

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 3008/24**  
L-TRAV-284/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MERCREDI, 9 OCTOBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Michel DI FELICE  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée NCS AVOCATS SARL, établie à L-2430 Luxembourg, 16 rue Michel Rodange, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B225706, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant actuellement en fonctions, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Aline CONDROTTE, avocat à la Cour, demeurant à Bertrange,

**ET:**

**SOCIETE1.) SA,**

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Monsieur PERSONNE2.), suivant procuration,

### **EN PRÉSENCE DE :**

## **L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Deborah HOPP, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 12 avril 2024, sous le numéro 284/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 mai 2024. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 25 septembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

#### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 12 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour voir condamner la société défenderesse à lui payer les montants suivants :

- |  |                 |
|--|-----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis :           | 13.333,34 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 20.000,01 euros |

- dommages et intérêts pour préjudice moral (pour licenciement) : 6.666,67 euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral (pour harcèlement) : 6.666,67 euros

Le requérant conclut en outre à la condamnation de la société défenderesse à lui payer le montant de 5.850 euros à titre de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat et une indemnité de procédure de 2.000 euros.

PERSONNE1.) demande finalement que le jugement soit assorti de l'exécution provisoire. A l'audience des plaidoiries du 25 septembre 2024, le requérant a maintenu, à titre principal, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 13.333,34 euros. A titre subsidiaire, il s'est rapporté à prudence de justice en ce qui concerne la prise en compte du montant qui lui a d'ores et déjà été versé au titre du préavis de 24 jours accordé par la société SOCIETE1.) SA.

A cette même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a déclaré qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA à lui payer la somme de 10.227,97 euros.

## II. Les faits

Par contrat de travail à durée indéterminée, PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 1<sup>er</sup> juin 2023 en qualité de « Senior Programmer ».

Le contrat de travail stipulait une période d'essai de 6 mois.

Il résulte des certificats médicaux versés en cause que PERSONNE1.) a été en incapacité de travail au cours des périodes suivantes :

- pendant 22 jours à partir du 28 août 2023,
- du 23 novembre au 1<sup>er</sup> décembre 2023 et
- du 2 décembre au 29 décembre 2023.

Par courrier du 8 décembre 2023, la société SOCIETE1.) SA a mis fin au contrat de travail moyennant un préavis de 24 jours.

Par un courrier de son mandataire du 8 janvier 2024, PERSONNE1.) a sollicité la communication des motifs de son congédiement.

La société SOCIETE1.) SA a répondu par courrier du 12 janvier 2024 que dans la mesure où la résiliation est intervenue au cours de la période d'essai, elle n'avait pas l'obligation de communiquer les motifs de sa décision.

## III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) soutient qu'en raison de son incapacité de travail cumulée de plus d'un mois, la période d'essai qui aurait théoriquement dû prendre fin le 30 novembre 2023 a été prolongée d'un mois pour expirer effectivement le 31 décembre 2023.

Le requérant donne à considérer qu'il était couvert par deux certificats d'incapacité de travail successifs au cours de la période du 23 novembre au 29 décembre 2023.

PERSONNE1.) reconnaît qu'en dépit des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail, l'employeur recouvre son droit de licencier un salarié, nonobstant son incapacité de travail, pour éviter que le contrat à l'essai ne se transforme en contrat définitif.

Il fait cependant plaider que dans une telle hypothèse, il appartient toujours à l'employeur de veiller à ce que la période de préavis prévue à l'article L.121-5 (4) du Code du travail se situe intégralement dans la période d'essai prolongée.

Or, en l'espèce, tandis que la période d'essai a pris fin le 31 décembre 2023, le délai de préavis de 24 jours n'aurait expiré que le lendemain, le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

En raison du dépassement de la date d'expiration de la période d'essai, le contrat de travail du requérant serait devenu définitif de sorte que toutes les règles applicables en matière de licenciement avec préavis d'un contrat définitif auraient été applicables en l'espèce. Par voie de conséquence, la société SOCIETE1.) SA aurait dû, d'une part, respecter un délai de préavis de 2 mois et, d'autre part, fournir les motifs du licenciement dans un délai d'un mois à compter de sa demande de communication de ces motifs.

PERSONNE1.) formule outre les demandes indemnitaires liées au licenciement, une demande en paiement de dommages et intérêts du chef d'un harcèlement moral dont il affirme avoir fait l'objet au sein de la société défenderesse. Alors qu'il ne fournit aucun exemple concret d'un quelconque acte de harcèlement dans la requête, il a relaté lors de l'audience des plaidoiries une discussion qui aurait eu lieu dans le contexte de l'annonce de son embauche sur internet où « quelqu'un » (sans identification précise) aurait refusé de joindre une photo du requérant à l'annonce en déclarant que « les clients de la société ne souhaiteraient pas voir « ça » » et que PERSONNE1.) aurait « une tête de terroriste ».

La société SOCIETE1.) SA conteste le raisonnement du requérant en ce qui concerne la résiliation du contrat de travail et elle conclut au rejet de toutes ses demandes en relation avec un prétendu licenciement avec préavis abusif.

En se basant sur un arrêt de la Cour d'appel, troisième chambre, du 2 avril 2015 n°39382 du rôle, la société conteste tout dépassement du délai de préavis par rapport à l'expiration de la période d'essai. Selon ses développements, le délai de préavis aurait commencé à courir à la date de l'envoi de la lettre de licenciement, le 8 décembre 2023, de sorte qu'il aurait pris fin exactement le 31 décembre 2023, dernier jour de la période d'essai. La société SOCIETE1.) SA donne par ailleurs à considérer que le requérant était en incapacité de travail dûment constatée et notifiée à l'époque de la résiliation de sorte que toute résiliation antérieure au 8 décembre 2023 aurait été abusive en raison de la protection contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail.

La société défenderesse s'offusque des accusations de harcèlement moral et donne à considérer qu'en tout état de cause, le requérant ne se serait à aucun moment plaint d'un quelconque fait de harcèlement à son égard. A l'audience des plaidoiries, le représentant de la société SOCIETE1.) SA a reconnu que dans le cadre de l'annonce en ligne du recrutement du requérant, elle se serait abstenue de publier la seule photo que PERSONNE1.) pouvait lui proposer, à savoir, la photo qui figurait sur son passeport, et sur laquelle il n'aurait pas été à

son avantage. A l'époque cette décision aurait été prise en concertation avec le requérant qui aurait d'ailleurs lui-même été d'avis que la photo n'était pas particulièrement appropriée pour la publication envisagée.

#### IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prévus par la loi de sorte qu'elle est recevable en la forme.

##### 1. Le licenciement

L'article L.121-5 (4) du Code du travail dispose :

« Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L. 124-10.

Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L. 124-3 et L. 124-4; dans ce cas, le contrat prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur:

à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines;

à quatre jours par mois d'essai convenu au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.

Sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L. 121-6 et celles des articles L. 337-1 à L. 337-6 ».

Il résulte du renvoi à l'article L.121-6 du Code du travail que le salarié en incapacité de travail dûment constatée médicalement et dûment notifiée à l'employeur bénéficie - même durant la période d'essai - d'une protection contre le licenciement.

Néanmoins, afin de permettre à un employeur de faire usage de son droit de résilier un contrat de travail au cours de la période d'essai et d'éviter ainsi que le contrat ne se transforme en contrat définitif du fait d'une incapacité de travail prolongée, la jurisprudence reconnaît, à titre exceptionnel, la possibilité pour l'employeur de mettre un terme au contrat à l'essai en dépit d'une incapacité de travail dûment constatée du salarié.

Cette exception est cependant strictement encadrée. L'employeur qui souhaite en faire usage doit en effet respecter les trois exigences suivantes :

- 1) Il doit tenir compte de la prolongation de la période d'essai prévue au dernier alinéa de l'article L.121-5 (2).
- 2) Il ne peut licencier le salarié incapable de travail qu'au tout dernier moment.
- 3) Il doit respecter la période de préavis prévue à l'article L.121-5 (4) qui doit intégralement se situer dans la période d'essai prolongée.

En l'espèce, le contrat de travail a pris effet le 1<sup>er</sup> juin 2023. Il stipule une période d'essai de 6 mois. Théoriquement, cette période devait dès lors débiter le 1<sup>er</sup> juin pour prendre fin le 30 novembre 2023.

Il résulte des plaidoiries et des certificats médicaux soumis au Tribunal que le requérant était en incapacité de travail pendant 22 jours à la fin du mois d'août 2023 et du 23 novembre au 29 décembre 2023.

Or, l'article L.121-5 (2) dernier alinéa, du Code du travail dispose qu'« en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois ».

Force est dès lors de constater qu'en application de cette disposition, la période d'essai qui a été suspendue pendant plus d'un mois en raison de l'incapacité de travail du requérant a été prolongée d'un mois, soit jusqu'au 31 décembre 2023.

En application des dispositions précitées de l'article L.121-5 (4), alinéa 2 du Code du travail, le délai de préavis à observer en cas de résiliation d'un contrat à l'essai de 6 mois est de (4x6=) 24 jours.

Le délai de préavis en matière de contrat à l'essai est un délai qui doit être calculé rétroactivement, c'est-à-dire en remontant dans le temps à partir d'une date déterminée, à savoir le jour de l'expiration de la période d'essai.

La forme, la procédure et les conséquences de la résiliation sont appréciées à la date du licenciement, c'est-à-dire à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant la résiliation (CSJ 2 avril 2015 n°39382 du rôle).

En l'espèce, il est constant en cause que la lettre de résiliation datée du 8 décembre 2023 a effectivement été postée à cette date. La résiliation avec préavis de 24 jours est partant intervenue le 8 décembre 2023.

En vertu de l'article 3 de la loi du 30 mai 1984 portant approbation de la Convention européenne sur la computation des délais signée à Bâle, le 16 mai 1972, la règle de la Convention suivant laquelle le dies a quo n'est pas pris en considération, s'applique également aux délais qui sont calculés rétroactivement.

En tenant compte du fait qu'il appartenait à la société SOCIETE1.) SA de respecter un délai de préavis de 24 jours qui devait se terminer exactement le 31 décembre 2023, il aurait appartenu à la société SOCIETE1.) SA de veiller à ce que le premier jour du délai soit le 8 décembre 2023. Pour ce faire, il lui aurait appartenu de procéder à l'évènement déclencheur du délai, en l'occurrence le licenciement, la veille du premier jour du délai, le 7 décembre 2023.

En l'espèce, en procédant au licenciement le 8 décembre 2023, la société SOCIETE1.) SA a provoqué le déclenchement du délai à compter du 9 décembre 2023 de sorte que le 24<sup>ème</sup> jour du délai n'est pas tombé le 31 décembre 2023, mais le 1<sup>er</sup> janvier 2024.

La date d'expiration du délai de préavis ayant dépassé la date de fin de la période d'essai, c'est à bon droit qu'PERSONNE1.) soutient qu'il aurait appartenu à la société SOCIETE1.) SA d'observer en l'espèce les règles applicables en matière de licenciement avec préavis dans le

cadre d'un contrat définitif et notamment un délai de préavis conforme aux dispositions de l'article L.124-3 du Code du travail.

En application de l'article L.124-5 du Code du travail, la société défenderesse était également tenue de fournir au requérant les motifs de son licenciement dans le délai d'un mois à compter de cette demande.

Il est constant en cause que la société SOCIETE1.) SA n'a pas communiqué à PERSONNE1.) les raisons gisant à la base de la rupture de la relation de travail dans le délai d'un mois imparti à l'article prémentionné. Si la société défenderesse a certes longuement expliqué les motifs de sa décision dans une note de plaidoiries remise dans le cadre des débats, force est de constater que ces explications sont tardives de sorte qu'il y a lieu de constater que le licenciement du 8 décembre 2023 est abusif en raison de l'absence de motivation dans le délai légal imparti.

## 2. L'indemnité compensatoire de préavis

En application de l'article L-124-3 (2) du Code du travail, il aurait appartenu à la société SOCIETE1.) SA d'observer un délai de préavis de 2 mois, lequel aurait débuté - en application de l'article L.124-3 (3) - le 15 décembre 2023 pour prendre fin le 14 février 2024.

Il est constant en cause qu'en l'espèce la société SOCIETE1.) SA s'est acquittée du salaire du requérant jusqu'au 31 décembre 2023 de sorte que PERSONNE1.) peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante à la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 14 février 2024.

Pour cette période, le requérant aurait perçu théoriquement une rémunération de  $(6.666,67 + (6.666,67/2)) = 10.000$  euros.

En vertu de l'article L.521-4 (8) du Code du travail, dans le cadre d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

En l'espèce, l'ETAT conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA à lui rembourser la somme de 10.227,97 euros correspondante aux indemnités de chômage versées au requérant pour la période allant du 16 janvier au 11 mars 2024.

Il résulte du décompte produit par l'ETAT qu'au titre de la période du 1<sup>er</sup> janvier au 14 février 2024, le requérant a perçu des indemnités de chômage de l'ordre de  $[2.821,51 + ((5.466,67/29) \times 14)] = 5.460,59$  euros.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de  $(10.000 - 5.460,59) = 4.539,40$  euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis et à payer à l'ETAT la somme de 5.460,59 euros à titre de remboursement d'indemnités de chômage versées au titre de la période théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

## 3. Les dommages et intérêts du chef des préjudices consécutifs au licenciement

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

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

- Le préjudice matériel

Le requérant réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 20.000,01 euros correspondant à 3 mois de salaire.

La société SOCIETE1.) SA conteste cette demande au motif que le requérant ne prouverait pas avoir activement recherché un nouvel emploi. Dans ce contexte, ce dernier donne à considérer qu'il était en incapacité de travail jusqu'à la fin du mois de janvier 2024 et qu'en dépit de cette circonstance, il a retrouvé du travail dès le mois de mars 2024, ce qui démontrerait qu'il a activement recherché du travail dès que son état de santé le lui permettait.

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Il résulte des éléments de la cause que si la lettre de licenciement a été postée le 8 décembre 2023, la société SOCIETE1.) SA avait déjà prévenu le requérant qu'elle n'était pas satisfaite de ses services et que dans ces conditions elle envisageait de mettre fin à l'essai (courriel du 15 novembre 2023 de PERSONNE3.) (« [...] we are currently not convinced about your performance during the trial period », « My suggestion is to have a video call tomorrow to have an open chat and see [...] what we would need to change on both sides to allow us to continue working together »). La société a expliqué à l'audience qu'à la suite de ce courriel un entretien a eu lieu et qu'il aurait été décidé que le travail du requérant serait surveillé de près. Or, à compter du 23 novembre 2023, soit à peine 8 jours après le courriel précité, le requérant a été en arrêt continu jusqu'au licenciement. Le Tribunal retient dès lors que si le licenciement n'est intervenu que le 8 décembre 2023, le requérant ne pouvait ignorer à compter du 15 novembre 2023 que le contrat de travail ne serait très vraisemblablement pas prolongé.

Dans ces circonstances, le Tribunal retient que la période allant du 15 novembre 2023 au 14 février 2024, date d'expiration de la période théoriquement couverte par l'indemnité de préavis, aurait dû suffire au requérant, âgé de 30 ans à l'époque, pour trouver un nouvel emploi dans un domaine où le marché de l'emploi est dynamique. Contrairement aux plaidoiries du requérant, aucun élément du dossier ne permet de constater que son incapacité de travail aurait été de nature à empêcher ou à perturber la recherche d'un nouvel emploi, les certificats médicaux des 23 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2023 indiquant en effet que les sorties n'étaient pas médicalement contre-indiquées.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.



- Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Eu égard à l'âge du requérant (30 ans) et à son ancienneté (6 mois) au moment du licenciement, mais également aux circonstances très particulières de l'espèce, le Tribunal retient qu'il n'y a pas lieu de présumer dans le chef du requérant de l'existence d'un préjudice moral en lien avec la perte de son emploi. A défaut pour PERSONNE1.) d'expliquer en quoi consiste concrètement le préjudice moral allégué, il y a lieu de le débouter de ce volet de sa demande.

#### 4. Le harcèlement moral

Face aux contestations de la société SOCIETE1.) SA, PERSONNE1.) reste en défaut de prouver ou d'offrir en preuve l'existence de faits de harcèlement dont il aurait fait l'objet au sein de la société défenderesse. Il n'est pas établi non que PERSONNE1.) se serait plaint auprès des responsables de la société défenderesse de faits susceptibles d'emporter la qualification de harcèlement moral.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

#### 5. Les demandes accessoires

Il y a lieu de débouter d'emblée PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de frais et honoraires d'avocat dans la mesure où le requérant ne produit aucune pièce au soutien de cette demande.

Il y a également lieu de rejeter la demande tendant au paiement d'une indemnité de procédure. En effet, eu égard aux circonstances très particulières de l'affaire, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Code du travail n'est pas établie dans le chef du requérant.

Aucune condamnation à intervenir n'étant en relation avec des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre les parties et en premier ressort,**

**reçoit** les demandes de PERSONNE1.) en la forme ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il exerce un recours à l'encontre de la société anonyme SOCIETE1.) SA sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

**déclare abusif** le licenciement intervenu le 8 décembre 2023 ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 4.539,40 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.539,40 euros ;

**déclare fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi basée sur l'article L.521-4 du Code du travail à concurrence du montant de 5.460,59 euros ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de 5.460,59 euros avec les intérêts légaux à compter du 25 septembre 2024, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts des chefs de préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef d'un préjudice moral en lien avec un harcèlement moral et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de remboursement de frais et honoraires d'avocat et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, 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 du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.