

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no. 2202/25**

L-TRAV-531/24 et L-TRAV-180/25

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 25 JUIN 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY  
Rosa DE TOMMASO  
François SCORNET  
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 Esteban THEWISSEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET :**

**SOCIETE1.) ASBL,**

association sans but lucratif, 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

administrateur, sinon par son conseil d'administration, sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

## **PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Laurent RIES, 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 Nathalie BOSQUET, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, les deux demeurant à Luxembourg.

---

### **PROCEDURE :**

Les rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu le 26 mars 2025 entre parties par le Tribunal de travail de ce siège sous le numéro 1151/25 dont le dispositif est conçu comme suit :

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

*rejette l'exception tirée du libellé obscur ;*

*déclare la demande recevable en la forme ;*

*invite PERSONNE1.) à mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;*

*refixe l'affaire pour continuation des débats à l'audience du lundi 5 mai 2025, 15:00 heures, salle n° JP.1.19, de la Justice de Paix à Luxembourg ;*

*sursois à statuer pour le surplus ;*

*réserve les frais et dépens de l'instance. »*

Suite à une requête en intervention – annexée à la présente minute – déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 2 avril 2025, sous le numéro L-TRAV-180/25, l'affaire a été appelée à l'audience publique du 5 mai 2025 à laquelle l'affaire a été utilement retenue.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 5 mai 2025, Maître Esteban THEWISSEN s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Laurent RIES, s'est présenté pour l'association SOCIETE1.) (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 Nathalie BOSQUET, en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

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

## **JUGEMENT QUI SUIT :**

A l'audience publique du 5 mai 2025, PERSONNE1.) demande la jonction des affaires numéros L-TRAV-531/24 et L-TRAV-180/25.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu d'ordonner la jonction des affaires enrôlées sous les numéros L-TRAV-531/24 et L-TRAV-180/25.

### **1. Les faits**

PERSONNE1.) a été engagée par la société SOCIETE1.) en qualité de « *Editorial Office Assistant* » par contrat de travail à durée déterminée du 15 décembre 2014 au 14 décembre 2015, à raison de 20 heures de travail par semaine réparties sur cinq jours.

Le 11 décembre 2015, les parties ont signé un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 15 décembre 2015, pour la même fonction et horaire de travail.

A partir du 3 octobre 2016, un avenant au contrat de travail à durée indéterminée a été signé. Le temps de travail de PERSONNE1.) a été augmenté à 40 heures par semaine.

Par courrier du 11 août 2023, l'employeur a notifié à la requérante son licenciement avec un préavis de 4 mois courant du 15 août 2023 au 14 décembre 2023.

Par la suite, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 29 août 2023, l'employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

### **2. Les prétentions et les moyens des parties**

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

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 12 juillet 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux

fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de l'introduction de la requête jusqu'à solde :

- |   |                |
|---|----------------|
| - dommages et intérêts pour le préjudice matériel | 55.000.- euros |
| - dommages et intérêts pour le préjudice moral    | 15.000.- euros |

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de son employeur aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000.- euros. Elle réclame enfin d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Elle 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 avec préavis. La requérante soulève également dans sa requête l'absence de motifs réels et sérieux dans la lettre de licenciement.

Quant aux comptes annuels audités versées par son employeur, la requérante soutient qu'il n'y est fait aucune mention de l'impact du Covid-19 dans les finances de la société SOCIETE1.). Aucune provision n'aurait été faite par son employeur et les fonds propres seraient importants, de sorte que le motif ne serait ni réel, ni sérieux.

PERSONNE1.) s'oppose à l'offre de preuve formulée par son employeur, alors que PERSONNE2.) est la même personne qui a signé la lettre de licenciement.

## **2.2. La société SOCIETE1.)**

A l'audience du 3 mars 2025, la société SOCIETE1.) a soulevé en premier lieu l'exception tirée du libellé obscur de la requête. Elle soutient que la demande adverse en condamnation d'un préjudice matériel de 55.000.- euros ne serait pas ventilée.

La société SOCIETE1.) conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

Elle demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

La société SOCIETE1.) expose qu'elle aurait licencié PERSONNE1.) dans le respect du droit du travail en lui accordant, tant l'indemnité de préavis, ainsi qu'une indemnité de licenciement. Elle fait état d'une perte de près de 310.000.- euros, ce qui aurait motivé le licenciement de PERSONNE1.). PERSONNE1.) étant la salariée avec la plus d'ancienneté, la société SOCIETE1.) aurait décidé de se séparer d'elle en raison de l'impact de sa rémunération sur les finances de la société. PERSONNE1.) se serait d'ailleurs emparée de documents auxquels sans y être autorisée.

Elle précise qu'elle n'aurait pas recruté pour le même poste, mais bien pour des postes différents que celui de PERSONNE1.), alors que son poste serait devenu redondant. D'ailleurs d'autres personnes auraient également été licenciées pour des motifs économiques.

Elle explique encore que durant les années 2020, 2021 et 2022, elle aurait déjà subi d'importantes pertes.

La société SOCIETE1.) offre encore de prouver la situation financière de la société, ayant motivé le licenciement de PERSONNE1.) pour raisons économiques, par l'audition de PERSONNE2.).

A l'audience du 5 mai 2025, la société SOCIETE1.) réitère que PERSONNE2.) pourrait témoigner dans la présente affaire, alors qu'elle ne serait pas gérante de la société défenderesse.

Elle soulève l'irrecevabilité de la demande de l'ETAT, alors que l'ETAT se contenterait de demander le remboursement des indemnités de chômage à l'employeur uniquement et non à la salariée, pour autant que l'employeur soit la partie mal fondée au fond du litige. Il serait question d'une réelle discrimination de l'employeur, alors que, si c'était la salariée qui est déclarée mal fondée, elle ne devrait rien rembourser.

### **2.3. L'ETAT**

A l'audience du 5 mai 2025, l'ETAT demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 45.091,70.- euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, à titre d'indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) au cours de la période de décembre 2023 à décembre 2024.

Quant à l'irrecevabilité soulevée par la société SOCIETE1.), il soutient que sa demande est basée sur l'article L-521-4 du Code du travail et qu'il n'existerait aucune irrecevabilité, tel que l'entend la partie défenderesse. Elle explique, que même s'il lui est permis de demander la condamnation du salarié en cas de licenciement justifié, il aurait le choix de formuler une demande en condamnation. D'ailleurs, le cas d'espèce serait un licenciement avec préavis et non par effet immédiat de sorte que la salariée resterait de toute manière un chômeur involontaire et aurait tout de même droit aux indemnités de chômage en cas de licenciement justifié, ce qui ne serait pas le cas pour un licenciement avec effet immédiat déclaré justifié, suivant lequel la salariée n'aurait pas droit aux indemnités de chômage.

## **3. Motifs de la décision**

### **3.1. La précision des motifs**

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués manqueraient de précision de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

La société SOCIETE1.) estime que la lettre serait suffisamment précise alors qu'elle fournirait les détails nécessaires à la compréhension des motifs invoqués.

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

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

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

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

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

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.

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

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.

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.

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

A l'audience du 3 mars 2025, l'employeur expose que PERSONNE1.) était la salariée avec le plus d'ancienneté. La société SOCIETE1.) a décidé de se séparer d'elle en raison de l'impact de sa rémunération sur les finances de la société. Elle précise qu'elle n'aurait pas recruté pour le poste

de PERSONNE1.), mais bien pour des postes différents que celui de PERSONNE1.), alors que son poste était devenu redondant. D'ailleurs d'autres personnes auraient également été licenciées pour des motifs économiques.

La société SOCIETE1.) aurait subi une perte de près de 310.000.- euros en raison de l'impact du COVID-19 sur le fonctionnement de la société. Elle explique encore que durant les années 2020, 2021 et 2022, elle aurait déjà subi d'importantes pertes.

Ces explications fournies à l'audience constituent le motif de licenciement de la requérante.

Or, ces explications ne se trouvent pas dans la lettre de motifs du 29 août 2023.

L'employeur se contente de fournir l'explication suivante :

*« As a result of COVID-19 pandemic, SOCIETE1.) has been experiencing financial difficulties. This has coincided with the switch to a new publisher, which has required us to streamline the editorial office.*

*We have explored many options but, unfortunately, our efforts have been unsuccessful, and the Board has decided to reduce the size of our workforce.*

*Regrettably, this means your employment has been terminated. »*

L'employeur fait mention de l'impact de la pandémie COVID-19 sur ses finances, mais pas pour quelles raisons. Aucun montant ou indication de perte ne sont donnés. La nécessité de se séparer de la requérante en raison du changement vers un nouvel éditeur n'est pas. L'employeur soutient avoir exploré plusieurs autres options pour réduire les coûts, sans préciser lesquelles. Elle fait état de la décision de réduire les effectifs de la société sans expliquer pour quelles raisons, la société a choisi de se séparer plus particulièrement de la requérante au lieu des autres employés.

La société SOCIETE1.) offre encore de prouver la situation financière ayant motivé le licenciement de PERSONNE1.) pour raisons économiques, par l'audition de PERSONNE2.).

C'est la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs. Les explications fournies à l'audience, ainsi que l'audition d'un témoin ne peuvent pas influencer la précision des motifs. Il y a partant lieu de rejeter l'offre de preuve pour ne pas être pertinente.

Il s'ensuit que la partie défenderesse est en tout cas restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs les raisons de restructuration de la société SOCIETE1.).

L'imprécision du motif du licenciement étant assimilée à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 11 août 2023 doit être déclaré abusif.

Il n'y a en conséquence pas lieu d'analyser les autres moyens de la requérante relatifs au caractère abusif de son licenciement.

### **3.2. Quant à l'indemnisation**

#### **3.2.1. Préjudice matériel**

PERSONNE1.) réclame le montant de 55.000.- euros, correspondant à la perte de rémunération subie.

La société SOCIETE1.) demande de débouter la requérante, alors qu'aucune recherche d'emploi ne serait versée.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui 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.

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.

Ainsi, 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard au préavis de 4 mois et de l'absence de recherche d'emploi.

Il y a partant lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

### **3.2.2. 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 (près de 9 ans) et de l'âge de la requérante (47 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 **6.750.- euros**.

### **3.3. Demande de l'ETAT**

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 45.091,70.- euros, avec les intérêts légaux à partir des décaissements, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde, à titre d'indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.) au cours de la période de décembre 2023 à décembre 2024.

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 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.

La société SOCIETE1.) estime que cette demande serait irrecevable, alors que l'ETAT ne demanderait pas la condamnation de la partie mal fondée, mais uniquement de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée. Elle estime que l'ETAT doit également demander la condamnation de la salariée, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée.

Conformément aux plaidoiries de l'ETAT, s'agissant d'un licenciement avec préavis, la requérante est à considérer comme chômeur involontaire, de sorte qu'elle pourrait de toute manière prétendre aux indemnités de chômage, que le licenciement soit déclaré abusif ou justifié, ce qui n'est pas le cas dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat.

Etant donné que la demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle 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.

Le moyen de la société SOCIETE1.) devient dès lors sans objet, alors que d'une part le licenciement a été déclaré abusif et d'autre part aucune condamnation au profit de l'ETAT n'est à prononcer.

#### **4. Les demandes accessoires**

##### ***- Indemnité de procédure***

Les parties sollicitent en outre chacune 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).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **1.500.- euros.**

##### ***- 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, étant donné que l'indemnisation allouée à titre de préjudice moral ne constitue pas une créance salariale.

- *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.

## **PAR CES MOTIFS :**

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

**statuant** en continuation du jugement n°1151/25 du 26 mars 2025 ;

**ordonne** la jonction des affaires introduites sous les numéros L-TRAV-531/24 et L-TRAV-180/25 ;

**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 11 août 2023 que l'association SOCIETE1.) ASBL a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

**rejette** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 6.750.- euros ;

**condamne** l'association SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **6.750.- euros** à titre d'indemnité pour préjudice moral consécutif au licenciement ;

**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 ;

**rejette** pour le surplus ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** l'association SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.500.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**rejette** la demande de l'association SOCIETE1.) ASBL 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** l'association SOCIETE1.) ASBL 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