

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2366 / 2024
L-TRAV-289/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 JUILLET 2024

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, comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL Sàrl, inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2324 Luxembourg, 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 276 793, représentée aux fins des présentes par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

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

partie défenderesse, comparant par Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette.

ainsi que

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 RODESCH Avocats à la Cour S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 265 322, représentée aux fins des présentes par Maître Clarisse RETIF, avocat à la Cour en remplacement de Virginie VERDANET, 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 mai 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 14 juin 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 10 juin 2024. Lors de cette audience, Maître Rabah LARBI exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Nicolas BAUER répliqua pour la société défenderesse. Maître Clarisse RETIF 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 le 17 mai 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 21 janvier 2022 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 10 juin 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	6.225,20 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 10 juin 2024, la société SOCIETE1.) S.A. 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 1.000 euros.

État du Grand-Duché de Luxembourg

À l'audience du 10 juin 2024, 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 société défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 26.864,37 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 engagée en qualité d'agent de service par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 14 février 2018, avec effet au 15 février 2018.

Il est constant qu'PERSONNE1.) a subi le 8 novembre 2021 un accident de trajet de travail, décrit comme suit dans la déclaration de la société SOCIETE1.) S.A. à destination de l'AAA du 12 novembre 2021 : « *La victime se rendait à pied vers la gare afin de prendre son train pour pouvoir se rendre à son travail. Elle a glissé sur le trottoir et a chuté au sol* ».

Par courrier du 21 janvier 2022, la société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 2 mois, ayant couru du 1^{er} février au 31 mars 2022.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 49 ans et avait une ancienneté de service de 3 ans et 11 mois.

Le 28 février 2022, la société SOCIETE1.) S.A. a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

« (...) Madame PERSONNE1.),

Par votre courrier reçu le 1^{er} février 2022, vous nous demandez d'énoncer les motifs qui sont à la base de votre licenciement intervenu par la lettre recommandée du 21 janvier 2022.

Pour rappel, vous avez été engagée chez SOCIETE1.) en qualité d'Agent de Service sous contrat à durée indéterminée depuis le 15 février 2018 et affectée aux Foyers Scolaires de la ADRESSE3.), celui de ADRESSE4.) de février à décembre 2018 puis celui de ADRESSE5.) depuis janvier 2019.

Concrètement, comme expliqué lors de l'entretien préalable au licenciement du 20 janvier 2022 en présence d'PERSONNE2.), District Manager, de PERSONNE3.), Déléguée du Personnel et de moi-même, votre absentéisme habituel a été évoqué ainsi que les nombreuses conséquences qui en découlent.

Ainsi, le relevé de vos prestations, depuis 2020, nous permet d'établir que vous avez été absente aux périodes suivantes :

Janvier 2020	1	14	19
Février 2020	1	14	14
Mars 2020	1	16	20
Avril 2020	1	01	07
Juillet 2020	1	03	19
Septembre 2020	1	18	18
Septembre 2020	2	25	30
Octobre 2020	1	01	31
Novembre 2020	1	01	11

En 2020, vous avez été absente à 7 reprises ce qui représente un absentéisme de plus de 27 %. A titre de comparaison, l'absentéisme global de notre personnel non-qualifié sur l'année 2020 était d'environ 12 %.

Juillet 2021	1	05	31
Août 2021	1	01	06
Septembre 2021	1	22	24
Octobre 2021	1	14	29
Novembre 2021	1	08	30
Décembre 2021	1	01	17

En 2021, sans prendre en compte votre absence liée à votre accident de trajet, vous avez été absente à 3 reprises ce qui représente un absentéisme de plus de 23 %. A titre de comparaison, l'absentéisme global de notre personnel non-qualifié sur l'année 2021 était d'environ 12 %.

Janvier 2022	1	08	18
--------------	---	----	----

En 2022, en janvier, vous avez été absente à 1 reprise ce qui représente un absentéisme de plus de 37 %. A titre de comparaison, l'absentéisme global de notre personnel non-qualifié sur le mois de janvier 2022 était d'environ 16 %.

Même si votre absentéisme habituel n'est, dès lors, plus à considérer comme un risque normal à supporter par l'entreprise, mais comme une cause sérieuse de résiliation du contrat de travail et que la désorganisation de l'entreprise est donc également présumée, nous souhaitons insister sur les conséquences liées à vos absences entraînant une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise, à la satisfaction de notre Client pour lequel nous sommes tenus contractuellement de réaliser une prestation bien définie ainsi que, d'autre part, vis-à-vis de vos Collègues qui doivent palier à vos absences.

Bien que les absences précitées aient été dûment certifiées par un certificat médical et sans mettre en doute la réalité de vos maladies, les problèmes humains et organisationnels liés à vos absences répétées sont difficilement gérables.

Plus précisément, les difficultés rencontrées lors de chaque absence sont notamment les suivantes :

- La taille des équipes (14 Collaborateurs sur le Foyer Scolaire du ADRESSE4.) et 10 Collaborateurs sur le Foyer Scolaire de ADRESSE5.), tous profils confondus) ne nous permet pas d'absorber aisément les absences et, surtout, chaque personne manquante à son poste doit impérativement être remplacée le jour-même afin d'assurer la prestation pour laquelle nous sommes contractuellement engagés.
- D'autre part, nous avons un engagement quantitatif et qualitatif vis-à-vis du Client qui ne nous permet pas de nous retrouver en sous-effectif et de ne pas pouvoir répondre, correctement, aux exigences du cahier des charges. De plus, le contrat commercial qui nous lie au Client prévoit des pénalités financières dans divers scénarios comme l'absence de personnel à leur poste de travail, une prestation non délivrée ou bien encore des manquements en termes de qualité du travail effectué.
- En cas d'absence, le Responsable peut faire appel aux membres de l'Equipe Volante ce qui est rarement possible dès le premier jour, compte tenu des disponibilités. De plus, ces personnes ne connaissent les spécificités ni du poste ni de chaque Client de SOCIETE1.). A noter que le dispositif de l'Equipe Volante est destiné à assurer la continuité des services en cas d'absences ponctuelles, il n'a pas vocation à assurer durablement le remplacement d'un salarié dont l'absentéisme est devenu chronique.

- *La deuxième alternative, l'appel à des intérimaires, est une solution onéreuse. En outre, on ne peut que rarement espérer une aide très rapide et le personnel n'a, la plupart du temps, pas ou peu d'expérience dans notre métier. Ceci provoque, à nouveau, des soucis dans la mesure où cela déstabilise l'organisation de la prestation de services.*
- *Enfin, s'il n'y a pas de renfort extérieur, tous les Collègues présents sont alors appelés à contribuer pour fournir un effort supplémentaire et combler l'absence, mais ceci entraîne une démotivation de l'équipe qui rouspète de devoir remplacer régulièrement la même personne absente.*
- *Vous comprenez donc, qu'à chaque nouvelle absence, l'organisation et les plannings de travail doivent systématiquement être revus, ce qui représente chaque fois, outre les désagréments évoqués précédemment, un travail supplémentaire significatif pour le Responsable.*
- *Pour finir, nous souhaitons encore mentionner les conséquences financières des absences et le surcoût lié à la désorganisation et aux remplacements (effectifs, heures supplémentaires et frais d'intérim).*

Sur base de tous ces éléments, force est de constater que votre état de santé et l'historique de vos absences ne nous permettent ni de compter sur votre présence régulière au travail ni d'espérer une quelconque amélioration à l'avenir. La fréquence, le caractère irrégulier et imprévisible de vos absences ne nous permettent pas d'organiser valablement le travail en vous y intégrant.

Compte tenu de ces faits, nous avons donc décidé de mettre fin à notre collaboration. (...) ».

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 21 mars 2022.

Motifs de la décision

Quant aux moyens d'PERSONNE1.) tendant à voir déclarer abusif le licenciement

PERSONNE1.) conteste tant la précision des motifs que leur caractère réel et sérieux. Elle fait valoir que ses absences auraient pris leur origine dans un (premier) accident de trajet dont elle aurait été victime le 11 novembre 2019, en tombant dans les escaliers devant son domicile lorsqu'elle voulait se rendre à son lieu de travail ; accident dont elle aurait prévenu son employeur, qui n'aurait toutefois rien entrepris pour le déclarer auprès de l'AAA. Ces faits résulteraient de l'attestation testimoniale de sa fille PERSONNE4.) qu'elle verse aux débats. Ainsi l'employeur se contenterait-il de lister diverses absences, sans distinguer celles issues des accidents de travail de celles de maladie ordinaire. En janvier 2022, son absence aurait été due au Covid-19. L'employeur aurait profité de sa situation pour la licencier.

La société SOCIETE1.) S.A. fait valoir que la lettre de motifs détaillerait bien les problèmes inhérents à chacune des absences d'PERSONNE1.). Elle aurait parfois recours à l'embauche de travailleurs âgés et usés ; cependant, si ces embauches ne donnaient pas les résultats escomptés, l'entreprise se verrait contrainte de procéder à des licenciements. L'accident de trajet allégué du 11 novembre 2019 n'aurait jamais été porté à sa connaissance de l'employeur, ce qui laisserait à penser qu'il s'agissait d'un accident domestique ; en revanche, pour l'accident de trajet reconnu du 8 novembre 2021 que l'employée aurait bien trouvé les moyens de contacter son employeur. Comme en mai 2022, elle aurait subi une opération pour une prothèse complète du genou pour ensuite être incapable de rechercher un travail en raison de son état de santé, il faudrait se féliciter d'avoir licencié PERSONNE1.) en janvier 2021. Il serait finalement à noter que l'équipe volante ne serait pas là pour compenser régulièrement les absences de la même personne.

La précision et la réalité des motifs invoqués à la base d'un licenciement sont appréciées par les juridictions pour chaque reproche pris isolément, tandis que le caractère sérieux, la légitimité du congédiement sont toisés et analysés en fonction soit d'un fait unique et isolé, mais suffisant pour le justifier ou alors par rapport à plusieurs faits pris dans leur ensemble (Cour, 3^{ème} ch., 2 octobre 2014, rôle n° 40103).

En l'espèce, la société SOCIETE1.) S.A. reproche à PERSONNE1.) des absences récurrentes et prolongées au cours des années 2020 à 2022, de manière que son état de santé et ses absences fréquentes et imprévisibles ne permettraient pas son intégration dans l'organisation du travail et ne laisseraient pas présager d'amélioration future.

Il convient dès lors d'analyser ces reproches par rapport à chacune des années visées, sous les angles de vue de la précision ainsi que du caractère réel et sérieux.

En ce qui concerne l'*année 2021*, qui représente indéniablement la période charnière de l'argumentaire de la société SOCIETE1.) S.A. dans la mesure où l'année 2020 est plus lointaine dans le temps à la date du licenciement, le 21 janvier 2022, tandis que l'année 2022 venait à peine de débiter à cette date, il est rappelé, à titre de référence d'appréciation, qu'aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, les motifs du licenciement doivent être énoncés « *avec précision* ». En application de cette disposition, l'employeur est tenu d'énoncer les motifs de façon suffisamment précise, non seulement pour permettre le contrôle des juges, mais aussi pour permettre au salarié de vérifier le bien-fondé des motifs invoqués et de rapporter, le cas échéant, la preuve de leur inexactitude (Cass., 12 nov. 1992, arrêt n° 30/92 ; Cour 3^{ème} ch., 27 juin 2024, arrêt n° 99/24).

En l'espèce, la société SOCIETE1.) S.A. reproche à PERSONNE1.), sous une capture d'écran de son logiciel de gestion du personnel qui renseigne 7 lignes : « *En 2021, sans prendre en compte votre absence liée à votre accident de trajet, vous avez été absente à 3 reprises ce qui représente un absentéisme de plus de 23 %* ».

Or, le Tribunal constate que, au regard des certificats médicaux d'incapacité de travail versés, l'accident de trajet du 8 novembre 2021 a donné lieu au moins à deux certificats médicaux qui s'y réfèrent : le certificat du 8 novembre 2021 pour la période du 8 au 23 novembre 2021 (soit 12 jours ouvrables), suivi du certificat du 17 novembre 2021 pour la période du 23 novembre au 6 décembre 2021 (soit 9 jours ouvrables supplémentaires).

Sur ces bases (qui prend déjà en considération le visionnage des certificats médicaux précités des 8 et 17 novembre 2021), il n'est pas suffisamment intelligible en quoi, tout prenant en compte la capture d'écran insérée, mais à défaut de préciser à combien de certificats médicaux sur quelles périodes il s'est référé, il existerait trois absences hors accident de trajet qui permettraient de conclure à un « *absentéisme de plus de 23 %* ». Il n'appartient pas au Tribunal, au stade de la procédure judiciaire, de procéder par suppositions par rapport aux pièces finalement versées pour tenter de déceler la teneur de pareil reproche, mais à l'employeur, qui entend se prévaloir de statistiques ainsi que de « *la fréquence, le caractère irrégulier et imprévisible [des] absences* », de détailler *ab initio* les bases factuelles à la base de ses reproches.

Il convient dès lors de retenir que le reproche d'« *absentéisme* » n'est pas formulé avec la précision légalement requise s'agissant de l'année 2021.

Quant à l'année 2022, le reproche libellé (« en 2022, en janvier, vous avez été absente à 1 reprise ce qui représente un absentéisme de plus de 37 % ») qui concerne une absence unique de 7 jours ouvrables entre le 8 et le 18 janvier 2022, pour un licenciement prononcé le 21 janvier 2022, ne revêt ni de caractère réel d'absentéisme ni de caractère sérieux pour participer à la justification dudit licenciement.

Finalement, s'agissant de l'année 2020, le Tribunal retient qu'PERSONNE1.) ne prouve certes pas, au regard de la seule attestation testimoniale émanant de sa fille PERSONNE4.) et en l'absence de toute déclaration, voire preuves écrites de tentative de déclaration à l'AAA à l'époque des faits, avoir subi un (autre) accident de trajet le 11 novembre 2019, comme elle le soutient dans l'optique de justifier ses absences au cours de l'année 2020.

Néanmoins, les absences répétées de 2020 ne sauraient, à elles seules — au vu de ce qui vient d'être décidé s'agissant des années 2021 et 2022 — être considérées comme étant de nature à justifier, quant au caractère sérieux, un licenciement à la date du 21 janvier 2022, faute, d'une part, de période de référence suffisamment longue et concluante ainsi que, d'autre part, de proximité temporelle adéquate avec la date de licenciement.

L'offre de preuve de la société SOCIETE1.) S.A., tendant à l'audition de PERSONNE5.) en qualité de témoin, n'est dès lors pas pertinente et, de ce fait, à rejeter.

A titre de conclusion des développements qui précèdent, le licenciement avec préavis prononcé le 21 janvier 2022 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'égard d'PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 6.225,20 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'elle aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 22 mois, s'étendant du 1^{er} avril 2022 au 31 janvier 2024, au motif que son état de santé aurait rendu difficile sa recherche d'emploi.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste cette demande.

En application de l'article L.124-12 (1) 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.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, 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 à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui

appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, le Tribunal constate que s'il résulte des pièces médicales versées qu'PERSONNE1.) « a été opérée d'une prothèse totale de genou gauche le 27 mai 2022 » et que son état de santé aurait été tel que, le 14 octobre 2022, elle n'était pas « apte à reprendre un travail physique », elle ne verse pas de pièces justificatives antérieures à janvier 2024 qui tendraient directement ou indirectement à une recherche d'emploi, de sorte qu'il y a lieu de retenir qu'une rupture du lien de causalité avec le licenciement abusif du 21 janvier 2022 s'est produit dès la fin du préavis de licenciement au 31 mars 2022.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande d'PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel laisse d'être fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande, se prévalant d'une faible ancienneté de service et d'une insuffisance de recherche d'emploi, sur base d'un parcours professionnel variable, dans le chef d'PERSONNE1.).

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. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte indemnisable à sa dignité de salariée.

Compte tenu de son ancienneté de services continus, de l'âge de la requérante et des circonstances du licenciement, la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 2.000 euros.

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 17 mai 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

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 société défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 26.864,37 euros, avec les

intérêts légaux « *tels que de droit* », au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

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* ».

Étant donné que la demande d'PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif est à déclarer non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'État ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'État, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur, la période à prendre en considération dans pareille hypothèse — l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'État a fait des prestations de chômage — n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

À défaut de base légale prévoyant le recours de l'État dans les circonstances données, sa demande est à rejeter pour n'être fondée.

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.A. 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 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *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.A.

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 abusif le licenciement avec préavis prononcé le 21 janvier 2022 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'encontre d'PERSONNE1.),

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

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.000 euros, et non fondée pour le surplus,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 17 mai 2022, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, basée sur l'article L.521-4 du code du travail,

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

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. aux 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.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière