

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 649/2025

(rôle L-TRAV-447/21, L-TRAV-691/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 18 FEVRIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix

Jeff JÜCH

Laurent BAUMGARTEN

Timothé BERTANIER

Présidente

Assesseur - employeur

Assesseur - salarié

Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

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

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant désormais par Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Marie BENA, avocat à la Cour, 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-ADRESSE4.), pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-ADRESSE5.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Gaëlle CHOLLOT, avocat, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

I) (L-TRAV-447/21) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-447/21 fut introduite par requête – annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 juin 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 2 août 2021. Après refixations, l'affaire fut mise au rôle général à l'audience publique du 12 mars 2024.

L'affaire fut réappelée à l'audience publique du 3 décembre 2024. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 janvier 2025.

II) (L-TRAV-691/24) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-691/24 fut introduite par requête – annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 octobre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 29 octobre 2024. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 janvier 2025.

A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Guillaume LOCHARD, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Marie BENA.

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

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 28 juin 2021, 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) dommage matériel : | 500.000.- € |
| 2) dommage moral : | 60.000.- € |

soit en tout le montant de 560.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € 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.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 3 octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux requêtes et de statuer par un seul et même jugement.

Les demandes, introduites dans les forme et délai de la loi, sont recevables.

A l'audience du 28 janvier 2025, le requérant a demandé acte qu'il diminuait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 428.761,60 €

Il a encore demandé acte qu'il demandait à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 20.000.- € à titre de perte sur sa pension qui sera négativement affectée par la perte de revenus et qu'il demande la nomination d'un expert avec la mission de déterminer l'incidence de la perte matérielle sur la pension qu'il recevra.

Il a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en allocation d'une indemnité de procédure à la somme de 10.000.- €

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 28 janvier 2025 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 100.307,77 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 15 octobre 2020 au 14 octobre 2022 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} février 2018 en qualité de « conseiller banque privée », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 29 juillet 2020 licencié avec préavis par courrier daté du 5 août 2020 avec dispense de prester le préavis.

Le requérant a fait demander les motifs de son licenciement le 12 août 2020 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 11 septembre 2020.

Le courrier du 11 septembre 2020 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 13 octobre 2020.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant au caractère ancien des motifs du licenciement datant de 2018

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les faits qui se seraient déroulés fin 2018 sont trop anciens pour valoir motif de licenciement valable.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir qu'elle a illustré dans la lettre de motifs l'insuffisance professionnelle du requérant depuis 2018.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant n'a pas respecté les procédures internes de la banque depuis 2018.

2) Quant aux motifs du jugement

Si le législateur n'a pas entendu imposer aussi bien à l'employeur qu'au salarié un délai endéans lequel ils sont obligés d'invoquer le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation avec préavis à la différence du licenciement pour motifs graves pour lequel l'article L.124-10(6) du code du travail fixe un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, force est cependant de constater que le bon sens exige, non seulement dans un souci de protection du salarié contre les licenciements tardifs, que les faits ou fautes justifiant un licenciement avec préavis soient invoqués dans un délai raisonnable, délai raisonnable qui constitue pour le salarié une garantie contre toute mesure arbitraire de l'employeur et évite par là même une insécurité permanente dans les relations de travail, mais encore pour donner un sens au licenciement qui en tant que mesure ultime empêche, lorsque la confiance entre parties est ébranlée, la continuation des relations de travail.

Or, les faits relatifs à l'insuffisance professionnelle du requérant, qui doivent être retracés sur une certaine période afin de permettre d'apprécier cette insuffisance professionnelle, ne sont pas trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui du licenciement du requérant.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté pour les faits relatifs à l'insuffisance professionnelle.

Le non-respect par le requérant des règles internes de la banque en 2018 ne saurait cependant pas être qualifié d'insuffisance professionnelle, de sorte que le non-respect de ces règles n'avait pas à être retracé sur plusieurs années.

Ce fait n'a ainsi pas été invoqué dans un délai raisonnable, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

b) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite 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.

Le requérant fait plus particulièrement valoir que la lettre de motifs fait état d'une prétendue carence au niveau des objectifs opérationnels sans autre précision.

En ce qui concerne ensuite le fait qui se serait déroulé le 17 juin 2020, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué le nom du client dans la lettre de motifs, de sorte qu'il serait dans l'impossibilité de prendre position de manière concrète et constructive.

En ce qui concerne ensuite le fait qui aurait été découvert en date du 8 juillet 2020, le requérant fait valoir que la partie défenderesse lui reproche une modification d'un document client (ALIAS1.) sans indiquer la date de la prétendue modification du document et sans indiquer le nom du client.

En ce qui concerne finalement les faits relatifs à l'alerte de la maison mère, le requérant fait valoir qu'à défaut de faits précis et concrets et d'exemples, avec des dates précises, les faits très vagues doivent encore être écartés pour défaut de précision.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes que le requérant a commises dans l'exercice de ses fonctions.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a déjà pas respecté les procédures en 2018.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de l'évaluation du requérant pour 2018 qu'il n'a pas atteint ses objectifs.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le reproche relatif au manque d'implication du requérant est fixé dans l'évaluation du requérant du 31 décembre 2019.

En ce qui concerne ensuite les faits de juin 2020, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a précisé dans la lettre de motifs les faits qu'elle reproche au requérant, date à l'appui.

En ce qui concerne ensuite les faits de juillet 2020, la partie défenderesse fait valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale que le requérant a versée au dossier qu'il a identifié le client visé par elle dans la lettre de motifs.

Elle fait encore valoir qu'elle a étayé l'insuffisance professionnelle du requérant par des faits précis sur une certaine durée depuis 2018.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a pu connaître les faits qui lui sont reprochés et de s'en faire une idée très précise.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant, qui se serait longuement étendu sur les motifs du licenciement, a pris position sur ces motifs.

2) 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. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En outre, la précision des motifs ne se déduit pas du seul fait que le salarié a pris position par rapport aux différents griefs qui lui sont reprochés, mais qu'il faut que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

La partie défenderesse reproche notamment dans la lettre de motifs au requérant de ne pas avoir atteint ses objectifs opérationnels métiers au titre de l'exercice de 2018.

La partie défenderesse n'a cependant pas indiqué dans la lettre de motifs quels ont été ces objectifs et en quoi ils n'auraient pas été atteints.

En ce qui concerne ensuite l'année 2019, la partie défenderesse est restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs en quoi le requérant aurait manqué d'implication et quelles ont été les attentes de sa hiérarchie.

Elle est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs quelles règles procédurales le requérant aurait systématiquement défiées et en quoi il les aurait défiées.

Elle est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi le non-respect par le requérant des règles de la banque aurait créé des situations de stress dans les autres départements.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs en quoi a consisté le manque de rigueur du requérant dans la gestion de ses dossiers.

En ce qui encore les faits de juin et de juillet 2020, la partie défenderesse est restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs le nom du client concerné, les règles d'établissement des documents clients, ainsi que les risques auxquels elle est exposée en cas de non-respect par ses conseillers de ces règles.

Le requérant n'a ainsi pu ne pas connaître l'identité des clients concernés et le tribunal de ce siège n'est pas en mesure d'apprécier en quoi la faute reprochée à ce sujet au requérant constitue un motif de licenciement.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à l'alerte de la maison mère, cette dernière n'a pas indiqué dans la lettre de motifs sur quoi a porté cette alerte.

La partie défenderesse n'a pas non plus indiqué avec précision dans cette lettre en quoi les relations du requérant avec les services de risque et compliance de la maison mère ont été problématiques.

Les commentaires de ces services tels qu'ils sont repris dans la lettre de motifs sont ainsi généraux et imprécis.

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

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 5 août 2020 doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après 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.

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 428.761,60 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il a fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à la période allant du 15 octobre 2020 au 31 janvier 2025.

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

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas satisfait à son obligation de rechercher activement un emploi et de minimiser son dommage.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas commencé à rechercher du travail pendant la période de préavis qu'il a été dispensée de prêter.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a versé qu'une recherche d'emploi pour le mois de septembre 2020, huit recherches d'emploi pour le mois d'octobre 2020, quatre recherches d'emploi pour le mois de novembre 2020, deux recherches d'emploi pour le mois de décembre 2020, sept recherches d'emploi pour le mois de janvier 2021, quatre recherches d'emploi pour le mois de février 2021, sept recherches d'emploi pour le mois de mars 2021 et 6 recherches d'emploi pour le mois d'avril 2021, de sorte qu'il n'aurait pas été proactif.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a postulé pour des postes qui ne correspondent pas à ses compétences.

La partie défenderesse demande partant le rejet de la première demande du requérant.

A titre subsidiaire, si les recherches d'emploi du requérant étaient considérées par le tribunal comme étant des recherches actives, la partie défenderesse demande à voir fixer la période de référence pour le calcul du préjudice matériel subi par son ancien salarié à deux mois.

Elle donne en effet à considérer que l'ancienneté du requérant dans la banque n'est que de deux ans.

Elle demande ensuite à voir déduire du montant à allouer au requérant à titre de son dommage matériel tous les revenus qu'il a touchés depuis son licenciement et notamment les indemnités de chômage.

Elle demande ensuite à voir déduire de ce montant les revenus que le requérant a touchés en Suisse à titre de son activité d'indépendant.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte du profil LinkedIn du requérant que ce dernier a depuis octobre 2021 jusqu'à aujourd'hui eu des revenus en tant que conseiller indépendant de la société SOCIETE2.).

Elle fait ensuite valoir que le requérant a été membre du conseil d'administration de cette société et qu'il a à ce titre dû toucher des jetons.

Elle conteste ensuite le tableau Excel relatif au dommage matériel que le requérant a versé au dossier.

La partie défenderesse soutient ainsi qu'il a lieu de prendre en compte pour le calcul du dommage matériel le dernier salaire touché par le requérant hors treizième mois et hors indexations.

Le requérant réplique qu'il n'a pas conservé toutes les pièces relatives à ses recherches d'emploi.

Il fait ensuite valoir que la dispense ne saurait pas créer d'obligations dans son chef.

Il fait ensuite valoir que ses recherches d'emploi sont nombreuses, actives, sérieuses et ciblées.

Il fait ainsi valoir qu'il a fait une dizaine de recherches d'emploi par mois qui correspondraient à son profil.

Il conteste finalement tout travail en Suisse.

Le requérant fait en effet valoir que son mandat d'administrateur est gratuit, sans activité derrière.

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, la liste des demandes d'emploi que le requérant a versée au dossier constitue un document unilatéral et elle ne saurait partant en application du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même pas prouver que le requérant a effectué les demandes d'emploi qu'elle répertorie.

En outre, le requérant, qui a été licencié par courrier daté du 5 août 2020 et qui a été dispensé de prêter son préavis de deux mois, ne prouve pas qu'il a activement recherché du travail depuis son licenciement.

Le requérant n'a ainsi en premier lieu pas prouvé qu'il a fait des recherches d'emploi pendant son préavis.

Le requérant n'a ensuite pas non plus prouvé qu'il a pendant les mois qui ont suivi son préavis activement recherché du travail.

Les demandes d'emploi que le requérant a faite suite à une carte d'assignation de l'ADEM ne sauraient ainsi pas être prises en considération pour apprécier si le requérant a activement recherché du travail alors que le requérant se doit de rechercher de lui-même un emploi.

Etant donné que les demandes d'emploi versées par le requérant sont ensuite difficilement lisibles, le tribunal de ce siège n'est pas en mesure de déterminer le nombre de recherches d'emploi que le requérant a faites par mois.

Le requérant est encore resté en défaut de démontrer qu'il a recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

D'après les pièces que le requérant a versées au dossier, ce dernier n'a en effet postulé que pour les postes importants, tels que les postes de manager.

Les lettres de candidature que le requérant a versées au dossier ne sont finalement pour la plupart illisibles.

Le requérant est partant resté en défaut de démontrer qu'il a fait tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage, de sorte qu'il doit 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 60.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire du requérant.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas démontré qu'il a subi un dommage moral du fait de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas démontré qu'il a été affecté par son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas été atteint dans sa dignité à cause de son licenciement et qu'il n'a pas été stressé de ce fait.

Elle fait en effet valoir que le requérant, qui serait actuellement banquier en Suisse, s'est remis de son licenciement et qu'il ne se trouve pas dans la précarité.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant n'a qu'une ancienneté de deux ans dans la banque.

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 immédiatement 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 de 10.000.- €

II. Quant à la demande du requérant relative à sa pension

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir *« qu'il estime par ailleurs que sa pension sera négativement affectée par la perte de revenus et demande la nomination d'un expert avec la mission de déterminer l'incidence de la perte matérielle sur la pension qu'il recevra, 20.000.- € étant réclamés, ou tout autre montant à déterminer par l'expert. »*.

La partie défenderesse s'oppose à la nomination d'un expert.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas encore soixante-cinq ans.

Elle se demande ensuite si le requérant a du revenu.

Elle fait encore valoir que le requérant ne saurait pas être admis à pallier sa carence dans l'administration de la preuve.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant aurait pu fournir une simulation.

B. Quant aux motifs du jugement

Or, le requérant est à la fois resté en défaut d'expliquer plus amplement sa demande en paiement du montant de 20.000.- € et de formuler de façon précise la mission d'expertise qu'il veut voir ordonner.

Les demandes afférentes doivent partant être rejetées.

III. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 100.307,77 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 15 octobre 2020 au 14 octobre 2022 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

Or, d'après l'article L.521-4(5) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale 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.

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, 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'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 10.000.- € 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.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée 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 ;

joint les demandes introduites par les requêtes des 28 juin 2021 et 3 octobre 2024 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il diminue sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 428.761,60 €;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il demande à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à lui payer le montant de 20.000.- € à titre de perte sur sa pension qui sera négativement affectée par la perte de revenus et qu'il demande la nomination d'un expert avec la mission de déterminer l'incidence de la perte matérielle sur la pension qu'il recevra ;

lui **donne** encore **acte** qu'il augmente sa demande en allocation d'une indemnité de procédure à la somme de 10.000.- €;

donne finalement **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 sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 5 août 2020 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 institution d'une expertise et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement du montant de 20.000.- € à titre de perte sur sa pension 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 28 juin 2021, date du dépôt de la première requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

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 la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure 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