

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1609/25  
L-TRAV-39/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MERCREDI, 14 MAI 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY  
Michèle MERLE  
Michel DI FELICE  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président  
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 Maître Elias JEDIDI, avocat, en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SARL,**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

### **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 Maître Fabienne GARY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **PROCEDURE :**

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 26 janvier 2024, sous le numéro 39/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 26 février 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été fixée au rôle général à l'audience publique du 27 novembre 2024. Au vu du courriel de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA du 4 décembre 2024, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 12 mars 2025 à laquelle l'affaire a été utilement retenue. Les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 12 mars 2025, Maître Elias JEDIDI en remplacement de Maître Patrice Rudatinya MBONYUMUTWA s'est présenté pour PERSONNE1.) (ci-après « PERSONNE1. »), tandis que Maître Denis CANTELE s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Fabienne GARY, en remplacement de Maître Olivier UNSEN.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

# JUGEMENT QUI SUIT :

## **1. Faits**

PERSONNE1.) a été embauchée par la société SOCIETE1.) avec effet au 6 septembre 2021 en qualité de « *Technical project Coordinator* ».

Par courrier recommandé du 14 février 2023, la société SOCIETE1.) a licencié le requérant avec préavis de deux mois prenant cours le 14 février 2023 et se terminant le 14 avril 2023, dont elle a été dispensée.

Le 9 mars 2023, la société SOCIETE1.) a proposé à PERSONNE1.) de transiger moyennant une indemnité transactionnelle de 17.500.- euros.

PERSONNE1.) a demandé les motifs de son licenciement par courrier recommandé du 11 mars 2023.

Le 6 avril 2023, la société SOCIETE1.) a envoyé une seconde proposition transactionnelle à la requérante, pour une indemnité transactionnelle de 21.500.- euros.

La société SOCIETE1.) a finalement donné les motifs à la base du licenciement par courrier du 13 avril 2023 libellé dans les termes suivants :

### SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Le 6 juillet 2023, le mandataire de la requérante a adressé une réclamation formelle contre le licenciement.

Le 19 octobre 2023, le mandataire de la requérante a invité la défenderesse à trouver une issue amiable au litige plus équitable que les propositions antérieures.

En date du 9 novembre 2023, la société SOCIETE1.) a refusé cette invitation.

## **2. Prétentions et moyens des parties**

### **2.1. PERSONNE1.)**

PERSONNE1.) demande de déclarer le licenciement abusif.

Elle demande de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivant avec les intérêts légaux à partir du licenciement du 14 février 2023, sinon à partir de la demande de motifs du 11 mars 2023, sinon à partir de la réclamation du 6 juillet 2023, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir de la date du jugement à intervenir jusqu'à solde :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel	10.409.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral	27.594,84.- euros

- bonus contractuel

12.916,67.- euros

Elle demande encore de dire que les intérêts de retard seront majorés de trois points à l'expiration d'un délai de 3 mois suivant notification du jugement conformément à l'article 15 de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et intérêts de retard.

Elle réclame finalement, la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 3.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance, le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement économique. La requérante conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement. Elle expose en reprenant point par point les quatre motifs à l'appui de la lettre de motivation du 13 avril 2023, les raisons pour lesquelles les motifs seraient imprécis.

A l'audience du 12 mars 2025, PERSONNE1.) a réajusté sa demande. Elle réclame désormais :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel

5.846,68.- euros

Quant aux plaidoiries adverses et quant à la précision, PERSONNE1.) reprend les mots de son adversaire et soutient que la lettre de motifs ne serait pas claire ni pour l'avocat ni pour le juge. Les explications ne seraient pas annexées à la lettre, qui serait au vu des plaidoiries même de la société SOCIETE1.) imprécise. Il ne serait d'ailleurs pas possible de pallier l'absence de précision.

Quant aux attestations testimoniales, il serait contesté que PERSONNE1.) aurait été chargée d'envoyer les invitations aux réunions à tous les intervenants.

Le demande en condamnation du bonus, serait fondée, alors que l'objectif aurait été précis, mesurable et atteignable.

## **2.2. La société SOCIETE1.)**

La société SOCIETE1.) ne partage pas l'avis de PERSONNE1.) et estime qu'il n'y aurait aucun manque de précision, elle demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, elle indique que PERSONNE1.) a été dispensée de prester son préavis et que sa demande à titre de préjudice matériel ne serait pas en lien causal, alors qu'elle aurait souhaité faire des vacances au lieu de continuer à travailler dès que possible. En effet, la requérante se serait mise d'accord avec son nouvel employeur pour débiter plus tard.

A titre encore plus subsidiaire, si le tribunal devait retenir une période de référence de 4 mois, il y aurait encore lieu de retrancher la dispense de la période de préavis de 2 mois, de sorte que la période de référence serait de 2 mois.

Quant au bonus, celui-ci serait lié à des performances, par conséquent PERSONNE1.) n'y aurait pas droit, alors qu'elle n'aurait pas atteint les objectifs fixés.

A titre subsidiaire, il y aurait lieu de ramener le bonus à de plus justes proportions, soit à 2.000.- euros.

La société SOCIETE1.) est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

Elle expose que la requérante n'aurait pas fait de progrès après le 10 mars 2022, ce qui aurait motivé le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Elle se réfère à ses pièces pour conclure à la précision des motifs et expose avoir remis l'axe de progression à la requérante.

Elle s'appuie encore sur des jurisprudences pour fonder le licenciement pour insuffisance professionnelle, alors que PERSONNE1.) aurait commis de nombreux manquements professionnels de manière répétée.

Elle soutient encore que même si la lettre de motifs ne serait pas compréhensible pour l'avocat adverse ou pour le tribunal, PERSONNE1.) aurait parfaitement saisi ce qui lui aurait été reproché.

PERSONNE1.) n'aurait d'ailleurs aucun préjudice moral, alors qu'elle n'avait qu'une ancienneté de 1 an et demi et qu'elle était âgée de 31 ans lors du licenciement. Elle aurait d'ailleurs rapidement trouvé un nouvel emploi.

La société SOCIETE1.) offre encore de prouver le caractère réel et sérieux des motifs à la base du licenciement de PERSONNE1.) par l'audition de PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

### **3. Motifs de la décision**

La requête, introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, est recevable.

#### **3.1. Quant à la précision**

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

D'emblée, le tribunal retient contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), qu'il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour le salarié, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été licenciée pour insuffisance professionnelle et non atteinte des objectifs de progression.

La lettre du 13 avril 2023 fait état de 4 mission principales ou axes de progrès :

1. Coordination avec le client et l'exploitant SOCIETE2.) et SOCIETE3.) (références NUMERO2.)) – PERSONNE1.) doit mettre l'accent sur les mises à jour hebdomadaires appropriés.
2. Livraison/relivraison (référence NUMERO3.)).
3. Coordination interne – PERSONNE1.) doit se concentrer sur les comptes rendus des réunions, mise à jour des informations pour les membres concernés mais absents lors des réunions, affectation des tâches au sein de l'équipe.
4. Point d'Attention pour PERSONNE1.): penser à l'évaluation et la vérification de l'information fournie avant sa distribution, vérification des erreurs évidentes, coquilles, etc..

Ces quatre points sont encore développés par la suite.

Quant au premier motif, la société SOCIETE1.) soutient qu'une seule mise à jour aurait été faite. Elle n'indique pas combien de mises à jour auraient été nécessaires, à quelle fréquence et quand.

Ce motif est partant imprécis.

Quant au second motif, l'employeur se contente de faire une indication à « *référence NUMERO3.)* ». Il expose cependant que PERSONNE1.) aurait manqué à inviter PERSONNE4.) et PERSONNE5.), « *SOCIETE2.)* » et le « *représentant sur place* ». L'identité de SOCIETE2.) et le représentant sur place, n'est pas donnée. Il n'est pas non plus indiqué pour quelle raison, l'employeur indique livraison/relivraison « *référence NUMERO3.)* » pour un motif qui semble être en relation au fait d'avoir manqué d'inviter des intervenants dans une réunion. Il ressort

uniquement des explications de PERSONNE1.) qu'il s'agissait d'une conférence MEDIA1.). D'ailleurs conformément aux plaidoiries de PERSONNE1.), aucune conséquence de ce manque d'invitation à la réunion n'est exposée.

Ce motif est également imprécis.

Quant au troisième motif, il n'est pas précisé si PERSONNE1.) devait se charger d'établir un procès-verbal. Aucune date n'est donnée, il est fait référence à une absence de coordination avec « *les personnes absentes* » et de ne pas avoir assigné « *les tâches* » comme demandés, sans préciser quelles personnes et quelles tâches. La conséquence de l'absence d'un procès-verbal quant à la perte de 137.000.- \$ reste également floue.

Ce motif est aussi imprécis.

Quant au quatrième motif, l'employeur reproche à PERSONNE1.) qu'aucune action n'aurait été engagée de sa part, sans préciser ce qu'elle aurait dû entreprendre.

Quant à la planification du vol de ADRESSE3.), PERSONNE1.) aurait « *manqué certains éléments* », sans préciser lesquelles.

Quant au rapport sur l'avion NUMERO4.), une des deux informations ne serait pas à jour. L'employeur n'identifie pas quelle erreur aurait été commise, et qui serait à l'origine de l'erreur.

Ce motif est également imprécis.

L'employeur se contente de libeller les motifs de manière générale et vague. La lettre de motifs expose que PERSONNE1.) aurait fait l'objet d'une évaluation en mars 2022 à la fin de sa période d'essai. Lors de cette évaluation, elle aurait obtenu des objectifs et des axes de travail précis et mesurables pour occuper son poste. Or, la lettre de motifs ne fait pas référence à de quelconques annexes, qui ne sont d'ailleurs pas versées.

A cet égard, il convient de rappeler que le simple fait de renvoyer à des annexes, ce qui n'est pas le cas en l'espèce, ne saurait exempter un employeur de son obligation de formuler précisément le/les griefs dans la lettre de motivation de telle manière à ce que ces explications se suffisent à elles-mêmes. Les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires.

Force est de constater qu'aucun des reproches énoncés dans la lettre de motivation n'est exprimé avec la précision requise pour permettre de comprendre ce qui est concrètement reproché à PERSONNE1.) et pour en apprécier la gravité.

Si un employeur peut aboutir à la conclusion que la relation de travail ne saurait être poursuivie dès lors qu'il est confronté à un salarié qui refuse de prendre conscience de ses manquements et de ses insuffisances professionnelles et d'agir concrètement en vue d'y remédier, encore faut-il que cette conclusion soit précédée de la démonstration rigoureuse et précise de l'existence de

manquements ou d'insuffisances. Or, il résulte des développements qui précèdent qu'une telle démonstration n'est pas donnée en l'espèce.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que la lettre de motivation du licenciement n'est pas précise et que le licenciement doit partant être déclaré abusif.

L'offre de preuve est partant également à rejeter, alors que la lettre de motivation a été déclarée imprécise.

### **3.2. Quant à l'indemnisation**

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.

#### **3.2.1. Le préjudice matériel**

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 les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, la requérante explique qu'elle avait 31 ans au moment du licenciement. Elle aurait retrouvé un emploi le 30 juin 2023 avec effet au 28 août 2023, soit près de 4 mois après son licenciement avec préavis du 14 février 2023. Elle est d'avis qu'eu égard à son âge et à son ancienneté de 1 an et demi au moment du licenciement, il y aurait lieu de fixer une période de référence à partir du 15 avril 2023 au 28 août 2024, soit près de 4 mois, après l'écoulement de la période de préavis.

La société SOCIETE1.) s'y oppose, elle soutient que PERSONNE1.) aurait déjà trouvé un emploi en date du 30 juin 2023, mais qu'elle aurait décidé de reporter la date d'effet pour pouvoir profiter des vacances. Elle donne encore à considérer que PERSONNE1.) a profité d'une dispense de préavis.

En tenant compte des démarches documentées par les pièces, de l'âge et de l'ancienneté de la requérante à l'époque du licenciement, du domaine d'activité concerné et du fait que PERSONNE1.) a été dispensé de prêter son préavis et qu'elle a retrouvé un emploi en date du 30 juin 2023, le Tribunal fixe la période de référence à un mois après la période de préavis.

En tenant compte de la seule fiche de salaire pour un mois entier (mars 2023) produit en cause par la requérante, il y a partant lieu de fixer le montant des dommages et intérêts du chef du préjudice matériel au montant de 6.730,35.- euros brut.

Eu égard au recours de l'ETAT et aux pièces versées, il y a lieu de retrancher le montant de 5.518,95.- euros, de sorte qu'il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.211,40.- euros brut**.

### **3.2.2. Le préjudice moral**

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

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, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (un an et demi) et de l'âge de la requérante (31 ans) au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer *ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **1.000.- euros**.

### **3.2.3. La demande de l'ETAT**

L'ETAT conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au remboursement de la somme de 24.307,12.- euros correspondante aux indemnités de chômage versées à la requérante au cours de la période allant du 15 avril 2023 au 27 août 2023.

Aux termes de l'article L.521-4 (8) du Code du travail :

*« Dans les cas 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 des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ».*

Le recours dirigé contre la société SOCIETE1.) est à déclarer fondé en son principe, le licenciement ayant été déclaré abusif.

Eu égard à la période de référence de 1 mois retenue dans le cadre de l'appréciation de la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi à la suite de son licenciement, il y a lieu de déclarer fondée la demande de l'ETAT dirigée contre la société SOCIETE1.) à concurrence du montant de **5.518,95.- euros**.

### **3.2.4. Le bonus pour l'année fiscale 2022-2023**

Le requérant réclame le paiement d'un montant de 12.916,67.- euros à titre de bonus pour l'année fiscale 2022-2023. Elle n'indique pas avoir touché ce bonus pour l'année précédente. Elle se réfère à l'article 5 du contrat de travail du 28 juillet 2021.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande en son principe en faisant plaider qu'en vertu des stipulations contractuelles, le bonus dépend de la performance du salarié.

L'article précité est libellé dans les termes suivants :

*« De plus, la salariée bénéficie d'un bonus variable maximum annuel de 10 000 euros brut, calculé annuellement sur la base de la réalisation d'objectifs personnels établis avec son supérieur hiérarchique et objectifs financiers du groupe, cette rémunération variable est dépendante pour partie des résultats de l'entreprise et pour partie de l'atteinte des objectifs personnels fixés et réalisés. Les objectifs sont fixés et communiqués annuellement par écrit à la salariée par le manager en début d'année et évalués par le manager en début d'année suivante lors de l'entretien annuel. »*

Le Tribunal constate que cette disposition constitue une clause de libéralité. En présence d'une telle clause, le requérant ne saurait se prévaloir d'un droit contractuellement convenu ou d'un droit acquis au paiement d'un bonus.

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4<sup>e</sup> éd. 2012, p.108).

Les stipulations contractuelles retiennent que le bonus dépend d'une part des résultats de l'entreprise et d'une autre part de l'atteinte des objectifs personnels.

PERSONNE1.) reste en défaut de prouver que les deux objectifs seraient atteints pour l'année 2022 à 2023, de sorte que cette demande est à rejeter.

## **4. Quant aux demandes accessoires**

- *Indemnité de procédure*

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

PERSONNE1.) restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

- *Exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens*

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.

Elle demande encore de dire que les intérêts de retard seront majorés de trois points à l'expiration d'un délai de 3 mois suivant notification du jugement conformément à l'article 15 de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et intérêts de retard.

## PAR CES MOTIFS :

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

**reçoit** la demande en la forme ;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle :

- diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel à la somme de 5.846,68.- euros ;

**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 sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

**déclare abusif** le licenciement avec préavis intervenu le 14 février 2023 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement à concurrence du montant de **1.211,40.- euros brut** ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.211,40.- euros brut** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**dit** que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'écoulement d'un délai de 3 mois à compter de la notification du présent jugement ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de **1.000.- euros** ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**dit** que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'écoulement d'un délai de 3 mois à compter de la notification du présent jugement ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus pour l'année fiscale 2022-2023 et en déboute ;

**déclare fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à concurrence du montant de **5.518,95.- euros** ;

**partant condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi la somme de **5.518,95.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**rejette** pour le surplus ;

**rejette** la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**dit** qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement ;

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

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Fakrul PATWARY,  
juge de paix

Joé KERSCHEN,  
greffier assumé