

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No. 2442 /25
L-TRAV-688/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 10 JUILLET 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, demeurant à L-2550 Luxembourg, 108, avenue du X Septembre,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Nathalie BORON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

l'association sans but lucratif SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Marie-Noëlle GLINEL, avocat, en remplacement de Maître François MOYSE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis 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.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 novembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 21 décembre 2023 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 5 juin 2025 à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Nathalie BORON se présenta pour la partie demanderesse et Maître Marie-Noëlle GLINEL se présenta pour la partie défenderesse tandis que. Maître Fabienne GARY se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 16 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer l'association sans but lucratif SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu le 5 juin 2023 et pour s'y entendre condamner à

lui payer de ce chef le montant total 166.553,18 euros + p.m. à titre de dommages et intérêts, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

PERSONNE1.) demande enfin la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 5 juin 2025, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, PERSONNE1.) a augmenté sa demande en allocation d'une indemnité de procédure pour en réclamer actuellement la somme de 5.000 euros de ce chef.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il a demandé la condamnation de l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige à procéder au règlement du montant de 54.119,39 euros brut perçu par PERSONNE1.) au titre d'indemnités de chômage avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} mai 2017 en qualité de directeur.

Par lettre datée du 5 juin 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec un délai préavis de quatre mois commençant à courir le 15 juin 2023 et expirant le 14 octobre 2023, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis.

Suite à sa demande de motifs formulée par courrier daté du 6 juin 2023, l'employeur, par lettre recommandée datée du 4 juillet 2023, lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

Cette lettre de motivation est rédigée comme suit :

(SCAN)

PERSONNE1.) a, par un courrier de son mandataire ad litem du 3 août 2023, contesté les motifs de son licenciement.

MOYENS DES PARTIES

En ce qui concerne son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) conteste en premier lieu que le caractère précis de la lettre de motivation, notamment en ce qui concerne le reproche en relation avec la démission de plusieurs salariés. L'absence de précision quant au rôle de ces démissions avec sa fonction, et éventuellement un manquement de sa part, ne lui permettrait pas de prendre position sur d'éventuels reproches qui seraient formulés à ce propos.

En outre, il conteste énergiquement la réalité et le sérieux des motifs invoqués à la base du licenciement.

Il fait valoir qu'en tant que directeur de l'association SOCIETE1.), il aurait été obligé d'appliquer les consignes et décisions du conseil d'administration et ce serait ce qu'il aurait fait.

Il considère que le premier reproche formulé à son encontre de ne serait absolument pas justifié alors qu'il aurait toujours été à l'écoute des doléances de PERSONNE2.) et qu'il aurait entrepris toutes les démarches nécessaires pour y répondre.

Quant au motif relatif aux plaintes de PERSONNE3.), respectivement de PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.), il critique que les lettres adressées au conseil d'administration qui sont invoquées par l'employeur, n'auraient pas été jointes à la lettre de motivation.

Il conteste également avoir eu un comportement inapproprié lors d'une réunion en date du 15 mai 2023.

Il conteste l'ensemble de ces motifs et fait plaider qu'il n'aurait fait qu'appliquer les décisions du conseil d'administration.

Il considère dès lors que le licenciement intervenu en date du 5 juin 2023 serait abusif et il requiert, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de l'association SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants:

- dommage matériel 56.483,77 €
- dommage moral 50.000,00 €

PERSONNE1.) insiste encore l'importance de son préjudice moral subi à cause de l'attitude de son ancien employeur qui aurait diffusé dans une large mesure un communiqué adressé à l'ensemble des « associations membres et partenaires d'SOCIETE1.) », contenant l'information de son licenciement, ce qui lui aurait été préjudiciable et aurait rendu très difficile la recherche d'un nouvel emploi.

L'association SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle est d'avis que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis.

Par ailleurs, elle considère que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant seraient réels et sérieux.

Elle fait plaider qu'elle aurait déjà fait parvenir à PERSONNE1.) un avertissement écrit en date du 21 décembre 2020, mais que son comportement ne se serait pas amélioré.

A cause d'PERSONNE1.), le climat au sein de l'association SOCIETE1.) se serait dégradé et il y aurait eu des démissions de salariés.

Le licenciement serait justifié pour reposer sur des motifs suffisamment sérieux.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime qu'ils seraient établis au vu des pièces et attestations testimoniales produites en cause.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières du requérant du chef des préjudices subis suite au licenciement, l'association SOCIETE1.) les conteste toutes tant en principe que quant au quantum.

Elle conteste également les développements du requérant au sujet de son préjudice moral allégué. Elle aurait uniquement diffusé une information que celui-ci avait été licencié sans indiquer plus de détails.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

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 le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs

valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre 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 irrégulier et abusif; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement 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 licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

L'association SOCIETE1.) a résumé les reproches formulés à l'encontre d'PERSONNE1.) comme suit : d'avoir eu un comportement inadapté et inapproprié, contraire aux valeurs de l'association et de nature à perdre la confiance « *de sa gouvernance et de la majorité de son personnel* ». En outre, il lui est reproché une gestion « *brutale et irrespectueuse* », entravant le bon fonctionnement de l'association.

Tout d'abord, dans la lettre de motivation, l'employeur fait état de démissions de trois membres du personnel intervenues entre le mois de septembre 2022 jusqu'au 26 mai 2023.

PERSONNE1.) a critiqué ce volet de la lettre de motivation quant à son manque de précision.

Le tribunal estime que c'est à juste titre que le requérant a soulevé l'imprécision de ce point alors que l'employeur n'indique pas en quoi ces trois démissions seraient à mettre en relation avec le comportement qu'il reproche au requérant.

L'employeur indique uniquement les noms des personnes ayant démissionné et la date de leur démission sans préciser leurs motifs et le lien avec un quelconque fait reproché à PERSONNE1.).

Ainsi, l'absence de précision quant à un lien causal de ces démissions avec la fonction du requérant et d'éventuelles fautes commises de sa part, ne lui permet pas de prendre position sur ce point et au tribunal du travail d'en vérifier le caractère réel et sérieux.

En conséquence, ce motif est à écarter pour défaut de précision.

Au premier paragraphe de la deuxième page du courrier des motifs, l'employeur énonce un fait concernant un dénommé PERSONNE2.) qui aurait été en congé de

maladie de longue durée et n'aurait pas reçu de son supérieur une compréhension suffisante.

Mis à part le fait que le tribunal ignore si PERSONNE1.) est le « *supérieur* » visé dans ce paragraphe, il faut constater qu'aucun exemple concret n'est énoncé et que l'employeur se limite à un constat formulé en des termes trop vagues.

Par ailleurs, le lien avec le paragraphe situé en bas de la même page concernant la reprise de travail de PERSONNE2.) ne ressort pas du libellé de ce motif.

Ce point est donc à écarter pour défaut de précision.

Ensuite, l'association SOCIETE1.) fait état de plaintes articulées oralement et par écrit par rapport au comportement professionnel d'PERSONNE1.).

Deux courriers sont évoqués, à savoir un du 7 mars 2023 de PERSONNE3.) et un du 18 avril 2023 de PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE7.).

Comme l'a fait relever à juste titre le requérant, ces deux courriers qui ne lui avaient pas été destinés, n'ont pas été annexés à la lettre de motivation.

Le tribunal constate par ailleurs que ces deux lettres sont résumées par l'employeur, dans le courrier des motifs, en des termes vagues et généraux. En outre, les noms des personnes impliquées ne sont pas mentionnés et aucune date n'est indiquée.

Or, la précision des motifs ne se déduit pas du seul fait que le salarié a pris amplement position par rapport aux différents griefs qui lui étaient reprochés, mais il faut encore 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 congédiement. (cf. Cour d'appel, 17.10.2012, n°35548 du rôle).

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. (cf. tribunal du travail de Luxembourg, 26.02.2015, n°887/2015, tribunal du travail de Luxembourg, 19.06.2025, n°2128/25).

Tel n'est pas le cas pour ce motif qu'il y a donc également lieu d'écarter.

En dernier lieu, l'association SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) son comportement lors d'une entrevue qui a eu lieu en date du 15 mai 2023.

Elle indique les noms des personnes ayant participé à cette réunion et son objet, à savoir la reprise de travail de PERSONNE2.), et il est reproché à PERSONNE1.) de ne pas s'être comporté comme elle aurait été en droit de l'attendre de son directeur.

Ce reproche est divisé en deux parties.

Dans la premier point, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir « *dénigré* » les mesures proposées par la Médecine du travail et de la SOCIETE2.).

Or, à la lecture de ce motif, il s'en dégage uniquement que PERSONNE1.) aurait eu un avis différent du docteur PERSONNE8.) et de Madame PERSONNE9.) et que les parties en ont discuté lors de cette réunion du 15 mai 2023.

Le but de réunions est de permettre à des personnes qui y participent d'exprimer leurs positions, de discuter sur des sujets et d'échanger leurs points de vue qui le cas échéant peuvent diverger.

Or, le point de vue d'PERSONNE1.) n'est pas précisé, mais résumé de façon très vague, à savoir : « *en répétant à plusieurs reprises que toutes les mesures nécessaires ont été mises en place* », de sorte que le tribunal du travail se trouve dans l'impossibilité de vérifier s'il n'a pas été correct et contraire aux valeurs de l'association SOCIETE1.).

Par ailleurs, il ne se dégage pas de l'énoncé de ce motif en quoi les propos d'PERSONNE1.) auraient « *dénigré* » les mesures proposées par la Médecine du travail et de la SOCIETE2.).

Ce motif est partant également à écarter pour ne pas être suffisamment précis.

La même conclusion s'impose pour le deuxième point ainsi que pour les deux derniers paragraphes de la lettre de motivation.

Il ne s'en dégage en effet pas en quoi le « *comportement verbal* » d'PERSONNE1.) aurait été « *totalelement inapproprié* » vis-à-vis du docteur PERSONNE8.), puisque ses paroles ne sont pas citées. L'avis d'PERSONNE1.) est uniquement indiqué de manière très vague et sommaire et, tel qu'il est reproduit, il ne saurait constitué pas un « *comportement verbal totalelement inapproprié* ».

De même, le reproche que PERSONNE1.) aurait répondu à PERSONNE5.) en haussant la voix pour dire qu'il n'aurait rien à se reprocher, sans explication plus précises quant au contexte, ne constitue pas un motif suffisamment précis.

Finalement, le paragraphe relatif à ce que les membres du conseil d'administration auraient constaté au sujet du comportement d'PERSONNE1.) est énoncé en des termes trop vagues.

Il est ainsi impossible de déceler que le comportement d'PERSONNE1.) aurait constitué un « *décalage* » sinon une incompréhension quant aux mesures en faveur de personnes sous statut de travail handicapé.

Force est de constater que la lettre de motifs, dans son intégralité, ne suffit pas aux exigences de précision retenues par la loi et par la jurisprudence, de sorte qu'il est impossible de saisir la portée exacte des reproches et d'en apprécier leur caractère réel et sérieux.

Le tribunal fait encore observer que les éléments sur lesquels les plaidoiries des parties ont porté manquent tous de figurer dans la lettre de motivation.

Dans la mesure où l'imprécision des motifs équivaut à une absence de motivation, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre de motivation en produisant actuellement des attestations testimoniales.

Dès lors, l'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il convient donc de décider que le licenciement d'PERSONNE1.) intervenu en date du 5 juin 2023 est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation

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

PERSONNE1.) réclame actuellement à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant total de 56.483,77 euros.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de revenus subie pendant une période de référence de 10,5 mois, à savoir de la différence entre ses anciens revenus et les indemnités de chômage perçues.

A l'appui de sa demande, le requérant fait plaider avoir effectué de nombreuses recherches d'emploi qui se seraient avérées très difficiles au vu de l'attitude de l'employeur. Le communiqué diffusé par l'association SOCIETE1.) aurait eu une telle répercussion nationale qu'il ne serait pas parvenu à obtenir un nouvel emploi. Il aurait eu à peine quelques entretiens d'embauche « *pour faire valoir son savoir-faire et ses compétences, qui sont pourtant réelles* ».

Il ne se serait pas contenté de rechercher un nouvel emploi auprès d'associations ou de fondations caritatives, mais il aurait recherché bien au-delà de ce secteur d'activité, en raison notamment de sa formation initiale, au sein de maisons relais ou de crèche.

Ses candidatures, bien que très nombreuses et diversifiées, seraient restées infructueuses. Il aurait subi un important préjudice financier, qui en raison des « *manœuvres de l'SOCIETE1.) pour l'empêcher de retrouver un nouvel emploi dans le secteur, semble devoir durer dans le temps* ».

Par ailleurs, il fait relever qu'il serait né en 1970, de sorte à être considéré comme « *senior* » sur le marché du travail, ce qui aurait réduit ses capacités à retrouver un nouvel emploi en raison.

Il aurait trouvé un emploi à durée déterminée en août 2024, mais se trouverait actuellement à nouveau à la recherche d'un nouvel emploi.

L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, 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.

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.

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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, le contrat de travail d'PERSONNE1.) a pris fin au 15 octobre 2023. Il a bénéficié d'une dispense de travail pendant le délai de préavis de quatre mois.

Il s'est inscrit au chômage et il a touché des allocations de chômage à compter du 4 septembre 2023 et a perçu des allocations de chômage à partir du 15 octobre 2023.

PERSONNE1.) avait une ancienneté de six années au moment de son licenciement et était âgé de 53 ans à cette époque.

Il a conclu un nouveau contrat de travail à durée déterminée avec effet au 15 juillet 2024.

L'association SOCIETE1.) a contesté que le circulaire diffusé par elle en date du 8 juin 2023, ait pu nuire à s'oppose à PERSONNE1.) et l'empêcher à retrouver un nouveau travail.

PERSONNE1.) a versé en cause en pièce 30) un premier tableau unilatéral regroupant ses démarches actives en vue de retrouver un nouvel emploi pendant la période du 1^{er} septembre 2023 au 8 mars 2024. Il a versé en pièce 35) un deuxième tableau reprenant ses recherches d'emploi effectuées entre le 5 février 2024 et le 14 juin 2024.

Suivant ce premier document portant le logo de l'ADEM et renseignant sur les « *efforts propres* » du requérant, il a commencé sa recherche d'emploi en date du 1^{er} septembre 2023.

Il a effectué en tout quatre candidatures en septembre 2023, 12 en octobre 2023, huit en novembre 2023, cinq en décembre 2023, la plupart dans le secteur social et pour des emplois de directeur, de chargé de direction ou de responsable.

En pièce 34), PERSONNE1.) a produit des courriers de candidature effectuées pendant la période du 3 juin au 11 septembre 2023. Il a en outre versé une lettre de candidature motivée qui date du 8 décembre 2023.

Parmi ces documents figurent 3 lettres de candidature datées du mois de juin 2023, 5 au mois de juillet 2023 et 9 au mois d'août 2023.

Il convient de soulever qu'un lien causal entre le circulaire du 8 juin 2023 que l'association SOCIETE1.) a adressé à ses « *membres et partenaires* » et les problèmes allégués par le requérant pour retrouver un nouvel emploi rapidement n'est pas établi. Ainsi, aucun courrier de réponse négative aux lettres de candidature n'a été versé.

Eu égard aux circonstances de l'espèce, aux diligences effectuées par le salarié, qui s'est encore inscrit comme demandeur d'emploi à la suite de son renvoi, en vue de trouver un nouveau poste, à son âge (53 ans à la fin de la relation de travail), mais aussi à son niveau de qualification et la situation économique actuelle, il y a lieu de fixer la période de référence à quatre mois à partir de la fin du préavis.

Le décompte établi par PERSONNE1.) n'a pas fait l'objet de contestations.

La demande en indemnisation du préjudice matériel subi par PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée pour le montant de $(3.071,26 + 5.189,71 + 5.189,71 + 5.189,71 + 2.594,85) = 21.235,24$ euros et non fondée pour le surplus.

PERSONNE1.) demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 50.000 euros à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de 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.

En l'espèce, 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.

Au vu des éléments du dossier, il y a donc lieu de retenir que le requérant a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié que le tribunal de ce siège évalue *ex aequo et bono* à la somme de 5.000 euros.

Quant aux demandes accessoires

Exécution provisoire et majoration du taux d'intérêt

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la

condamnation au paiement de dommages-intérêts qui ne constituent pas des créances salariales.

Il n'y a donc pas lieu de prononcer l'exécution provisoire à l'égard de ces condamnations.

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Le tribunal du travail doit dès lors faire droit à la demande afférente de la partie requérante.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue ex aequo et bono le montant devant revenir de ce chef au requérant à 400 euros.

Compte tenu de l'issue du litige, la demande de l'association SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience publique du 5 juin 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il a demandé la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au litige, à lui payer la somme de 54.119,39 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

Le montant réclamé par l'ETAT correspond aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) du le 15 octobre 2023 au mois de juillet 2024.

Eu égard à la décision quant au fond du litige ayant déclaré abusif le licenciement du la salarié et compte tenu des développements faits dans le cadre de l'analyse du préjudice matériel du requérant, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est fondée et il y a lieu de condamner l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 26.020,31 euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) durant la période de référence de son préjudice matériel.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme,

se déclare compétent pour en connaître;

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 de PERSONNE1.) intervenu le 5 juin 2023;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel subi pour le montant de 21.235,24 euros et non fondée pour le surplus;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant évalué ex aequo et bono à 5.000 euros;

en conséquence:

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 26.235,24 euros (vingt-six mille deux cent trente-cinq euros et vingt-quatre cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement;

déclare partiellement fondée en partie la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi contre l'association sans but lucratif SOCIETE1.) ;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 26.020,31 euros (vingt mille vingt euros et trente et un cents) avec les intérêts légaux à partir du 5 juin 2025, jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 400 euros ;

rejette la demande de l'association sans but lucratif SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne l'association sans but lucratif SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG