

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1625 / 2023
L-TRAV-576/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
5 JUIN 2023**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse principale
partie défenderesse sur reconvention

comparant par Maître Fabien ATANGANA OMGBA, avocat, en remplacement de Maître Jean-Xavier MANGA, avocat, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse principale
partie demanderesse par reconvention

comparant par la société à responsabilité limitée FEDIS LAW S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2330 Luxembourg, 124, Boulevard de la Pétrusse, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 254 396, représentée aux fins des présentes par Maître Natalia ZUVAK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de **l'ÉTAT 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 Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Alexis GUILLAUME, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant 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 Luxembourg le 17 octobre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 novembre 2023. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 7 novembre 2022. Lors de cette audience Maître Fabien ATANGANA OMGBA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Natalia ZUVAK répliqua pour la société défenderesse. Maître Alexis GUILLAUME représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 17 octobre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) Sàrl devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à ses licenciements successifs — d'abord avec préavis, puis avec effet immédiat — qu'il qualifie d'abusifs, les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatrice de préavis	4.403,86 euros, sinon 142,06 euros
Préjudice matériel	13.211,58 euros
Préjudice moral	3.000,00 euros
Indemnité pour congés non pris	254,56 euros

La partie demanderesse sollicite encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose, *principalement*, quant au licenciement avec effet immédiat du 26 août 2022, que les motifs du licenciement, même à les supposer établis, ne seraient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat. Si l'employeur reproche au requérant d'avoir volé du beurre dans la chambre froide en date du 10 juillet 2022 ainsi qu'un incident qui se serait produit le 20 juillet 2022, le licenciement est seulement intervenu le 26 août 2022, l'employeur admettant ainsi avoir été au courant des faits à la base du licenciement pour faute grave depuis plus d'un mois. *Subsidiairement*, quant au licenciement avec préavis du 30 juin 2022, il fait valoir que les motifs ne seraient ni réels ni sérieux, pour ne pas correspondre à la réalité et pour avoir été « *montés de toutes pièces* » pour tenter de justifier un licenciement.

Société SOCIETE1.) Sàrl

À l'audience du 8 mai 2023, la société SOCIETE1.) Sàrl conclut au caractère réel et sérieux des motifs à la base des deux licenciements successifs des 30 juin 2022 et 26 août 2022. En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat du 26 août 2022, elle fait valoir qu'à ce moment, « *la limite* » aurait déjà « *bien été atteinte* » par le requérant ; il s'agirait d'un vol d'un paquet de beurre et les crachats tout comme la publication sur *Facebook* visant la salariée PERSONNE2.) relèveraient du contexte professionnel. Quant au licenciement avec préavis préalable du 30 juin 2022, elle expose en substance que l'avertissement du 23 mai 2022 n'aurait pas été contesté par requérant et aurait été délivré pour des faits graves qui auraient déjà justifié licenciement avec effet immédiat et qu'en tant que plongeur, il aurait appartenu à PERSONNE1.) de faire en sorte que les plats sales redeviennent propres, peu importe les moyens employés : à la main ou avec une machine. L'annonce de mise en maladie prouverait que le certificat de maladie du 14 au 19 juin 2022 inclus remis à l'employeur aurait été de pure complaisance.

Elle demande, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) à un euro symbolique de dommages et intérêts pour procédure vexatoire et abusive.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en tant que plongeur par la société défenderesse par contrat de travail à durée indéterminée du 15 juin 2021 avec effet à la même date.

Par courrier du 23 mai 2022, la société SOCIETE1.) Sàrl a donné un avertissement à PERSONNE1.) dans les termes suivants :

« (...) Notre Mandante nous informe que le 6 mai 2022, pendant le service du soir, vous avez eu une altercation avec Monsieur PERSONNE3.), le second de cuisine du Restaurant et votre supérieur hiérarchique. Après le service, vers 22h30, sans préjudice quant à l'heure plus exacte, lorsque Monsieur PERSONNE3.) rejoignait son véhicule pour rentrer, vous vous êtes approché de lui et lui avez proféré des menaces dans les termes suivants : "Si je perds mon travail, tu me verras tous les Jours ! Écoute PERSONNE3.), si je perds mon travail à cause de toi. Je sais où tu habites. Je sais où est ta femme et ta fille, et je brûlerai ta maison". Le lendemain soir, après le service, lorsque Monsieur PERSONNE3.) montait à nouveau dans son véhicule pour rentrer chez lui, vous êtes encore une fois venu lui proférer les menaces. Vous lui avez dit que vous vouliez le rejoindre à un endroit autre que le Restaurant pour se battre, ce que Monsieur PERSONNE3.) n'a évidemment pas accepté. Votre comportement menaçant à l'égard de votre collègue de travail est totalement inacceptable et justifie à lui seul une résiliation de votre contrat de travail avec effet immédiat. Toutefois, notre Mandante souhaite vous donner une dernière chance à condition que les faits invoqués ci-avant ne se produiront plus (...) ».

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de deux mois (du 1^{er} juillet au 31 août 2022) par courrier du 30 juin 2022. La lettre de motifs du 22 juillet 2022 se lit comme suit :

« (...) Les motifs qui ont amené notre Mandante à résilier votre contrat de travail sont les suivants :

1. [...] Courant la semaine du 7 au 12 juin 2022 et plus précisément le mercredi 8 juin 2022 à 12h45 et vendredi 10 juin 2022 à 12h45, votre supérieur hiérarchique Monsieur PERSONNE4.) vous a signalé à plusieurs reprises que les assiettes préparées par vous pour le service n'étaient pas propres. Vous n'avez pas pris en compte ces remarques, car lors du service de dimanche 12 juin 2022, vers 13h30, en voulant dresser une assiette pour un client, Monsieur PERSONNE4.) a, à nouveau, constaté que celle-ci était sale. Monsieur PERSONNE4.) a alors immédiatement vérifié les autres assiettes et a constaté qu'elles étaient également sales. Il vous a demandé de les laver à nouveau, ce que vous avez formellement refusé. C'est finalement votre collègue, Monsieur PERSONNE5.), qui a dû relaver les assiettes à votre place après son service vers 16h30. Ainsi, vous avez volontairement refusé un ordre légitime de votre supérieur hiérarchique ce qui constitue une inexécution volontaire de votre contrat de travail.

2. Ensuite, n'ayant pas apprécié les remarques de Monsieur PERSONNE4.) au sujet des assiettes sales, le même jour du 12 juin 2022, entre 16h30 et 17h00, vous avez fait part à vos collègues de travail, Monsieur PERSONNE5.) et Madame PERSONNE6.), qu'à partir du mardi 14 juin 2022 (le restaurant étant fermé les lundis), vous allez vous mettre en incapacité de travail, et cela jusqu'à la date de vos congés annuels fixés au 21 juin 2022. Nous nous réservons le droit de produire les preuves nécessaires en temps utile. Vous avez mis vos menaces à exécution et votre certificat médical a été établi le 14 juin 2022. Il atteste une incapacité de travail du mardi 14 juin 2022 au dimanche 19 juin 2022, sachant que le lundi 20 juin 2022 le restaurant sera fermé et que le mardi 21 juin 2022 vous serez en congé. C'est ainsi que vous avez réussi à vous faire délivrer un certificat médical dans le seul but de nuire à vos collègues à la suite de leurs remarques légitimes et, par conséquent, à votre employeur.

3. A cela s'ajoute que chaque jour de travail depuis le début de votre contrat, vous vous permettez de prendre des pauses à votre guise et sans aucune autorisation, dans votre appartement qui se trouve juste au-dessus du restaurant. Et c'est vos collègues qui se trouvent ainsi obligés de continuer le travail à votre place.

4. Le 23 mai 2022, vous avez fait l'objet d'un avertissement écrit par lequel notre Mandante vous a déjà fait part d'un comportement inadmissible et irrespectueux à l'égard de Monsieur PERSONNE3.) (...) ».

Par courrier du 26 août 2022, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat, en s'appuyant sur les motifs suivants :

« (...) Les motifs qui ont amené notre Mandante à résilier votre contrat de travail avec effet immédiat sont les suivants :

1. Le dimanche 10 juillet 2022, après le service du midi vers 16h00, sans préjudice quant à l'heure plus exacte, Monsieur PERSONNE7.), chef de rang, vous a vu voler le beurre dans la chambre froide du restaurant. Il est important de préciser, que dans le cadre de votre fonction vous n'êtes pas autorisé à rentrer dans la chambre froide dont l'accès est réservé aux chefs de cuisine. Ensuite, vous êtes parti avec ce beurre dans votre appartement situé au-dessus du restaurant. Ainsi, vous avez commis un vol avec circonstance aggravante de la domesticité, puisque vous avez volé la chose appartenant à la société pour laquelle vous travaillait.

2. Le 20 juillet 2022, sans préjudice quant à la date plus exacte, vous avez reçu au restaurant la visite de la police grand-ducale en relation avec une plainte déposée contre vous par Monsieur PERSONNE3.) pour les faits qui sont décrits dans la lettre des motifs ci-jointe. C'est Madame PERSONNE8.), la femme de ménage du restaurant, qui a ouvert la porte aux agents. Ne voulant pas parler aux agents de police, vous leur avez déclaré de ne pas connaître la langue française. Sachant que vous parlez très bien français, Madame PERSONNE9.) en a informé les agents en conséquence. Depuis, à chaque fois que vous croisez Madame PERSONNE9.) au travail, vous lui crachez dessus. Ainsi, le 27 juillet 2022 vers 14h00, sans préjudice quant à la date et l'heure plus exactes, vous avez croisé Madame PERSONNE9.) au restaurant et vous lui avez craché dessus. Votre collègue, Monsieur PERSONNE5.) a été également témoin de vos agissements. Vous avez ensuite publié sa photo sur votre compte Facebook en la traitant publiquement de diable et de sorcière en langue portugaise : "Kel senhora li, Pior bruxa de existe na lux Hora ke fla nhos ma ta da certo ou ma sta bonito ou sta drt, nhos Coba rixuuu ou nhos fla dento del e so negatividade e mentira e ka kre pa da certo. Pura inveja em pessoa satans mesmo. Nem bençao de se mae ka tem Mudjer grandi ka ta fala ku se mae urn pai nosso pa bo na agua". Vous avez également incité vos autres contacts à insulter Madame PERSONNE10.). Le 28 juillet 2022 à 18h20, Madame PERSONNE9.) a déposé une plainte pénale contre vous (...).

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier du 29 août 2022.

Motifs de la décision

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Deux hypothèses se dégagent selon que le licenciement avec effet immédiat est abusif ou justifié.

Si le licenciement avec effet immédiat — prononcé en second lieu — est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

En revanche, si le licenciement avec effet immédiat — intervenu en second lieu — est déclaré abusif, il appartiendra au Tribunal d'analyser le bien-fondé du premier licenciement (avec préavis).

Dès lors, bien qu'intervenu chronologiquement en dernier lieu, le licenciement avec effet immédiat est celui qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Quant au licenciement pour faute grave prononcé le 26 août 2022

– *Quant au délai pour invoquer les fautes reprochées*

La partie demanderesse se prévaut de la tardiveté des motifs invoqués dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 26 août 2022, au motif que les faits se situeraient en dehors du délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 du code du travail et que le licenciement ne peut pas être basé sur des faits situés en dehors de ce délai d'un mois.

La partie défenderesse conteste ce moyen, en faisant valoir que suivant jurisprudence constante, il conviendrait d'apprécier globalement une pluralité de faits.

L'article L.124-10 (6) du code du travail dispose que « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute* ».

En l'espèce, l'employeur se prévaut dans la lettre de licenciement du 26 août 2022 d'un fait allégué de vol de beurre (PERSONNE1.) aurait été vu par un chef de rang voler « *le beurre dans la chambre froide du restaurant* ») du 10 juillet 2022, soit plus d'un mois avant le 26 août 2022, jour du licenciement pour faute grave.

Dans la mesure où le reproche de vol est isolé des autres motifs des deux licenciements, qui se résument en reproches de comportement inadéquat envers ses supérieurs hiérarchiques et ses collègues de travail, il ne saurait entrer dans une appréciation d'ensemble allant au-delà du délai d'un mois, de sorte qu'au 26 août 2022, l'employeur était forcé à se prévaloir du fait de vol de beurre allégué, qui est dès lors inopérant.

En revanche, quant aux faits impliquant la salariée PERSONNE2.), il résulte de la lettre de licenciement que le premier reproche visé date du 27 juillet 2022, soit endéans le délai d'un mois à partir du 26 août 2022.

Ce motif est dès lors valable au regard des dispositions de l'article L.124-10 (6) du code du travail.

– *Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement avec effet immédiat*

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, 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.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et

de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis. En conséquence, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

- Examen du caractère réel des motifs

PERSONNE1.) conteste la réalité des fautes lui reprochées, en faisant valoir que le licenciement pour faute grave à 5 jours de la fin du préavis, qui la priverait du bénéfice des allocations de chômage, procéderait d'une intention de nuire. Les prétendus faits de crachat envers la salariée PERSONNE2.) relèveraient, tout comme la publication sur Facebook, de la sphère privée, dans la mesure où PERSONNE1.) et PERSONNE2.) se seraient connus en dehors du cadre professionnel. Les attestations testimoniales ne seraient pas précises, voire mensongères sur ce point.

Il résulte des pièces versées que le 28 juillet 2022, la salariée PERSONNE2.) a porté plainte pénale auprès de la police pour une publication la visant sur un réseau social par PERSONNE1.) le 27 juillet 2022 (« *pire sorcière de lux* », « *pure envie en la personne de PERSONNE11.) lui-même* », suivant une traduction réalisée en ligne), en ajoutant que ce dernier crachait par terre devant elle à chaque fois qu'il la voyait.

Si la plainte pénale ne porte pas en elle-même preuve définitive de la matérialité des faits qu'elle vise, elle témoigne toutefois des diligences légalement adéquates dans le chef de la salariée PERSONNE2.), qui relate par ailleurs dans une attestation testimoniale que « (...) PERSONNE1.) a utilisé une photo à moi qu'il a dû voler sur les réseaux sociaux afin de faire des commentaires déplacés et méchants sur mon compte [; a]près au travail, à chaque fois que je passais près de lui, il crachait au sol devant moi (...) ».

Ainsi, nonobstant le fait que l'attestation testimoniale du salarié PERSONNE12.) du 18 novembre 2022 (pièce n° 8 de la partie défenderesse) est à écarter étant donné que l'écriture diffère sensiblement de celle de l'attestation du 30 avril 2023 (pièce n° 8 de la partie défenderesse) et n'emporte dès lors pas la conviction du tribunal quant à l'exigence d'émaner de la main de son auteur prévue par l'article 402 du nouveau code de procédure civile, la réalité des faits invoqués se trouve-t-elle établie à suffisance par les éléments de preuve versés par la société SOCIETE1.) Sarl.

- Examen du caractère sérieux des motifs

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent également être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

En l'espèce, PERSONNE1.) se prévaut à tort du caractère privé des faits lui reprochés aux termes de la lettre de licenciement du 26 août 2022, dans la mesure où, en dehors du fait qu'il ne prouve de son côté aucunement la « *connaissance* » d'PERSONNE2.) à titre privé, la publication jugée insultante en ligne s'accompagnait également de crachats en sa direction sur son lieu de travail.

Ces faits de défiance envers sa collègue de travail s'inscrivent dans une problématique plus globale étayée tant par le courrier d'avertissement du 23 mai 2022 que par la lettre de motifs du 22 juillet 2022 (remise le 25 juillet 2022) et les pièces justificatives probantes versées à l'appui desdits écrits, ayant fait que PERSONNE1.) se trouvait, à la date du 27 juillet 2022, suffisamment averti du fait que l'employeur ne pouvait plus se montrer transigeant en ce qui concerne son comportement inqualifiable envers d'autres salariés.

Dans les conditions ainsi exposées, les motifs se trouvant à la base du licenciement sont, outre le fait d'être réels, également à considérer comme sérieux, de manière à justifier ledit licenciement pour faute grave.

Par voie de conséquence, il est pas requis de statuer quant à la régularité du licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) Sàrl en date du 30 juin 2022 à l'encontre de PERSONNE1.).

Quant aux demandes indemnitaires

– *Indemnité compensatoire de préavis, préjudice matériel et préjudice moral*

Dans la mesure où le licenciement pour faute grave du 26 août 2022 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

– *Indemnité pour congés non pris*

Aux termes de sa requête du 17 octobre 2022, PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) Sàrl resterait en défaut de lui payer une indemnité pour 2,50 jours de congé non pris, de sorte qu'il y aurait lieu de la condamner à lui payer une indemnité de congé pour la somme de (20 heures x 2.201,93 euros/173 heures =) 254,56 euros bruts.

La société SOCIETE1.) Sàrl conteste le bien-fondé de la demande, établissant avoir viré, ensemble avec le dernier salaire pour août 2022, le montant brut de 267,44 euros avec le libellé « *décompte congé* ».

Dans la mesure où PERSONNE1.) ne fournit pas d'explications ni ne produit-il un début de preuve à l'appui de son affirmation suivant laquelle il lui restait un solde de congés impayés, au-delà du montant qui lui a déjà été versé au même titre par la société SOCIETE1.) Sàrl, sa demande en paiement d'une indemnité pour congés non pris n'est pas fondée.

Demande reconventionnelle en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire

La société SOCIETE1.) Sàrl considère que la présente instance constituerait une procédure abusive et vexatoire dans le chef de PERSONNE1.), ouvrant droit pour elle à indemnisation à hauteur d'un euro symbolique.

Si les demandes de PERSONNE1.) se sont révélées, après examen, non fondées, il demeure que le simple fait pour lui de les avoir portées à l'appréciation du Tribunal du travail ne revêt en l'espèce pas un caractère fautif qui ouvrirait droit à dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire au bénéfice de la société défenderesse, dont la demande n'est dès lors pas fondée.

Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché 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 la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 11.102,11 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant.

Le salarié licencié avec effet immédiat doit non seulement intenter une action contre l'employeur tendant à voir déclarer abusif le licenciement pour être recevable à demander de se voir relever de l'exclusion aux indemnités de chômage inscrite à l'article L.521-4 (1) *sub* 2 du code du travail, mais encore devra-t-il, en application de l'article L.521-4 (6) du code du travail, rembourser au Fonds pour l'emploi, si le licenciement est déclaré justifié, tout ou partie, le cas échéant de façon échelonnée, les indemnités de chômage lui versées par provision.

La procédure spécifique instituée par l'article L.521-4 du code du travail confère à l'État, en cas de licenciement abusif le droit de voir toiser au fond la question de la régularité du licenciement, le sort de sa demande en dépendant.

Il résulte des pièces de l'espèce que l'État a versé le montant de 11.102,11 euros à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.).

Sa demande en remboursement est partant à déclarer fondée pour ce montant.

Accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

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

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

– *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du nouveau code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) Sàrl en date du 26 août 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit, par voie de conséquence, qu'il est pas requis de statuer quant à la régularité du licenciement avec préavis prononcé par la société SOCIETE1.) Sàrl en date du 30 juin 2022 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut,

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) Sàrl en condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'un euro symbolique de dommages et intérêts pour procédure vexatoire et abusive,

dit fondée la demande de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, dirigée contre PERSONNE1.) pour le montant de 11.102,11 euros,
condamne partant PERSONNE1.) à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 11.102,11 euros, avec les intérêts légaux à partir du 8 mai 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde,

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

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix de Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière