

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 3015/2023**  
**(rôle L-TRAV-389/2022)**

**A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 4 N O V E M B R E 2 0 2 3**

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

**PERSONNE1.)**, employé de transport fluvial, demeurant à PL-ADRESSE1.),

**demandeur**, comparant par Maître Marta ZABIELLO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

**e t**

**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.),

**défenderesse**, comparant par Maître Stephan WONNEBAUER, avocat à la Cour, demeurant à Wasserbillig,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE3.), dûment informé, comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

---

**P R E S E N T S :**

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Raymond SERRES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

---

**FAITS :**

Suite à la requête déposée le 12 juillet 2022 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du lundi, 16 août 2022.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître Stephan Wonnebauer se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par Maître Olivier Unsen. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 16 septembre 2022 pour fixation des plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 16 septembre 2022, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 13 janvier 2023 pour plaidoiries.

Par courrier du 4 janvier 2023, l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

A l'audience publique du vendredi, 13 janvier 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 17 mars 2023 pour plaidoiries.

L'audience publique du vendredi, 17 mars 2023 n'étant plus utile, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 16 juin 2023.

A l'audience publique du vendredi, 16 juin 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Marta Zabiello, le mandataire de la partie requérante, et Maître Stéphanie Collmann, en remplacement de Maître Stephan Wonnebauer, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et explications, tandis que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, ne fut plus représenté.

Sur ce, le tribunal du travail refixa l'affaire au vendredi, 29 septembre 2023 pour la continuation des débats ultérieurs.

A l'audience publique du vendredi, 29 septembre 2023, l'affaire fut contradictoirement remise au mardi, 07 novembre 2023 pour des raisons de composition.

A l'audience publique du mardi, 07 novembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Marta Zabiello, le mandataire de la partie requérante, et Maître Stéphanie Collmann, en remplacement de Maître Stephan Wonnebauer, le mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les

considérants du présent jugement, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, n'étant plus représenté.

Sur ce, le tribunal du travail 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 :

#### 1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 12 juillet 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (ci-après la société) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer abusif son licenciement et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	9.723,40 €
- Indemnité de départ	2.430,85 €
- Préjudice moral	10.000,00 €
- Honoraires d'avocat	19.770,73 €

à chaque fois avec les intérêts légaux tels que réclamés dans l'acte introductif d'instance.

PERSONNE1.) réclame encore à titre d'indemnisation du préjudice matériel :

- mensuellement une indemnité de 2.430,85 euros, adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, à diminuer du secours de chômage qu'il avait touché le cas échéant, tant qu'il n'aura pas retrouvé un nouvel emploi et avec les intérêts légaux à compter du 15 avril 2021 sinon du 10 mai 2021, date du licenciement, sinon du 13 juillet 2021, date de la prestation, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- mensuellement à partir du jour où il aura retrouvé un nouvel emploi et pendant la période de référence, la différence entre la somme de 2.430,85 euros et le salaire mensuel qu'il touchait auprès de son nouvel employeur soit 2.350,- euros avec les intérêts légaux à compter du 15 avril 2021 sinon du 10 mai 2021, date du licenciement, sinon du 13 juillet 2021, date de la prestation, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 4.000,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Par courrier du 4 janvier 2023, l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

## 2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 31 décembre 2020, PERSONNE1.) a été engagé par la société en qualité de « Steuermann ».

Par courrier électronique du 15 avril 2021, PERSONNE1.) a été licencié avec préavis de 24 jours.

Le prédit courrier de licenciement a été envoyé en recommandé à PERSONNE1.) le 20 avril 2021.

Par courrier recommandé du 18 mai 2021, le mandataire d'PERSONNE1.) a demandé à la société la communication des motifs gisant à la base du licenciement.

Par courrier électronique du 22 juin 2021, le mandataire de la société a fait parvenir au mandataire d'PERSONNE1.) une lettre de motifs datée du 14 juin 2021 qui n'a pas pu être notifiée au mandataire d'PERSONNE1.).

Les motifs du licenciement sont les suivants :

### **SCAN**

Par courrier recommandé du 13 juillet 2021, le mandataire d'PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

## 3. Appréciation

### 3.1 Irrecevabilité pour demande nouvelle

La société soulève l'irrecevabilité de la demande d'PERSONNE1.) relative à l'irrégularité de la procédure de licenciement (violation de l'article L.121-6 (3) du Code du travail) formulée pour la première fois à l'audience des plaidoiries, pour constituer une demande nouvelle.

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 soit expressément, soit implicitement, exprimée dans l'acte introductif d'instance. Celui-ci délimite en effet l'étendue du litige en déterminant ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la cause. Toute demande présentée en cours d'instance et qui diffère de la demande introductive par l'un de ces trois éléments est par conséquent irrecevable (C.S.J., 24 septembre 1998, numéro 20974 du rôle).

Ainsi, 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 originale, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

En l'espèce, la demande relative à la protection contre le licenciement sur base de l'article L.121-6 du Code du travail n'a pas été formulée dans la requête du 12 juillet 2022

Le tribunal constate cependant qu'il ne s'agit pas d'une demande nouvelle mais d'un nouveau moyen à l'appui de sa demande à voir déclarer le licenciement abusif, la cause étant identique.

Le moyen est partant à rejeter.

### 3.2 Régularité de la procédure de licenciement

PERSONNE1.) fait valoir avoir demandé communication des motifs gisant à la base de son licenciement par courrier du 18 mai 2021.

La société aurait réceptionné sa demande le 20 mai 2021 de sorte qu'elle aurait dû lui fournir au plus tard le 20 juin 2021 les motifs.

Il soutient que la société ne lui aurait cependant notifié ses motifs qu'en date du 22 juin 2021 par courrier électronique de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

La société fait valoir avoir licencié PERSONNE1.) le 15 avril 2021 et que ce dernier n'aurait demandé communication des motifs gisant à la base de son licenciement qu'en date du 19 mai 2021 soit après le délai d'un mois imparti.

Dans la mesure où PERSONNE1.) aurait demandé tardivement la communication de ses motifs, il ne saurait lui être reproché d'avoir tardivement répondu à la demande de PERSONNE1.).

En tout état de cause, elle aurait envoyé les motifs du licenciement le 14 juin 2021 au mandataire d'PERSONNE1.) mais que le courrier lui aurait été retourné

par la poste, ce dernier n'ayant pas pu être notifié. Les motifs auraient alors été envoyés le 22 juin 2021 par courrier électronique au mandataire d'PERSONNE1.) tout en l'informant que le courrier recommandé n'avait pas pu être notifié.

PERSONNE1.) fait valoir que le courrier de licenciement daté du 15 avril 2021 n'aurait été envoyé en recommandé qu'en date du 20 avril 2021 de sorte que sa demande de communication de motifs ne serait pas tardive.

Il conteste encore que la société aurait tenté de lui envoyer les motifs par courrier recommandé le 14 juin 2021 alors que la photocopie de l'enveloppe versée ne permettrait pas de déterminer ce qu'il se trouvait dans l'enveloppe et d'établir l'envoi de la lettre de motifs.

L'article L. 124-5. du Code du travail dispose ce qui suit:

« (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.

(3) Sans préjudice des dispositions de l'article L.124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif ».

Il convient de rappeler à cet égard que la forme, la procédure et les conséquences d'un licenciement sont appréciées à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement (Cour d'appel, 18 mai 2017, numéro 42196 du rôle).

En l'espèce, il est constant en cause et non contesté que la lettre de licenciement datée du 15 avril 2021 n'a été envoyée en recommandé à PERSONNE1.) qu'en date du 20 avril 2021.

La demande de motifs datée du 18 mai 2021 et envoyée le 19 mai 2021 par le mandataire d'PERSONNE1.) à la société a dès lors été faite dans le délai imparti.

Il n'est pas contesté que la demande de motifs d'PERSONNE1.) a été réceptionnée par la société le 20 mai 2021 de sorte que la société avait jusqu'au 20 juin 2021 pour fournir à PERSONNE1.) les motifs gisant à la base de son licenciement.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société il ne résulte pas des pièces versées en cause que la lettre de motifs datée du 14 juin 2021 a été envoyée au mandataire d'PERSONNE1.) le même jour.

En effet, la photocopie de l'enveloppe qui a été ouverte et dont le contenu a été retiré ne permet pas d'y conclure alors que le tribunal n'est plus dans la mesure de vérifier le contenu de l'enveloppe envoyée le 14 juin 2021, celle-ci ne mentionnant aucune adresse ou motif de retour.

Il y a dès lors lieu de constater que les motifs du licenciement d'PERSONNE1.) n'ont été communiqués au mandataire de ce dernier que par courrier électronique du 22 juin 2021, soit après écoulement du délai d'un mois prévu par l'article L.124-5 (2) du Code du travail.

Le licenciement doit partant être déclaré abusif.

### 3.3 Indemnisation

#### 3.3.1 L'ancienneté de service d'PERSONNE1.)

PERSONNE1.) fait valoir avoir droit au vu de son ancienneté à une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois et à une indemnité de départ d'un mois alors que la société ferait partie d'un groupe de sociétés et que son ancienneté résultant de son contrat de travail précédent avec la société SOCIETE2.) B.V. devrait être considérée.

Il résulterait d'ailleurs de son contrat de travail avec la société que celle-ci aurait reconnu faire partie d'un groupe de sociétés.

La société conteste faire partie d'un groupe de sociétés alors qu'il n'y aurait pas concentration des pouvoirs de direction et une communauté de travailleurs.

Il n'y aurait ainsi pas d'unité économique et sociale.

PERSONNE1.) ne rapporterait d'ailleurs pas la preuve d'une entité économique et sociale et le simple fait qu'elle ne lui aurait pas imposé une période d'essai ne permettrait pas d'y conclure.

Il convient de rappeler que les indemnités compensatoires de préavis et de départ, à allouer au salarié licencié sont fonction de son ancienneté, concept qui repose essentiellement sur l'idée de fidélité à l'entreprise. Par conséquent, c'est l'intégralité du service qui doit être prise en considération pour le calcul de l'ancienneté et ni la modification du statut du salarié, ni un simple transfert du salarié d'une société à une autre du même groupe, considéré comme entreprise unique et seul véritable employeur, n'a une incidence sur l'ancienneté qui commence donc avec l'entrée en service du salarié dans l'entreprise. Ainsi le concept d'ancienneté se réfère à un lien d'entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toutes les périodes consacrées à moins qu'il y ait eu rupture du contrat, suivie en fait d'une interruption réelle de service, et ce

n'est que dans ce cas, que la dernière période de service est seule prise en considération (Cour d'appel, 12 juillet 2012, numéro 37148 du rôle).

Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts, par exemple un statut social semblable. Les deux types d'unité sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale (Cour d'appel, 6 novembre 2014, numéro 39980 du rôle).

En l'espèce, l'article 1<sup>er</sup> du contrat de travail conclu entre parties dispose ce qui suit : « (...) Das Arbeitsverhältnis wird auf unbestimmte Zeit geschlossen. Mit Blick auf die Dienstjahre des Arbeitnehmers bei den, dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmen besteht das Probezeit nicht. (...) ».

Contrairement à ce qui est soutenu par PERSONNE1.), le tribunal constate qu'il ne résulte pas de la prédite clause du contrat que la société ferait l'aveu de faire partie d'un groupe de sociétés et qu'elle formerait une entité économique et sociale avec la société SOCIETE2.) B.V.

La prédite indication du contrat de travail ne suffit en tout état de cause pas à elle seule, faute de disposer d'autres pièces, pour conclure à une entité économique et sociale.

Seule son ancienneté acquise au sein de la société, qui est de moins d'un an, est dès lors à prendre en compte pour le calcul de ses indemnités.

### 3.3.2 Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté d'PERSONNE1.) qui a été de moins d'une année, celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de deux mois.

PERSONNE1.) a donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à deux mois de salaire.

Le licenciement n'ayant été valablement notifié qu'en date du 20 avril 2021, le délai de préavis a commencé à courir le 1<sup>er</sup> mai 2021.



Suivant extrait de compte d'PERSONNE1.) versé en cause, la société a réglé la somme de 616,44 euros net à titre de salaire pour le mois de mai 2021.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir qu'PERSONNE1.) a en principe droit au paiement de la somme de 4.861,70 euros (2x2430,85€).

De cette somme, il y a lieu de déduire le montant de 616,44 euros net d'ores et déjà réglé ainsi que les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.).

PERSONNE1.) ayant perçu des indemnités de chômage en ADRESSE4.) pour le mois de juin 2021 à hauteur de 179,53 euros brut, il y a également lieu de déduire le prédit montant.

Il y a partant lieu de condamner la société à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.682,17 euros (4.861,70-179,53), montant duquel il y a lieu de déduire la somme de 616,44 euros net d'ores et déjà réglée.

### 3.3.3 Indemnité de départ

PERSONNE1.) n'ayant pas droit au règlement d'une indemnité de départ avec une ancienneté de moins d'un an, cette demande est à déclarer non fondée.

### 3.3.4 Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à se voir allouer suivant acte introductif d'instance :

- mensuellement une indemnité de 2.430,85 euros, adaptée à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, à diminuer du secours de chômage qu'il avait touché le cas échéant, tant qu'il n'aura pas retrouvé un nouvel emploi et avec les intérêts légaux à compter du 15 avril 2021 sinon du 10 mai 2021, date du licenciement, sinon du 13 juillet 2021, date de la prestation, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,
- mensuellement à partir du jour où il aura retrouvé un nouvel emploi et pendant la période de référence, la différence entre la somme de 2.430,85 euros et le salaire mensuel qu'il touchait auprès de son nouvel employeur soit 2.350,- euros avec les intérêts légaux à compter du 15 avril 2021 sinon du 10 mai 2021, date du licenciement, sinon du 13 juillet 2021, date de la prestation, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

La société conteste la demande d'PERSONNE1.) alors qu'PERSONNE1.) n'aurait fait aucune recherche d'emploi et qu'il aurait attendu jusqu'au 11 juin 2021 pour s'inscrire au chômage.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous 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 (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) n'a pas versé de décompte chiffrant de manière précise sa demande en tenant compte des indemnités de chômage perçues et de son nouveau salaire perçu, PERSONNE1.) ayant retrouvé un nouveau travail auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) S.à r.l à partir du 26 juin 2021.

Le tribunal constate encore qu'PERSONNE1.) ne verse aucune pièce établissant une recherche d'un emploi à partir de son licenciement.

Eu égard à l'absence de pièces quant à une recherche d'emploi et PERSONNE1.) ayant retrouvé un nouveau travail fin juin 2021 soit à la fin de son préavis, il y a lieu de retenir que la perte de revenus est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

PERSONNE1.) n'a partant pas subi de préjudice matériel en relation causale avec le licenciement abusif intervenu.

### 3.3.5 Préjudice moral

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.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Si PERSONNE1.) a ainsi touché des indemnités de chômage et qu'il a rapidement retrouvé un nouvel emploi, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié et des circonstances du licenciement, qui est à évaluer, compte tenu de sa faible ancienneté, ex aequo et bono à la somme de 500,- euros.

### 3.3.6 Frais d'avocat

PERSONNE1.) demande encore à voir condamner la société à lui payer les frais d'avocat exposés en relation avec le présent litige demande qu'elle augmente à l'audience des plaidoiries à la somme de 19.770,73 euros.

Elle base sa demande sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

C'est à bon droit que la société conteste le bien-fondé de cette demande.

S'il est vrai que, par un arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil, il ne demeure pas moins que, dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix d'PERSONNE1.) de faire préparer, exposer et plaider le litige l'opposant à la société par une tierce personne qu'il rémunère, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont PERSONNE1.) doit seul supporter les conséquences.

La prétention formée par PERSONNE1.) à ce titre n'est partant pas fondée.

### 4. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à 1.500,- euros.

### 5. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

**PAR CES MOTIFS :**

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

**reçoit** la demande d'PERSONNE1.) en la forme,

**dit** recevable la demande d'PERSONNE1.) relative à la protection contre le licenciement sur base de l'article L.121-6 du Code du travail,

**déclare** abusif le licenciement avec préavis daté du 15 avril 2021,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.682,17 euros brut, de laquelle il y a lieu de déduire la somme de 616,44 euros net d'ores et déjà réglé, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ,

**dit** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

**dit** non fondée la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais d'avocat exposés sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil,

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire,

**met** hors cause l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**dit** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le  
\_\_\_\_\_.

s. **Michèle GIULIANI, greffière.**