qui serait irrecevable.

En l'espèce, il résulte de manière non équivoque du corps même de la requête introductive d'instance que PERSONNE1.) demande à voir déclarer le licenciement intervenu abusif et qu'il réclame de ce chef notamment deux mois de préavis non respecté pour un montant de 6.253,36 euros.

Il n'est requis par aucun texte que la demande soit reprise dans le dispositif de la requête.

Il s'ensuit que le tribunal du travail est valablement saisi de cette demande qui est dès lors recevable.

Demande de rejet de pièces

PERSONNE1.) demande le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) versée par la société SOCIETE1.).

Depuis que les dispositions du Nouveau Code de procédure civile relatives au régime des preuves ont aboli les reproches de témoins pour avoir un intérêt à l'issue du procès, toute personne peut être entendue comme témoin, à moins d'être frappée d'une incapacité de témoigner en justice (article 405 NCPC). La notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement comme ne visant que les personnes qui sont directement engagées dans l'instance judiciaire (Cour d'appel, 13 février 2025, n° CAL-2023-00448 du rôle).

Comme il ne résulte d'aucun élément du dossier que PERSONNE2.) est le représentant légal de la société SOCIETE1.), ayant le pouvoir de représenter seul la société défenderesse en justice, il ne saurait être considéré comme une personne directement engagée dans l'instance judiciaire.

Son attestation étant régulière en la forme, elle doit être déclarée recevable.

Un éventuel manque de pertinence des attestations testimoniales ou de l'offre de preuve ne saurait en entrainer le rejet. Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes

entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Quant au licenciement

- *Caractère précis des motifs*

Aux termes de 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 licenciement 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 licenciement 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.

La prescription de l'article L.124-10 (3) précité doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement 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 tribunal 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 licenciement.

La prescription relative à la précision des motifs est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

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

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis.

La société SOCIETE1.) soutient pour sa part que la lettre de licenciement est suffisamment précise en ce que le requérant n'aurait pas pu se méprendre sur les raisons à la base de son licenciement.

En l'espèce, la lettre ci-avant reproduite énonce la nature de la faute reprochée à PERSONNE1.), l'identité des personnes impliquées et les circonstances de fait et de temps ayant entouré cette faute.

Par ailleurs, l'employeur identifie les règles qui, selon lui, auraient été méconnues par les agissements de son ancien salarié et expose les motifs pour lesquels il estime que ces faits sont constitutifs d'une faute grave.

S'il est exact que l'employeur n'indique pas le numéro d'immatriculation, ni la marque ni la couleur du véhicule sur lequel il est reproché au salarié d'être intervenu, cette seule circonstance ne saurait toutefois conduire à retenir un défaut de précision des motifs du licenciement. En effet, la lettre de licenciement énonce de manière suffisamment claire qu'il est reproché au salarié d'avoir manipulé un *« véhicule de tiers ».*

Force est de constater que la lettre de licenciement du 14 avril 2025 est de nature à permettre au salarié de connaître exactement les fautes qui lui sont reprochées et d'en vérifier le bien-fondé et le cas échéant d'en démontrer la fausseté, et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice.

Elle est encore suffisamment précise pour permettre au tribunal du travail d'exercer un contrôle et d'apprécier la gravité des fautes reprochées au salarié et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient avec les motifs notifiés.

Il s'ensuit que le moyen tiré de l'imprécision de la lettre de licenciement est à écarter.

C'est néanmoins à juste titre que le salarié fait valoir que le seul incident visé par la lettre de licenciement est celui du 11 avril 2025, de sorte que l'employeur ne saurait se prévaloir d'autres faits, notamment de faits survenus en décembre 2024, non visés par la lettre de licenciement.

En effet, conformément au principe selon lequel les motifs du licenciement sont fixés par la lettre de licenciement, les faits qui n'y sont pas expressément énoncés ne peuvent être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement.

Les prétendus autres faits échappent dès lors au débat judiciaire et ne sauraient être retenus à charge du salarié.

- *Caractère réel et grave des motifs*

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code du travail, *« (1) Chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.*

Le salarié licencié conformément à l'alinéa qui précède ne peut faire valoir le droit à l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7.

(2) Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement […] »

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

En l'espèce, PERSONNE1.) ne conteste pas avoir procédé au changement de roues sur un véhicule stationné sur le parking de l'entreprise.

Les faits reprochés à PERSONNE1.) résultent en outre de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.).

La société SOCIETE1.) considère que ces faits constituent un manquement aux obligations contractuelles du salarié, un abus de confiance, une violation des règles de sécurité et de conformité juridique ainsi qu'un usage irrégulier des installations de l'entreprise à des fins personnelles ou commerciales dissimulées.

L'employeur estime enfin que ce comportement caractérise une violation du règlement intérieur et de la note de service du 22 janvier 2025. Cette dernière est annexée à la lettre de licenciement sous forme d'un courriel électronique envoyé en date du 22 janvier 2025 par PERSONNE3.) à PERSONNE4.), chef d'atelier, et à PERSONNE5.), et contient un certain nombre de consignes destinées à *« mieux régler l'utilisation de notre parking. »*

Ce document prévoit notamment que seuls sont autorisés à stationner sur le parking de l'entreprise les :

- véhicules en cours d'entretien ou en attente d'intervention.
- véhicules neufs (VN) ou d'occasion appartenant au stock de l'entreprise.
- véhicules de location.

Il y est encore prévu, sous le point 2. *« Véhicules non autorisés »* que « *Les véhicules personnels des collaborateurs, clients ou visiteurs ne doivent pas être laissés sur le parking, sauf durant la durée de leur visite ou intervention. Les véhicules non liés aux activités de l'entreprise doivent être retirés immédiatement. »*

PERSONNE1.) soutient avoir procédé au changement de roues sur un véhicule appartenant à un collège de travail.

C'est à partant à juste titre que l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'être intervenu sur un véhicule étranger à l'activité de l'entreprise, non autorisé à stationner sur le parking de l'entreprise en vertu des prédites consignes.

Suivant attestation testimoniale établie par PERSONNE4.), chef d'atelier : *« […] Monsieur PERSONNE3.) a fait afficher le 22 janvier 2025 une note de service qui donnait des règles pour bien faire comprendre à Monsieur PERSONNE6.) et PERSONNE1.) que ça suffisait et que seuls les véhicules autorisés à stationner sur le parking étaient les véhicules en cours de réparation et d'entretien ainsi que les véhicules neufs, d'occasion ou de location appartenant à SOCIETE1.) et surtout pas de travail au noir […] »*

Il y a partant lieu d'admettre que la *« note de service »* visée ci-avant a été régulièrement affichée et portée à la connaissance des salariés de l'entreprise, dont PERSONNE1.).

S'il est certes vrai que le document en question n'énumère pas expressément les sanctions encourues en cas de non-respect des consignes y édictées, il échet toutefois de constater que l'importance attachée par l'employeur au respect des consignes y prévues ressort clairement du document en question. Celui-ci expose, en effet, sous cinq points distincts, les motifs justifiant leur mise en place, tenant notamment à des considérations de responsabilité civile, d'assurance, d'optimisation de l'espace, de sécurité ainsi que de conformité juridique.

Le non-respect des règles de sécurité est en outre expressément visé par le contrat de travail signé le 2 janvier 2024, lequel prévoit qu'un tel manquement peut justifier un licenciement.

Le contrat prévoit en outre en son point 8 que *« Le salarié s'engage à vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que toute son activité au service exclusif de l'employeur […]. »*

Il y a lieu de relever que l'allégation du salarié suivant laquelle l'incident se serait produit pendant sa pause de midi n'est pas établie par les pièces du dossier. Par ailleurs, compte tenu les motifs énumérés par l'employeur pour justifier la régulation de l'utilisation du parking de l'entreprise, le comportement reproché au salarié ne saurait être minimisé au motif qu'il serait intervenu durant sa pause de midi.

Par ailleurs, il résulte de l'attestation testimoniale du chef d'atelier que PERSONNE1.) a profité de son absence de quelques heures pour interrompre le travail qui lui avait été confié afin de rejoindre, sur le parking, un autre salarié, PERSONNE6.), qui était en congé ce jour-là, en vue d'effectuer des travaux sur un véhicule.
Il en résulte également que celui-ci n'avait donné aucune autorisation pour cette intervention sur le parking de l'entreprise. PERSONNE4.) souligne que, pour des raisons de sécurité, ce type de travaux doit impérativement être effectué dans l'atelier, sur les ponts spécifiquement destinés aux changements de roues, contrôlés par SOCIETE4.) et validés par l'SOCIETE5.), et faire l'objet de l'ouverture préalable d'un ordre de réparation.

Les déclarations de PERSONNE4.) se rapportant à l'incident du 11 avril 2025 ne sont pas remises en cause par celles de PERSONNE7.), formulées de manière très générale, suivant lesquelles l'autre salarié étant intervenu sur le véhicule *« Monsieur PERSONNE6.) a toujours demandé à ces responsables de pouvoir effectuer des travaux de mécanique sur ses véhicules personnels […]. »*

Dans ces conditions, indépendamment de la question de savoir si les faits se sont déroulés pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié ne pouvait ignorer que les travaux litigieux, sur le parking de l'entreprise, en dehors des procédures imposées par l'employeur notamment pour des raisons de sécurité, n'étaient pas autorisés.

Le fait que les travaux aient concerné un véhicule étranger à l'activité de l'entreprise aggrave encore le manquement, dès lors qu'il s'agissait d'une intervention sur les lieux de l'employeur et avec le matériel de ce dernier à des fins purement privées.

Le fait d'avoir procédé à cette intervention, prétendument autorisée par le chef d'atelier, pendant une absence de quelques heures de ce dernier révèle une intention dans le chef de PERSONNE1.) de dissimuler les travaux. De même, l'interpellation de PERSONNE3.), demandant à PERSONNE1.) et à PERSONNE6.) *« qu'est-ce que vous trafiquez derrière ? »* révèle que l'emplacement avait été choisi par les salariés dans un souci de discrétion.

Le fait reproché à PERSONNE1.), à savoir d'avoir changé les roues sur un véhicule étranger à l'activité de l'entreprise sur la parking de l'entreprise en méconnaissance d'une note de service récente, des règles de sécurité et des procédures applicables, sans autorisation et à des fins privées, et d'avoir essayé de dissimuler ce fait revêt un caractère de gravité suffisant pour justifier le licenciement avec effet immédiat d'un salaire bénéficiant d'une ancienneté de seulement une année.

Un tel comportement est de nature à ébranler la confiance de l'employeur en son salarié, de sorte que le maintien des relations de travail entre parties était immédiatement et définitivement compromis.

Le tribunal constate donc que le licenciement avec effet immédiat, intervenu le 14 avril 2025, est fondé et justifié.

Au regard du fait que le licenciement avec effet immédiat intervenu est à considérer comme justifié, les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis et en indemnisation d'un préjudice matériel et d'un préjudice moral sont à rejeter comme non fondées.

<u>Quant aux accessoires</u>

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

Eu égard à l'issue du litige, il est à débouter de sa demande à titre d'indemnité de procédure.

De son côté, la partie défenderesse a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros contre le requérant.

La société SOCIETE1.) n'établissant pas l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande d'indemnité de procédure n'est pas fondée.

Quant au recours de l'ETAT

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 28 avril 2026 au tribunal du travail que l'État a demandé acte qu'il demande la partie mal fondée au litige à lui régler la somme de 8.825,12 euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

L'article L.521-4 (6) du Code du travail dispose que *« le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou moral ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision ».*

En l'espèce, il résulte des pièces versées que l'État a versé le montant de 8.825,12 euros à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.).

Aucune demande en remboursement partiel ou échelonné n'a été formulée en l'espèce.

La demande de l'État en remboursement est dès lors à déclarer fondée pour le montant réclamé, avec les intérêts légaux à partir du 28 avril 2026, date de présentation de la demande en justice.

PAR CES MOTIFS:

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

reçoit la demande en la pure forme ;

rejette le moyen d'irrecevabilité de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. ;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 14 avril 2025 ;

déclare non fondées la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, partant en déboute;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel et en indemnisation de son préjudice moral subis, partant en déboute;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, contre PERSONNE1.) pour le montant de 8.825,12 euros;

partant :

condamne PERSONNE1.) à restituer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 8.825,12 euros avec les intérêts légaux à partir du 28 avril 2026 jusqu'à solde;

déclare non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en paiement d'une indemnité de procédure, partant en déboute ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

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

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