

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2578/25
L-TRAV-170/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 14 JUILLET 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Liliana DOS SANTOS ALVES
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 en personne,

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.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Alessia BORDON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

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 Celine ALVES FERNANDES, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E:

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 25 mars 2025, sous le numéro 170/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 mai 2025. L'affaire a ensuite subi deux remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 7 juillet 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 7 juillet 2025, PERSONNE1.) a comparu en personne, tandis que Maître Alessia BORDON en remplacement de Maître Christian JUNGERS s'est présentée 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 Celine ALVES FERNANDES en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD.

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. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *Agent de sécurité* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 22 mars 2022 auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 23 mars 2022.

Le 24 avril 2024, PERSONNE1.) a été convoqué à un entretien préalable prévu pour le 30 avril 2024.

Par courrier recommandé du 7 mai 2024, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec préavis de 2 mois, débutant le 15 mai 2024 et prenant fin au 14 juillet 2024.

En date du 13 mai 2024, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 30 mai 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

L'ORGANISATION1.) a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement en date du 26 août 2024.

2. Prétention est moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 25 mars 2025, 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 il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux de retard depuis le jour du licenciement, sinon à partir du 26 août 2024, jour de la contestation du licenciement, sinon depuis le jour de l'introduction de la demande en justice jusqu'à solde :

- | | |
|---|---------------|
| - dommages et intérêts pour le préjudice matériel (2 mois des salaires, difficultés financières et frais bancaires) | 6.800.- euros |
| - dommages et intérêts pour le préjudice moral | 2.500.- 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 500.- euros.

A l'audience du 7 juillet 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires. Selon le dernier état de ses plaidoiries, celles-ci peuvent se résumer comme suit :

- dommages et intérêts pour le préjudice matériel (12 mois) 23.300.- euros
- dommages et intérêts pour le préjudice moral 7.000.- euros

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement avec préavis en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Le requérant conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Le requérant soutient que le dossier contre lui aurait été monté de toutes pièces. Il conteste toutes les pièces et affirmations adverses et insinue que chaque témoin ayant déposé une attestation testimoniale serait un menteur et aurait inventé les faits.

Quant à l'avertissement, il prétend que ses actions ne seraient pas graves. Il explique qu'en aucun cas, il n'y aurait eu d'harcèlement sexuel, alors que la société SOCIETE1.) n'identifierait pas qui se serait plaint. Les motifs de l'avertissement auraient été inventés par PERSONNE2.). Il expose en détail toutes les incohérences et absences de preuves quant aux faits allégués.

Quant aux absences injustifiées, il expose que son véhicule aurait eu une panne. Il aurait demandé un changement de son planning du 15 mars 2024 au 25 mars 2024. Le 12 mars 2024, jour de sa demande PERSONNE3.) l'aurait informé que son planning avait été changé. PERSONNE1.) soutient cependant qu'il y aurait probablement eu un malentendu, alors que la modification du planning comptait uniquement deux jours. Il aurait par la suite tenté de contacter PERSONNE3.) sans obtenir de réponses. Le 15 mars à 14.09 heures le service planning lui aurait confirmé par téléphone « ... *pas de soucis, M. PERSONNE1.), on vous a pas oublié, votre planning sera encore modifié...* ». PERSONNE1.) demande une preuve de la partie adverse si le prédit appel téléphonique serait contesté.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires. Elle soutient que la lettre est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates exactes, les noms des personnes et la chronologie des faits seraient exposés. La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause.

Elle reproche à son ancien salarié deux motifs, le motif principal étant des absences injustifiées et le motif secondaire ceux repris dans l'avertissement du 31 août 2023.

Elle expose que PERSONNE1.) aurait une obligation de résultat de se présenter au travail et qu'il lui appartiendrait de prendre ses dispositions afin d'assurer son transport. La société SOCIETE1.) explique encore que le planning aurait été communiqué le 12 mars 2024 et le prédit planning

n'aurait plus été modifié par après. L'employeur se serait retrouvé devant des faits accomplis, alors qu'il aurait dû pourvoir au remplacement de PERSONNE1.).

L'ancien salarié aurait encore dévié son numéro de téléphone envers un poste de police pour ne pas être joint. Le requérant aurait été absent durant plusieurs journées et l'employeur aurait pu renvoyer PERSONNE1.) pour faute grave, mais aurait été clément.

Le licenciement avec préavis serait partant justifié.

La société SOCIETE1.) expose encore son avertissement du 31 août 2023. PERSONNE1.) aurait projeté des cacahuètes envers des collègues, il aurait tenu des propos et plaisanteries gênants et déplacés à connotations sexuels, il aurait délibérément refusé de passer les consignes de relève, il n'aurait pas respecté les procédures et aurait encodé de nouveaux résidents à une mauvaise date, il aurait encore autorisé des résidents à accéder au PC de contrôle. Une agente de nettoyage se serait également plainte de son comportement, deux témoins auraient encore rapporté la singularité et l'ambiguïté de son comportement vis-à-vis de certaines résidentes.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal viendrait néanmoins à retenir que le licenciement est abusif, la société SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en leurs principes et *quanta*. Elle conclut encore au rejet de la demande d'indemnité pour préjudice matériel en raison des recherches d'emplois tardives de PERSONNE1.).

A cette même audience, la société SOCIETE1.) a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer la somme de 1.500.- euros à titre d'indemnité de procédure.

En réponses aux plaidoiries adverses, la société SOCIETE1.) conteste l'appel téléphonique du 15 mars 2024. Elle explique d'ailleurs que la charge de la preuve pèserait sur le requérant, de sorte qu'elle n'aurait pas à verser de quelconques preuves que cet appel n'aurait pas eu lieu.

2.3. L'ETAT

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la société SOCIETE1.), respectivement de fixer sa créance, à lui rembourser le montant de 28.555,64.- euros brut qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 15 juillet 2024 à mai 2025 avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

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^e éd. 2012, p.108).

3.2. La précision des motifs

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 exactes 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) du Code 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.

Il résulte de la lettre des motifs que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour des absences injustifiées.

Elle s'est encore référée à la convocation d'un entretien préalable par courrier du 10 août 2023 et à un entretien du 22 juin 2023 concernant une plainte émanant d'un salarié qui aurait dénoncé le comportement déplacé et inapproprié de PERSONNE1.). Il n'y a pas plus d'indications de sorte que ces points sont à déclarer imprécis, l'employeur ne pouvant y prendre appui.

Il n'est d'ailleurs fait aucune mention de l'avertissement du 31 août 2023. Il ne ressort pas non plus du courrier de communication des motifs que l'employeur s'est appuyé sur des annexes. L'employeur a entendu s'appuyer sur l'avertissement du 31 août 2023 à l'audience du 7 juillet 2025. Il est de jurisprudence constante qu'on ne peut se référer à un avertissement en tant que motif à l'appui du licenciement, alors que le salarié a déjà été sanctionné par l'avertissement. L'employeur peut invoquer un avertissement, uniquement à l'appui d'un nouveau fait. Or, la lettre de motifs ne faisant aucune mention à l'avertissement du 31 août 2023, il y a lieu de dire que les développements faits quant au prédit avertissement sont imprécis, de sorte que l'employeur ne peut pas l'invoquer à titre de motif.

Quant aux absences injustifiées, les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis. Elle a même maintenu que les faits justifient un licenciement avec effet immédiat.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a uniquement indiqué le motif d'absences injustifiées avec précision dans la lettre des motifs du licenciement.

3.3. Le caractère réel et sérieux des motifs

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement.

Il ressort des pièces versés qu'un premier planning a été communiqué à PERSONNE1.) en date du 20 février 2024, reprenant les dates du 15 au 19 mars 2024, ainsi que le 22 mars 2024. Un second planning a été communiqué le 12 mars 2024, dans lequel il est possible de constater que le lieu de travail a été modifié pour les dates du 15 et 16 mars 2024.

Contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), les 17, 18 et 19 mars 2024 n'ont pas été modifiés par sa demande.

Il s'ensuit qu'il aurait dû se préparer à prester ces jours, alors qu'il n'a pas eu de modification pour ces dates. En effet, le fait de demander une modification ne se traduit pas automatiquement par un accord de l'employeur. Le planning du 12 mars 2024 démontre au contraire le refus de l'employeur d'accorder soit une modification, sinon un congé, à PERSONNE1.) aux 17, 18 et 19 mars 2024.

Il ressort en effet des pièces que le requérant a reçu un appel de son employeur le 15 mars 2024 à 14.09 heures. Face aux contestations de la société SOCIETE1.), le Tribunal a demandé à plusieurs reprises à PERSONNE1.) qui aurait été son interlocuteur lors de cet appel téléphonique afin d'ordonner une audition. Le requérant a proposé plusieurs noms, sans pouvoir précisément indiquer l'identité de son interlocuteur. Il a demandé d'entendre plusieurs personnes successivement jusqu'à ce qu'il tombe sur la bonne personne.

Le tribunal rappelle qu'il ne lui appartient pas de suppléer à la carence des parties dans l'administration de la preuve, de sorte qu'il y a lieu de rejeter cette demande.

Le contenu du prédit appel étant contesté, PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve que la service planning lui aurait indiqué que son planning serait modifié pour les 17, 18 et 19 mars 2024.

Le 17 mars 2024 à 22.00 heures, PERSONNE1.) a obtenu un appel de son employeur. Il explique avoir manqué cet appel, car il dormait. Il se serait rendu compte du prédit appel le lendemain matin, soit le 18 mars 2024, mais n'a pas cru nécessaire de rappeler son employeur. Sur question du Tribunal, il a affirmé que s'agissant d'un dimanche, le service planning serait injoignable. La société SOCIETE1.) a justement relevé que le 18 mars 2024 était un lundi de sorte que rien n'aurait empêché PERSONNE1.) de prendre contact avec son employeur. Le requérant n'avait pas d'explication pour quelle raison il n'a pas recontacté son employeur.

Il s'agit partant d'une seconde absence injustifiée.

Le 18 mars 2024, le requérant a dévié sa ligne téléphonique vers numéro de la police grand-ducale. La société SOCIETE1.) a tenté de contacter PERSONNE1.), mais a eu un policier à l'autre bout du téléphone. Le requérant a encore soutenu que « *Le 18 mars, en soirée, après consommation de vin rouge et par acte émotionnel, mon portable était dévié sur une boîte vocale d'un numéro de la police grand-ducale. Je tiens à exprimer mes excuses pour cet acte* ». Questionné à ce sujet par le Tribunal, le requérant n'avait pas d'explications pour ce comportement, il n'a pas non plus su répondre de qui il attendait un appel.

Hormis le fait qu'il s'agit d'un manque de respect absolu face à son employeur, il s'agit partant d'une seconde absence injustifiée.

Le 19 mars 2024, il a écrit un courriel à son employeur, qui ne lui a pas répondu. La société SOCIETE1.) a expliqué qu'au vu du manque de sérieux de PERSONNE1.) quant à la déviation de l'appel et eu égard au fait que le planning lui a été communiqué préalablement, le requérant aurait dû se présenter au travail.

Il s'agit donc du troisième jour consécutif d'absence.

Le requérant n'a pas obtenu un nouveau planning pour ces trois dates, mais n'a tout de même pas estimé qu'il aurait dû appeler son employeur. L'absence de réponse à son courriel, aurait dû l'interpeller et aurait dû le pousser à se présenter au travail au lieu de rester chez soi.

Le 22 mars 2024, PERSONNE1.) explique que son employeur aurait dû organiser son lieu de travail afin qu'il n'ait pas besoin de se déplacer avec les transports publics. En effet, il aurait eu de mauvaises expériences avec les transports publics et le trajet lui prendrait près de 2 heures pour se rendre à ADRESSE3.), ce qui ne serait pas raisonnable. Il estime partant que ce ne serait pas de sa faute, mais celui de son employeur s'il n'a pas pu se présenter au travail.

La présence au travail constitue pour le salarié une obligation de résultat, que toute absence du lieu de travail doit être approuvée par l'employeur et qu'à défaut de pareille approbation, les absences invoquées revêtent le caractère d'absences non autorisées, partant injustifiées.

Il s'agit donc de quatre absences injustifiées.

Le comportement du salarié, tel le refus d'ordre suivi d'un abandon de poste, peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement. Il appartient en effet au requérant de prouver que son absence n'a pas perturbé le fonctionnement de l'entreprise, ce qu'il est resté en défaut de faire.

En effet, PERSONNE1.) ne verse aucune pièce attestant que le service n'aurait pas été désorganisé en raison de son absence.

Au contraire, la société SOCIETE1.) démontre qu'il a dû monopoliser plusieurs autres salariés pour combler ses absences.

Confronté à l'absentéisme du salarié, l'employeur doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié absent.

Ce n'est pas parce qu'il réussit plus ou moins bien qu'il n'y a pas à ce titre de motif réel et sérieux de licenciement.

S'il est vrai qu'un seul évènement ne saurait être suffisamment grave pour fonder un licenciement, dans le cas d'espèce il s'agit de 4 jours.

Au vu des pièces versés il est bien question d'un motif réel et sérieux.

La société SOCIETE1.) invoque encore un arrêt de la Cour d'appel du 27 juin 2024 n° CAL-2023-00328 du rôle, dans lequel il a été retenu qu' « *une absence de justification de plusieurs journées, en l'occurrence de cinq jours consécutifs, dénote dans le chef du salarié une désinvolture inadmissible à l'égard de son employeur et constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales établies en l'espèce, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce d'autant plus que toute absence inexcusée apporte nécessairement un trouble à l'entreprise concernée, l'employeur n'ayant pas besoin d'établir spécialement une désorganisation dans ce contexte.* »

Le tribunal rejoint les conclusions de la société SOCIETE1.) que l'absence de réactivité, le laxisme et le comportement irrespectueux et désinvolte de PERSONNE1.) aurait justifié un licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec préavis que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 7 mai 2024 doit partant, au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

3.4. Quant à la demande de l'ETAT

Le licenciement de PERSONNE1.) ayant été déclaré justifié, il y a lieu de déclarer non fondée la demande de l'ETAT.

4. 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 et aux éléments de la cause, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) 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 **750.- euros**.

- Exécution provisoire

Au vu de l'issue du litige, 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 laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, 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 ;

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- augmente sa demande en indemnisation du préjudice matériel à la somme de 23.300.- euros ;
- augmente sa demande en indemnisation du préjudice moral à la somme de 7.000.- 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 que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 7 mai 2024 est régulier et justifié ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral ;

rejette la demande 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 ;

rejette pour le surplus ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de **750.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) 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,

Joé KERSCHEN,

Juge de paix

Greffier assumé