

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2269/2024**  
**(rôle L-TRAV-394/22)**

## **JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

### **TRIBUNAL DU TRAVAIL**

## **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 2 JUILLET 2024**

**LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG**

**DANS LA COMPOSITION:**

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Donato BEVILACQUA  
Timothé BERTANIER

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

### **A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE**

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Clément SCUVÉE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), actuellement représentée par son administrateur, respectivement son conseil d'administration, sinon par son représentantt légal actuellement en fonction,

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Sandra MAROTEL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marianne GOEBEL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

## **L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 13 juillet 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 20 septembre 2022.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi 11 juin 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Clément SCUVÉE, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Sandra MAROTEL.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Nathalie BOSQUET.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

### **JUGEMENT QUI SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 13 juillet 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- |  |              |
|--|--------------|
| 1) préjudice matériel :  | 415.804,40 € |
| 2) préjudice moral :   | 10.000,00 €  |
| 3) perte de chance d'obtenir deux mois de préavis complémentaire : | 20.582,32 €  |

soit en tout le montant de 446.386,72 € ce montant avec les intérêts légaux à compter du 31 août 2021, dernier jour de la relation de travail, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, le requérant demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 249.482,64 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 11 juin 2024, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 97.263,93 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 11 juin 2024 requis acte qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans l'affaire.

Il échet également de lui en donner acte.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse a engagé le requérant par contrat de travail à durée déterminée le 1<sup>er</sup> juillet 2016 en qualité de « chef de projet et conducteur de travaux ».

La partie défenderesse et le requérant ont ensuite en date du 30 juin 2018 signé un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2018.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec préavis par courrier daté du 28 juin 2021.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 20 juillet 2021 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 30 juillet 2021.

Le courrier du 30 juillet 2021 est reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a contesté les motifs de son licenciement le 30 octobre 2021.

## B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il fait valoir à l'appui de son premier moyen qu'il lui est difficile, sinon impossible, de comprendre les raisons de son licenciement.

Il se demande ainsi si son licenciement est un licenciement économique lié à d'éventuelles difficultés de l'entreprise.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse invoque la situation pandémique et qu'elle dit avoir essayé de garder l'ensemble de son effectif.

Il se demande ensuite si son licenciement est lié à la fin du chantier sur lequel il a été affecté.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse invoque la fin prévue d'un chantier en septembre 2021 et l'échéance proche des chantiers de la ADRESSE4.).

Le requérant fait partant valoir que la lettre de motivation du congédiement manque de la précision la plus élémentaire quant aux faits, quant aux indications de temps et de lieu, de manière à l'empêcher et d'empêcher le tribunal d'apprécier la justesse des motifs du licenciement et de comprendre avec exactitude les motifs qui ont poussé la partie défenderesse à le congédier.

La partie défenderesse explique que le requérant est venu au Luxembourg pour travailler sur les hauts postes de responsabilité sur son chantier SOCIETE2.) à la ADRESSE4.).

Elle fait ainsi valoir qu'elle a embauché le requérant suivant un contrat de travail à durée déterminée.

Elle fait ensuite valoir que le chantier a continué au-delà du terme de ce contrat de travail, de sorte qu'elle aurait dû conclure avec le requérant un contrat de travail à durée indéterminée pour pouvoir finir le chantier à la ADRESSE4.).

Elle fait ensuite valoir qu'elle a licencié le requérant lorsque ce chantier a pris fin.

Elle fait ensuite valoir qu'un autre salarié sur un autre chantier est parti de la société pendant la prestation par le requérant de son préavis.

Elle fait ainsi valoir que les parties au litige ont d'un commun accord décidé que le requérant aille travailler sur le chantier SOCIETE3.) et ainsi de continuer la relation de travail.

Elle fait en effet valoir que les parties au litige ont d'un commun accord décidé de continuer les relations de travail pour son chantier SOCIETE3.).

Elle fait encore valoir qu'elle n'a à la fin du chantier SOCIETE3.) plus eu besoin du requérant.

Elle fait ainsi valoir que le poste du requérant a après la fin du chantier SOCIETE3.) été supprimé, de sorte qu'elle aurait dû licencier son ancien salarié.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement du requérant est un licenciement économique pour suppression de poste.

## b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

*« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*

*(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.*

*A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »*

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit entre autre permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du congédiement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment de ce congédiement.

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

Il incombe ainsi en cas de licenciement économique à l'employeur d'indiquer les raisons de la réorganisation, voire de la suppression de postes ou d'emploi, et de préciser les mesures de restructuration, ainsi que l'incidence de ces dernières sur le poste occupé par le salarié concerné.

Dans son courrier du 30 juillet 2021, la partie défenderesse motive le licenciement de la façon suivante :

*« ...Tenant compte de notre carnet de commandes, de l'échéance proche de nos chantiers de la « ADRESSE4.) » et de la situation pandémique, nous avons tenté au maximum de garder l'ensemble de notre encadrement et la totalité de nos effectifs. Ce pourquoi, suite au départ le 15 mars dernier de Mr PERSONNE2.) « responsable Techniques Spéciales » du chantier Banque « SOCIETE3.) » [dont la réception est prévue après le congé collectif du bâtiment à savoir le 02 septembre prochain], vous avez dès avril 2021, partiellement rejoint ledit chantier en parallèle avec le chantier « SOCIETE2.) ». Mais malgré tous nos efforts et notre situation actuelle, nous nous sommes malheureusement vus contraints de prendre cette fâcheuse décision qui finit par s'imposer... ».*

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de préciser sa situation au moment du congédiement du requérant dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle n'a ainsi dans la lettre de motifs ni indiqué le nombre de commandes qu'elle avait encore au moment du licenciement du requérant, ni l'échéance des chantiers de la ADRESSE4.), ni l'impact de la situation pandémique sur sa société.

Elle n'a finalement pas indiqué dans cette lettre les raisons du licenciement du requérant.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du licenciement.

Le tribunal de ce siège n'est en effet à la lecture de la lettre de motifs pas en mesure d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

L'imprécision des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 28 juin 2021 doit être déclaré abusif.

A titre superfétatoire, le tribunal de ce siège donne à considérer le requérant a par le biais d'une agence intérim continué à travailler sur un chantier de la partie défenderesse depuis son licenciement jusqu'au 18 février 2022, de sorte que la partie défenderesse aurait pu continuer à employer son ancien salarié au moins jusqu'à cette date.

Le motif du licenciement du requérant n'est partant pas non plus sérieux, de sorte que le congédiement doit encore être déclaré abusif de ce chef.

### C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12 du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

#### a) Quant au dommage matériel

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 97.263,93 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'il était âgé de près de soixante-deux ans au moment de son licenciement, ce qui constituerait un âge avancé pour le marché de l'emploi, tous secteurs confondus.

Il fait en effet valoir qu'à son âge, il est extrêmement difficile de retrouver du travail, que ce soit au Luxembourg ou dans les pays limitrophes, et ce dans n'importe quel secteur, mais en particulier dans la construction.

Le requérant fait partant valoir que la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel doit être fixée jusqu'à son départ à la retraite, retraite qu'il aurait prise le 1<sup>er</sup> novembre 2023.

La partie défenderesse conteste que le requérant ait subi un dommage matériel suite à son licenciement.

Elle fait en effet valoir que le lien causal entre le licenciement et le dommage matériel que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif a été rompu à l'issue du préavis.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a à la fin de son préavis immédiatement retrouvé du travail via une agence intérim pour un salaire bien supérieur à celui qu'il a touché auprès de sa société.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a accepté de travailler pour une agence intérim pendant plusieurs mois et que personne ne l'a forcé à le faire.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le requérant a essayé de créer sa propre société et que ce changement de direction ne peut pas lui être imputé.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse demande à voir réduire le montant à allouer au requérant au titre de son préjudice matériel à de plus justes proportions.

Elle fait en effet valoir que le montant réclamé par le requérant à ce titre est astronomique.

La partie défenderesse donne ainsi à considérer que l'ancienneté du requérant dans l'entreprise est inférieure à cinq ans.

Le requérant réplique que l'emploi qu'il a retrouvé n'a été qu'un emploi à titre précaire.

Il fait ensuite valoir que le fait qu'il a après la fin de son préavis travaillé pour une agence intérimaire ne doit pas lui porter préjudice.

Le requérant fait finalement valoir que la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel doit courir jusqu'à sa retraite alors qu'il aurait fait toutes les démarches possibles pour retrouver du travail.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Or, le tableau de synthèse des candidatures que le requérant a versé au dossier, qui constitue un document unilatéral, ne saurait en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même pas prouver que le requérant a activement recherché du travail après son licenciement.

Les cartes d'assignation que le requérant a versées au dossier ne sauraient ensuite pas être prises en considération pour apprécier si le requérant a activement recherché du travail.

Le salarié doit en effet rechercher lui-même du travail après son licenciement.

Le requérant, qui a été licencié le 28 juin 2021 avec un préavis de deux mois, a encore suivi des contrats de mission intérimaires retravaillé auprès d'une société intérimaire du 31 août 2021 au 18 février 2022 pour un salaire supérieur à celui qu'il a touché auprès de la partie défenderesse, de sorte qu'il n'a pendant la période allant du 31 août 2021 au 18 février 2022 subi aucun dommage matériel.

Le requérant, qui savait que ses contrats de mission intérimaires étaient précaires, n'a finalement d'après les pièces qu'il a versées au dossier commencé ses recherches d'emploi qu'à partir du 18 janvier 2022.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le requérant n'a pas non plus démontré qu'il a recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

D'après les pièces versées au dossier, le requérant n'a en effet postulé que pour des postes de chef de projet ou des postes équivalents.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

#### b) Quant au dommage moral

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande qu'il requiert cette indemnisation compte tenu du fait que la partie défenderesse lui a fourni des motifs imprécis et aux fins d'indemniser l'atteinte à sa dignité, ainsi que les inquiétudes causées par la nécessité de trouver un emploi stable à un âge avancé.

Il fait finalement valoir que cette indemnité vise également à couvrir les tracasseries causées par le premier licenciement notifié le 29 janvier 2021.

Il fait en effet valoir que malgré le fait que la partie défenderesse a continué à lui fournir du travail après le 31 mars 2022, il avait peur que la relation de travail s'arrête du jour au lendemain, ceci alors que la continuation des relations de travail, respectivement l'annulation du licenciement, n'a jamais été formalisée d'une quelconque manière.

Il fait ainsi valoir qu'il s'est retrouvé dans une incertitude la plus totale.

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

Elle fait ainsi valoir que le requérant a déjà été âgé quand il est venu travailler au Luxembourg.

Elle fait ensuite valoir que le requérant savait que le chantier à la ADRESSE4.) et sa situation au Luxembourg n'étaient que provisoires.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir ramener le montant de la condamnation au titre de ce préjudice moral à de plus justes proportions.

Le requérant réplique que son contrat de travail a été un contrat de travail à durée indéterminée.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse aurait dû l'affecter à un autre chantier.

Le requérant fait finalement valoir qu'il ne s'attendait pas à être licencié sans justes motifs pour être repris le lendemain par la partie défenderesse aux mêmes conditions.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme réclamée de 10.000.- €

### c) Quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité à titre de la perte de chance d'obtenir deux mois de préavis supplémentaire liés à son ancienneté de cinq ans

#### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 20.582,32 € à titre d'indemnité du chef de la perte de chance d'obtenir un préavis supplémentaire de deux mois par l'acquisition de cinq années d'ancienneté.

Il fait valoir à l'appui de sa troisième demande que son contrat de travail a commencé le 1<sup>er</sup> juillet 2016, de telle sorte qu'il aurait acquis cinq années d'ancienneté auprès de la partie défenderesse le 1<sup>er</sup> juillet 2021 en l'absence de licenciement abusif notifié le 28 juin 2021.

Il fait en effet valoir que par l'écoulement du temps et conformément aux articles L.124-3(2) et L.124-7 du code du travail, il aurait en l'absence de licenciement abusif pu acquérir des droits supplémentaires liés à son ancienneté continue de cinq ans, à savoir un préavis de quatre mois au lieu d'un préavis de deux mois.

Il fait ainsi valoir que la faute de l'employeur consistant dans son licenciement abusif en date du 28 juin 2021 pour de faux motifs a eu pour conséquence de le priver des bénéfices supplémentaires que lui aurait procuré une ancienneté de service continue de plus de cinq années au sein de la partie défenderesse, soit au total deux mois de salaires supplémentaires d'un montant de 20.790,22 €

Il fait dès lors valoir que compte tenu du fait que seulement trois jours séparaient la date de son licenciement de la date d'acquisition de ses cinq années d'ancienneté, ses chances d'acquérir cinq ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> juillet 2022 pouvaient être estimées à 99% alors qu'il n'aurait durant cette période pas fait l'objet d'un licenciement pour motif grave et qu'aucun motif n'aurait pu justifier un licenciement avec préavis.

Il fait partant valoir que conformément à l'article L.124-12 du code du travail, sinon sur base des articles 1142 et suivants du code civil, et conformément au principe de la réparation intégrale du préjudice subi, il a droit à une indemnisation proportionnelle de son dommage, soit le montant de 20.582,32 € correspondant à 99% de 20.790,22 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis supplémentaire.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant, qui n'aurait pas l'ancienneté requise pour pouvoir prétendre à une indemnité compensatoire de préavis supplémentaire de deux mois, n'a pas perdu la chance de toucher une indemnité compensatoire de préavis supplémentaire.

## 2) Quant aux motifs du jugement

La perte d'une chance n'est indemnisable que si la chance perdue est sérieuse.

La perte d'une chance réelle d'obtenir un avantage donne lieu à réparation s'il existe un lien de causalité entre la faute et la perte de cette chance.

L'existence d'une chance n'implique aucune certitude quant à la réalisation du résultat espéré, de sorte que le préjudicié peut obtenir réparation de la perte d'une chance même s'il n'est pas certain que sans la faute, le résultat aurait été obtenu.

Or, la partie défenderesse, qui a conformément à l'article L.124-1 du code du travail été en droit de licencier le requérant au moment où elle a estimé ce licenciement comme étant opportun, n'a en tout état de cause pas commis de faute de ce chef.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité pour perte d'une chance doit partant être déclarée non fondée.

## **II. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt**

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

## **III. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

## **IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement**

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile en sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

# PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

**déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 97.263,93 €;

**donne** finalement **acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans l'affaire ;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 28 juin 2021 abusif ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 10.000.- €;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité à titre de perte de chance d'obtenir deux mois de préavis complémentaire et la rejette ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 10.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 13 juillet 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**dit** que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution du présent jugement et la rejette ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER