

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2972 / 2023
L-TRAV-720/17**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
20 NOVEMBRE 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
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Desislava GOSTEVA, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, 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.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François COLLOT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 la société à responsabilité limitée Etude d'avocats PIERRET & associés, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1730 Luxembourg, 8, rue de l'Hippodrome, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 263 981, représentée aux fins des présentes par Maître Anouck EWERLING, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par ce tribunal du travail en date du 7 juin 2021, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 1710/2021 ayant rejeté la demande en péremption d'instance.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 6 décembre 2021, date à laquelle l'affaire avait été fixée suite à la demande de Maître Georges Pierret, l'affaire fut remise. Elle subit plusieurs remises à la demande de parties. A l'audience du 16 octobre 2023, l'affaire fut utilement retenue. A cette audience Maître Desislava GOSTEVA se présenta pour le requérant, Maître Jade MADERT comparut pour la partie défenderesse et Maître Anouk EWERLING représenta L'État du Grand-Duché de Luxembourg.

Les mandataires des parties furent alors entendus en leurs moyens et conclusions respectifs.

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 3 novembre 2017, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, suivant actualisation opérée

à l'audience du 16 octobre 2023, le tout avec les intérêts légaux à partir de la date de dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis (1 mois de salaire)	4.500,00 euros
Préjudice matériel (période de référence de 6 mois)	19.428,45 euros
Préjudice moral	9.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 1.500 euros.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 16 octobre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, en faisant notamment valoir qu'PERSONNE1.) se serait désintéressé de son affaire, introduite par requête du 3 novembre 2017.

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 mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 7.571,55 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

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 qualité de consultant par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 juillet 2017, prévoyant une prise d'effet au 24 juillet 2017, laquelle a effectivement eu lieu à cette date.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 22 septembre 2017, qui se lit comme suit :

« (...) Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail pour motif grave.

Votre licenciement trouve son origine dans votre comportement inacceptable et hautement condamnable vis-à-vis de notre société, tel que détaillé ci-dessous.

Vous avez été engagé par notre société en qualité de consultant suivant un contrat de travail signé le 07 juillet 2017. Dans ce cadre, vous étiez affecté auprès de notre client la banque SOCIETE2.) pour une mission de 3 mois pour la période du 24 juillet 2017 au 24 octobre 2017.

Alors même que le client n'était déjà pas satisfait de votre travail et que vous vous étiez engagé à améliorer votre travail celui-ci nous a informé que ce 20 septembre 2017, vous avez mis votre adresse mail privée en copie d'un email professionnel, par nature confidentiel, que vous aviez envoyé dans le cadre de votre mission chez notre client.

Or vous n'êtes pas censés ignorer qu'il vous est interdit de communiquer toute information concernant notre client et dont vous avez connaissance à l'occasion de votre travail à des tiers. Notre client s'en est rendu compte et a bien évidemment réagi de manière proportionnée vu la gravité des faits en nous faisant part de son mécontentement en exigeant de ne plus vous avoir sur la mission, et en demandant votre remplacement immédiat.

L'article 6 de la page 3 de votre contrat de travail stipule qu'"en aucune manière les informations qui par nature sont couvertes par le secret professionnel et notamment les renseignements relatifs aux entreprises" ne peuvent être divulguées. L'article 11 de la page 5 vous informe clairement "que durant le contrat, l'usage des programmes de l'employeur et/ou de ses clients est strictement limité aux besoins de la mission".

Vous avez ainsi non seulement portée atteinte à vos obligations contractuelles, mais vous avez également violé le secret professionnel de notre client.

De tels agissements sont particulièrement graves et selon nous constitutif de l'infraction de la violation du secret d'affaires, conformément à l'article 309 du Code pénal, et punissable d'un emprisonnement de trois mois à trois ans et d'une amende de 251 euros à 12.500 euros.

En outre, il est évident que pour les institutions financières telles que notre client, toute information professionnelle est de nature confidentielle, de sorte que le respect du secret professionnel revêt d'autant plus d'importance.

A cela s'ajoute que nous ne pouvons pas certifier que c'était la première fois que cela arrivait. Nous vous demandons de supprimer immédiatement cet email de votre adresse email privée et de ne pas utiliser ces informations. Nous nous réservons tous droits à votre égard pour le cas où nous devons apprendre que vous avez utilisé ces informations.

Il va sans dire que notre client pourra également se retourner contre nous du fait de la violation du secret professionnel.

Par votre comportement inacceptable, vous avez encore porté préjudice à la réputation de notre société et mis en péril notre relation commerciale avec ce client. Vous n'ignorez pas que tant le client que notre société sommes tenus par un très strict secret professionnel, ce genre d'incident nuit fortement à notre réputation.

Il résulte de tout ce qui précède que cet échange de données vers votre email personnel a, dès lors, immédiatement et définitivement rendu impossible le maintien de la relation de travail avec vous, alors que nous avons perdu toute confiance en votre personne.

Par conséquent, vous comprenez que nous n'avons pas eu d'autre choix que de procéder à la résiliation de votre contrat de travail avec effet immédiat en date de ce jour pour faute grave dans votre chef.

Conformément aux dispositions légales, votre contrat signé en date du 03 juillet 2017 avec entrée en effet le 24 juillet est résilié avec effet immédiat en date de ce jour pour faute grave (...) ».

Motifs de la décision

Qualification du licenciement par rapport au cours du contrat de travail

Le contrat de travail à durée indéterminée du 3 juillet 2017 prévoit, en son article 3.2., « une période d'essai d'un an prenant fin le 23/07/2018 ».

L'article L.121-5 (2) du code du travail dispose que « la période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois (...) ».

Dès lors, en l'espèce, la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait seulement été autorisée, de par la loi, à stipuler une période d'essai maximale de six mois.

Or la clause d'essai acceptée par les parties pour une durée excédant la durée maximale prévue par la loi n'est pas nulle dans son entièreté, mais reste valable pour la durée légale maximale, tout en étant nulle pour la durée excessive.

Dans le cas d'espèce, en appliquant une période d'essai de six mois, le contrat de travail du 3 juillet 2017, ayant pris effet au 24 juillet 2017, se serait transformé en contrat définitif à partir du 24 janvier 2018.

Le licenciement prononcé le 22 septembre 2017 s'analyse dès lors en une rupture sans préavis durant la période d'essai.

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis. Il ne serait notamment pas précisé à tel tiers il y aurait eu communication de courriel, il n'y aurait pas de référence au courriel lui-même et à son contenu, ni ne serait-il précisé en quoi la gravité serait suffisante pour mettre fin au contrat de travail avec effet immédiat.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise et qu'PERSONNE1.) serait malvenu d'en critiquer la précision, en ce que celle-ci mentionnerait bien la date de l'e-mail litigieux (le 20 septembre 2017) et le nom du client concerné de l'employeur (la banque SOCIETE2.). Tous les intéressés sauraient ainsi ce qui était reproché à PERSONNE1.).

Si le licenciement avec préavis dans le cadre d'un contrat à l'essai ne requiert pas d'indication des motifs, tel n'est pas le cas pour le licenciement prononcé en période d'essai sans préavis, celui-ci devant respecter les dispositions de l'article L.124-10 du code du travail applicable à défaut de disposition spécifique, voire contraire, en matière de contrat à l'essai (Cour, 3^{ème} ch., 28 mai 2019, rôle n° CAL-2018-00528).

La généralité des termes de l'article L.124-10 du code du travail implique qu'à défaut de norme légale spécifique contraire, ces dispositions s'appliquent également en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail intervenant au cours de la période d'essai. Admettre le contraire en l'espèce aurait, par ailleurs, pour effet d'enlever tout sens aux dispositions régissant les délais spécifiques en cas de résiliation avec préavis du contrat avec clause d'essai (Cour, 3^{ème} ch., 4 février 2021, rôle n° CAL-2019-00993).

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.

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 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.

Ainsi la lettre de motivation fixe-t-elle les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, à la lecture de la lettre de licenciement, le fait reproché à PERSONNE1.) est celui d'avoir mis, « *ce 20 septembre 2017* », « *[son] adresse mail privée en copie d'un email professionnel, par nature confidentiel, [...] envoyé dans le cadre de [sa] mission chez [le client la banque SOCIETE2.)]* », le courrier de licenciement énonçant ensuite : « *or vous n'êtes pas censés ignorer qu'il vous est interdit de communiquer toute information concernant notre client et dont vous avez connaissance à l'occasion de votre travail à des tiers* ».

À l'audience du 16 octobre 2023, le Tribunal découvre qu'il s'agissait du courriel suivant :

From: Adam Kourouma **On Behalf Of** REGISTRATION-TA-LUX
Sent: 18 September 2017 15:17
To: TA-Luxembourg; ASHMORE-TA-LUX; REGISTRATION-TA-LUX
Cc: CSVESTIMA.CLEARSTREAM.COM; agent_codes_ctm@clearstream.com; KA135@gmail.com
Subject: RE: [EXT] Case 88924AU17: JPMORGAN - 19173 - ASHMORE SICAV RESTRICTED (TU) Vestima Account Opening LU1671718184 | L RE: [EXT] Case 88924AU17: JPMORGAN - 19173 - ASHMORE SICAV RESTRICTED (TU) Vestima Account Opening LU1671718184 | L

Dear Investor ,

Sorry for the late reply . Please note that as said in latest conversation. The account details is as below

Les contours élémentaires du fait à la base du licenciement ne sont pas exposés dans le courrier de licenciement, étant donné que celui-ci omet de donner une description ne serait-ce que minimale de l'e-mail, ainsi que de préciser sa date exacte (l'email reproduit ci-dessus date du 18 septembre, tandis qu'est reproché un envoi opéré « *ce 20 septembre* »), son contenu, l'identification et le classement des destinataires directs ou en copie, tout comme l'énoncé des adresses e-mail professionnelle et privée attribuées à PERSONNE1.).

Par ailleurs, dans la mesure où ni la société SOCIETE1.) s.à r.l., ni « *la banque SOCIETE2.)* » n'apparaissent nommément dans ledit courriel, au contraire de noms tels que « *SOCIETE3.)* » ou encore « *SOCIETE4.)* », le courrier de licenciement manque de délimiter la notion de « *tiers* » à laquelle il a recours pour reprocher des violations de nature contractuelle, voire pénale, à PERSONNE1.).

Pour conclure, il n'est pas précisé en quoi, en l'absence d'annexe, le seul texte du courriel (« *Dear Investor, Sorry for the late reply. Please note that as said in latest conversation. The account details is as below* » - alors même que le courriel ne contient

pas de références bancaires) serait constitutif d'une atteinte aux obligations contractuelles de PERSONNE1.) et une violation du secret professionnel de « la banque SOCIETE2.) ».

Dans les conditions ainsi exposées, il faut conclure que les motifs indiqués dans la lettre du 22 septembre 2017 ne sont ni de nature à empêcher la société SOCIETE1.) s.à r.l. d'invoquer *a posteriori* des motifs différents, amplifiés ou supplémentaires, puisque les termes de la lettre sont indistincts et modulables, ni ne portent-ils garantie de l'absence d'arbitraire, dans la mesure où il n'était pas vérifiable *ab initio* quels aspects du courriel litigieux participaient du motif de licenciement.

En conséquence, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier du 22 septembre 2017 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Quant à l'indemnité compensatoire de préavis et quant à la demande en indemnisation d'un préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 4.500 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à un mois de salaire.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste la demande d'PERSONNE1.), faisant valoir qu'il serait de principe en jurisprudence – à l'instar d'un arrêt du 2 avril 2015 – que le salarié abusivement licencié dans le cadre d'un contrat à l'essai n'aurait pas droit, à défaut de disposition légale spéciale et contrairement au salarié lié à l'employeur par un contrat à durée indéterminée, à une indemnité compensatoire de préavis.

Or si le salarié, irrégulièrement licencié pendant la période d'essai, ne peut prétendre à se voir dédommager de la perte d'un contrat définitif ou de la perte de salaires qu'il aurait pu toucher pendant une période de référence fixée, il est cependant en droit de réclamer, à titre de dédommagement, l'allocation d'une indemnité pour la période de préavis non respectée par l'employeur (Cour, 8^{ème} ch., 15 novembre 2018, rôle n° 44588).

En l'espèce, ayant résilié le contrat de travail d'PERSONNE1.) en violation de l'article L.124-10 (3) du code du travail, la société SOCIETE1.) s.à r.l. est tenue de lui verser — en principe et sous réserve des développements *infra* quant au recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg — l'indemnité compensatoire du préavis non respecté qui, suivant l'article L.121-5 (4) du code du travail, était en l'espèce de (6 mois d'essai x 4 jours/mois =) 24 jours, ce qui revient, pour un salaire horaire de (4.500 / 173 =) 26,0116 euros, au montant de [16 jours ouvrables suivant point 2.2. du contrat de travail entre le licenciement et la fin du préavis théorique x 8 heures x 26,0116 euros] = 3.329,48 euros.

En revanche, par application du raisonnement exposé ci-dessus, la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice matériel n'est pas fondée.

- *Quant au préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 9.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre, résultant d'une atteinte à sa dignité du fait de la soudaineté du licenciement, alors qu'il n'aurait pas eu d'avertissement au préalable.

La partie défenderesse conteste cette demande.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

En l'espèce, PERSONNE1.), âgé de 31 ans et doté d'une ancienneté de service de moins de deux mois au moment du licenciement, n'établit pas avoir subi de préjudice moral suite à la rupture abusive de son contrat de travail en date du 22 septembre 2017, au cours d'une période d'essai qui aurait valablement encore couru jusqu'au 24 janvier 2018 et durant laquelle il aurait à tout moment pu être mis fin avec le préavis légal à la relation de travail.

Sa demande afférente 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 7.571,55 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) durant les mois de septembre à décembre 2017, suivant relevé versé aux débats.

L'article L.521-4 (5) du code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

Par deux arrêts n° 25/2019 du 7 février 2019 et n° 95/2019 du 6 juin 2019, la Cour de cassation a décidé, qu'en application de l'article L.521-4 du code du travail, le recours de l'État s'exerce également sur l'indemnité compensatoire de préavis allouée au salarié licencié abusivement : il a été retenu que par l'usage du terme générique « indemnités », ledit article vise entre autres l'indemnité compensatoire de préavis. Cette indemnité correspond au salaire redû pendant la durée du préavis que

l'employeur aurait dû respecter. Il ne s'agit pas d'une évaluation fictive d'une indemnité, mais de la compensation des salaires qui auraient été réduits au cours des mois de préavis suivant la résiliation du contrat de travail avec ou sans dispense de travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat le 22 septembre 2017. Le préavis théorique de 24 jours a partant pris fin le 16 octobre 2017.

Pendant cette période, PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage de [585,33 euros pour le mois de septembre 2017 + $(2.926,66 * 16/31 =)$ 1.510,53 euros pour le mois d'octobre 2017 =] 2.095,86 euros bruts.

Le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg s'exerce dès lors à hauteur de la somme en principal de 2.095,86 euros bruts, outre les intérêts.

Récapitulatif des demandes en paiement déclarées fondées

La demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis dirigée contre la société SOCIETE1.) s.à r.l. est à déclarer fondée pour le montant de $(3.329,48 - 2.095,86 =)$ 1.233,62 euros.

Dans la mesure où, depuis le premier appel de l'affaire à l'audience du 5 décembre 2017, soit il y a presque six ans, l'affaire a connu un nombre inaccoutumé et inexplicable de remises, il n'y a lieu de n'accorder les intérêts légaux qu'à partir du 16 octobre 2023, date de l'audience des plaidoiries ayant débouché sur la prise en délibéré, jusqu'à solde.

La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg dirigée contre la société SOCIETE1.) s.à r.l. est à déclarer fondée pour le montant de 2.095,86 euros bruts, avec les intérêts à partir du 16 octobre 2023, date de la formulation de la demande à l'audience des plaidoiries ayant débouché sur la prise en délibéré, jusqu'à solde.

Accessoires

- *Demandes des parties 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).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 500 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens de l'instance*

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

PAR CES MOTIFS :

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

vu le jugement n° 1710/2021 du 7 juin 2021 ayant rejeté la requête en péremption d'instance présentée par la société SOCIETE1.) s.à r.l. le 23 novembre 2020,

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

dit abusif le licenciement prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l. en date du 22 septembre 2017 à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, dirigée contre la société SOCIETE1.) s.à r.l., à concurrence du montant de 1.233,62 euros,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral,

partant condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.233,62 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 16 octobre 2023, jusqu'à solde,

dit fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société SOCIETE1.) s.à r.l., à concurrence du montant de 2.095,86 euros bruts, et non fondée pour le surplus,

partant condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 2.095,86 euros bruts, avec les intérêts légaux à partir du 16 octobre 2023, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

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

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à 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, à la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière