

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3589/2025
L-TRAV-571/23**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 NOVEMBRE 2025

Le Tribunal du Travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg
assesseur-employeur
assesseur-salarié
greffière

Angela DA COSTA
Pierre SCHREINER
Jill LEJEUNE

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Anne CHARTON, avocat à la Cour, demeurant à L-1917 Luxembourg, 13, Rue Large,

partie demanderesse, comparant par Maître Anne CHARTON, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., 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 et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs,

inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Prune DELVALLE, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anissa BALI, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen,

ainsi que de

l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 22 septembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 19 octobre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 21 octobre 2025.

Lors de cette audience Maître Anne CHARTON comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Prune DELVALLE comparu pour la partie défenderesse.

L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, fut représenté par Maître Claudio ORLANDO.

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

<i>Jugement qui suit :</i>

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 22 septembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du Travail de Luxembourg aux fins de s'y entendre dire que le licenciement du 1^{er} juin 2023 est abusif et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 33.943,26 euros à titre de réparation de son préjudice matériel et la somme de 10.000 euros à titre de réparation de son préjudice moral, à chaque fois avec les intérêts à partir de la demande en justice, au taux de et avec majoration dudit taux à partir du premier jour du troisième mois qui suit la signification du jugement à intervenir.

Finalement, PERSONNE1.) requiert encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience du 21 octobre 2025, PERSONNE1.) demande acte qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 1.580,05 euros.

Acte lui en est donné.

De son côté, la société anonyme SOCIETE1.) demande reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande à la même audience sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail la condamnation de la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 7.122,52 euros à titre des indemnités de chômage versées à la requérante pour la période d'août à septembre 2023, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé par SOCIETE1.) avec effet au 16 septembre 2019 en qualité de « *Senior Associate* » affecté au service des ressources humaines (RH).

Par un courrier recommandé du 1^{er} juin 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 15 juin 2023 et expirant le 14 août 2023, avec dispense de toute prestation de travail pendant le délai de préavis accordée à partir du 1^{er} juin 2023, date de la notification du licenciement.

ssuite à sa demande de motifs formulée par courrier de son mandataire daté du 8 juin 2023, l'employeur, par lettre recommandée datée du 8 juillet 2023, lui a fait parvenir la lettre de motifs suivante :

cf. courrier

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier recommandé de son mandataire du 17 juillet 2023.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Quant au licenciement avec préavis

PERSONNE1.) fait conclure que les motifs ne sont pas énoncés avec une précision suffisante.

Les motifs invoqués dans la lettre de motivation ne le concerneraient pas. Il ne serait même pas visé par les déclarations de ses anciens collègues de travail reproduites dans la lettre de motivation. Aucun grief concret ne serait formulé à son encontre.

Il ne serait partant pas en mesure de comprendre les griefs qui lui sont reprochés.

Par ailleurs, à supposer les motifs du licenciement établis, PERSONNE1.) est d'avis qu'ils ne sont pas réels et sérieux.

Il se rapporte à une attestation testimoniale émanant de PERSONNE2.) pour démontrer que son licenciement constitue une mesure de représailles consécutive à la plainte qu'il avait fait au sujet de son supérieur hiérarchique et directeur RH, PERSONNE3.). Il souligne qu'aucune faute ne peut lui être imputée en lien avec cette plainte, PERSONNE3.) ayant lui-même été licencié par SOCIETE1.), pour les faits de harcèlement sexuel, entres autres, dénoncés dans sa plainte, et ce licenciement ayant été jugé justifié par un jugement en date du 30 juin 2025.

Il produit encore des attestations de PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.), pour contredire les griefs selon lesquels il aurait failli dans ses fonctions managériales et contribué à un climat de travail délétère. Ces témoignages mettraient en évidence ses efforts pour instaurer un environnement de travail sain, son écoute envers les membres de l'équipe, ainsi que la dégradation des conditions de travail au sein du département RH après à son départ.

PERSONNE1.) conteste en outre le reproche relatif à l'absence de résolution du conflit entre les chefs d'équipe et le directeur RH. La gestion de tels conflits ne relèverait pas de ses attributions en tant que chef d'équipe de l'équipe de recrutement.

Enfin, il réfute avoir eu connaissance de plaintes concernant le comportement de PERSONNE7.). Il précise qu'il n'était ni de sa responsabilité, ni dans ses prérogatives ou moyens, de prendre des mesures à l'encontre de cette dernière.

Au final, il fait valoir que les copies intégrales des procès-verbaux versées aux débats par l'employeur font preuve de ce que les extraits reproduits dans la lettre de motifs ont été sélectionnés de manière aléatoire. Les passages favorables à sa position figurant dans ces procès-verbaux n'auraient pas été repris dans la lettre de motivation, ce qui témoignerait d'une présentation partielle des faits.

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle soutient que la lettre de motivation remplit le critère de précision requis. Le requérant aurait d'ailleurs bien compris les motifs puisqu'il les contesterait de manière exhaustive.

SOCIETE1.) considère encore que les motifs du licenciement sont réels et sérieux.

Selon elle, le caractère réel et sérieux des griefs ressort des cinq procès-verbaux d'audition versés aux débats, desquels il ressortirait l'existence d'une coalition des trois chefs d'équipe, y compris PERSONNE1.), contre le directeur RH. Ces trois

personnes n'auraient pas accepté l'autorité de leur supérieur hiérarchique et ils auraient refusé de collaborer avec lui.

Il résulterait encore de ces procès-verbaux que PERSONNE1.) était bien informé du comportement inapproprié de PERSONNE7.), sans avoir pris de mesures, alors qu'il était son supérieur hiérarchique.

Elle ajoute qu'il en résulte encore que des informations confidentielles ont été diffusées au sein du département RH par les trois chefs d'équipe, dont PERSONNE1.), en violation de leur obligation de confidentialité.

La société estime que sa réaction a été cohérente : à l'issue d'enquêtes internes approfondies, elle a procédé au licenciement de deux chefs d'équipe (le troisième ayant démissionné), ainsi qu'au licenciement du directeur RH.

Aucune des personnes impliquées dans le conflit ne ferait désormais partie de l'entreprise.

Elle considère dès lors qu'il ne peut lui être reproché d'avoir tenté de résoudre la situation à travers le seul licenciement de PERSONNE1.).

SOCIETE1.) conclut encore au rejet des attestations de PERSONNE2.) et PERSONNE5.), qu'elle estime contradictoires avec les déclarations de ces personnes lors des auditions des 10 et 15 mai 2023, notamment sur la question de la connaissance par PERSONNE1.) du comportement de PERSONNE7.).

Elle conteste l'allégation selon laquelle PERSONNE7.) aurait été protégée par un des associés de la société.

Enfin, elle conclut au rejet de l'attestation de PERSONNE4.), qu'elle considère comme dépourvue de pertinence et d'objectivité, ce dernier ayant été impliqué dans les faits reprochés à PERSONNE1.) et également licencié. Elle souligne que son témoignage porte sur la qualité du travail de PERSONNE1.), laquelle ne serait pas remise en cause.

Il serait de jurisprudence qu'une mésentente profonde peut constituer un motif de licenciement suffisant lorsqu'elle perturbe comme en l'espèce le bon fonctionnement de l'entreprise.

Elle soutient en conséquence que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est justifié.

A titre subsidiaire, SOCIETE1.) offre de prouver le contenu de sa lettre de motivation par l'audition de plusieurs témoins, à savoir PERSONNE8.), PERSONNE9.), PERSONNE10.) et PERSONNE11.).

Appréciation

L'article L.124-5 (2) du Code du Travail impose à l'employeur d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre

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

L'obligation pour l'employeur de préciser les motifs à la base du licenciement a pour but essentiel de permettre tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail.

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 octobre 2012, n°35548 du rôle).

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.

PERSONNE1.) est d'avis que les motifs n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par la loi.

De son côté, SOCIETE1.) considère que les motifs sont énoncés avec suffisamment de précision.

Dans le courrier des motifs du 8 juillet 2023, l'employeur rappelle les fonctions occupées par PERSONNE1.) et les tâches lui incombant dans le rôle qu'il aurait pris à partir du 1^{er} octobre 2022 en tant que chef d'équipe de l'équipe de recrutement au sein du département RH.

Il expose encore brièvement les circonstances de la nomination de PERSONNE3.) au poste de directeur des RH.

Ensuite sont mentionnés, en des termes généraux et de façon vague, les deux motifs de licenciement, à savoir, suivant les termes non contestés de la traduction libre de la lettre de motivation fournie à l'audience :

- (i) l'alimentation et l'animation d'un désaccord profond et manifeste au sein du département RH, créant un environnement de travail toxique pour tous les membres de l'équipe, les plaçant au cœur d'une guerre, à la suite d'un conflit avec le directeur des ressources humaines, et
- (ii) l'échec dans son rôle de manager qui a conduit à affecter la santé et les conditions de travail des membres de l'équipe de recrutement.

En ce qui concerne le premier motif, il est indiqué qu'un entretien a eu lieu en date du 10 mai 2023 entre les personnes citées dans la lettre de motivation, suite à une plainte faite par trois chefs d'équipes, y compris PERSONNE1.), au sujet de PERSONNE3.).

Au cours de cette réunion, il serait apparu évident qu'il existe une mésentente au sein du département des ressources humaines, en particulier entre les trois chefs d'équipe incluant le requérant, d'un côté, et PERSONNE3.), de l'autre.

C'est à juste titre que PERSONNE1.) soutient que SOCIETE1.) se limite à dresser des constats sur l'existence d'une mésentente et à présumer les conséquences d'une telle mésentente, sans formuler le moindre reproche précis et daté à son encontre.

Il ne résulte ni de l'énoncé vague de ce premier motif ni des extraits du procès-verbal de la réunion du 10 mai 2023 reproduits dans la lettre de motivation, difficilement compréhensibles pour le Tribunal du Travail en raison des abréviations et notions techniques utilisées, en quoi la mésentente constatée serait imputable à un quelconque comportement fautif de PERSONNE1.) et quel comportement aurait été attendu de ce dernier dans les circonstances données.

En effet, il est constaté que le seul passage pertinent par rapport au reproche formulé qui est reproduit est le suivant : « *PERSONNE12.) asks if PERSONNE13.), PERSONNE14.), PERSONNE15.) can imagine working together. All of them reply that there is a lack of confidence [...].* »

Il en va de même des extraits des procès-verbaux d'audition de collaborateurs RH reproduits dans la lettre de motivation et qui ne font référence à aucune conduite inappropriée suffisamment précise qui pourrait être reprochée à PERSONNE1.).

En effet, il en résulte que PERSONNE9.) a indiqué lors de son audition du 10 mai 2023 que « *[...] these 3 leaders (PERSONNE16.), PERSONNE17.) et PERSONNE18.) are openly against PERSONNE19.) in their daily interactions in the open space, in meetings and through email correspondance [...].* »

PERSONNE20.) est cité pour avoir indiqué le même jour « *[...] There is a really bad atmosphere within an HR team. This is coming from HR Enablement team mainly but there are also other factors coming from PERSONNE18.) and PERSONNE17.). [...] I work until late in the office and I see often the 3 people mentioned in a room discussing several times late in the evening. It appears really strange the number of meetings and their length. I also do not understand why the 3 leaders referred do not appear to meet or work together with our HRD, PERSONNE19.) [...]* » et PERSONNE10.) aurait dit « *[...] There are different clans. There is one clan with Clement R., PERSONNE21.) et PERSONNE22.). who are all the time together and do not seem to accept the authority of PERSONNE19.) [...]* »

Aucun fait précis n'est cependant mentionné qui permettrait au salarié ou au tribunal de saisir à quelle date et par quelle conduite PERSONNE1.) aurait animé ou alimenté, sinon contribué à ce faire, une prétendue guerre sinon du moins une mauvaise atmosphère au sein du département RH.

La lettre de motivation conclut, sans plus de précisions, qu'une coopération future entre le requérant et son supérieur hiérarchique n'est pas possible et que ce désaccord a créé un environnement de travail toxique pour les membres du département des ressources humaines, nuisant à son bon fonctionnement.

Il n'est par ailleurs aucunement exposé pour quelles raisons l'employeur considère que la mésentente entre les quatre personnes impliquées ne peut être résolue qu'à travers le congédiement de PERSONNE1.).

En ce qui concerne ce premier motif, il convient partant de retenir qu'aucun grief n'est formulé avec suffisamment de précision pour que le tribunal puisse en apprécier la réalité et la gravité.

La même conclusion s'impose concernant le second motif, à savoir l'inertie de PERSONNE1.) par rapport au comportement de PERSONNE7.), une salariée qui aurait été sous la responsabilité de PERSONNE1.).

Il ne résulte pas de la lettre de motivation à quelle date PERSONNE1.) aurait été informé par quelle personne de quels reproches à l'égard de PERSONNE7.), quelle était sa réaction et quel comportement aurait été attendu de lui en sa position de chef d'équipe.

Si PERSONNE2.) est citée pour avoir indiqué « [...] *We reported these issues to Clement with no changes [...] « we asked Clément multiple times to change of counselor, we asked Esther as well, nobody helped us. »* il échet de constater que ces déclarations manquent de la précision la plus élémentaire, alors qu'il n'en résulte même pas si c'est PERSONNE1.) ou son ancien collègue de travail PERSONNE23.), chef d'équipe du Learning Team au sein du département RH, qui est visé.

Force est de constater que les deux motifs sont trop vagues et imprécis qu'il est impossible d'en saisir la portée exacte et d'apprécier leur caractère réel et sérieux.

Au regard des développements sur l'imprécision des motifs, l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse est superfétatoire.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, il convient donc de décider que le licenciement de PERSONNE1.) est partant à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

Le préjudice matériel

PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 1.580,05 euros pour réparation de son préjudice matériel, et ce sur base d'une période de référence du 15 août 2023 au 1^{er} octobre 2023, soit une période d'un mois et demi après la fin du préavis, déduction faite des indemnités de chômage touchées de (2.482,49 + 4.640,03 =) 7.122,52 euros pendant cette période.

Il explique avoir effectué des recherches de travail et avoir retrouvé un nouvel emploi à partir du 1^{er} octobre 2023 auprès de la Banque européenne d'investissement.

Il ne saurait lui être reproché d'avoir postulé pour ce poste dès la réception de sa convocation à l'entretien préalable.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande en faisant valoir que la requérante n'a pas eu une grande ancienneté et qu'il a été dispensé de travail à partir du 1^{er} juin 2023 et pendant toute la durée de son préavis.

Elle relève que le requérant a commencé ses recherches d'emploi avant le licenciement. Sa recherche d'emploi n'aurait pas été sérieuse et il aurait, pour les besoins de la présente procédure, postulé pour des emplois annoncés depuis longtemps et partant déjà pourvus au moment de sa candidature.

Elle plaide finalement que le domaine de recherche d'emploi du requérant est un secteur proposant beaucoup d'offres d'emploi.

Appréciation

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.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit être indemnisé.

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 à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Le requérant n'a subi aucun préjudice matériel au cours des deux mois de la période de préavis pendant laquelle il a touché son salaire.

Il résulte des pièces versées par PERSONNE1.) a retrouvé un emploi dès le 1^{er} octobre 2023, soit un mois et demi après la fin des relations de travail entre parties, suite à une candidature déposée à la fin du mois de mai 2023. Il a été invité à un premier entretien via l'application Skype fixé au 3 juillet 2023 et, par courrier daté du 8 septembre 2023, il a reçu une offre d'emploi avec effet au 1^{er} octobre 2023.

Pendant cette période de temps, il a encore postulé à deux autres emplois fin juillet et début août 2023.

Le requérant a ainsi démontré les efforts nécessaires à rapidement retrouver un emploi.

L'employeur qui a procédé à un licenciement abusif est tenu de réparer l'intégralité du préjudice qui est en lien causal avec sa faute.

En l'espèce, la perte matérielle correspond à la différence entre le salaire du requérant et les indemnités de chômage touchées entre le 15 août et le 30 septembre 2023.

PERSONNE1.) a touché selon les fiches de salaire une rémunération mensuelle de 5.661,41 euros, de sorte qu'il aurait dû toucher pendant les mois d'août à septembre 2023 la somme de 11.322,82, dont il faut déduire le salaire payé jusqu'au 14 août 2023 ainsi que les indemnités de chômage touchées.

La demande en indemnisation du préjudice matériel subi par la requérante est dès lors à déclarer fondée pour le montant réclamé de (11.322,82– 2.620,25 - 7.122,52 =) 1.580,05 euros.

Le préjudice moral

PERSONNE1.) 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 4 ans) et de l'âge du requérant (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.

Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, la condamnation de la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 7.122,52 euros, avec les intérêts légaux à partir du décaissement, sinon à partir du jour de la demande en justice, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à la partie demanderesse.

L'article L.521-4 (5) du Code du Travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié 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* ».

En l'espèce, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est fondée, tel que retenu supra, pour la période du 15 août et le 30 septembre 2023.

Il résulte des pièces versées que l'État du Grand-Duché de Luxembourg a versé pendant cette période le montant de (2.482,49 + 4.640,03 =) 7.122,52 euros à titre d'indemnités de chômage brutes à PERSONNE1.).

Le recours de l'État du Grand-Duché de Luxembourg s'exerce dès lors à hauteur de la somme en principal de 7.122,52 euros bruts, outre les intérêts.

Récapitulatif des demandes fondées

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour le montant total de (1.580,05 + 1.000 =) 2.580,05 euros.

Il y a partant lieu à condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 22 septembre 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Par application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, il y a encore lieu d'ordonner l'augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à partir de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

La demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg dirigée contre la société SOCIETE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 7.122,52 euros bruts, avec les intérêts à partir du 21 octobre 2025, date de la formulation de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il y a lieu de prononcer la condamnation afférente.

Accessoires

Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure

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

Au vu de l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.200 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

Demande en exécution provisoire

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils

visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Frais et dépens de l'instance

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.).

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande,

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 1^{er} juin 2023 par la société anonyme SOCIETE1.) SA à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 1.580,05 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 1.000 euros,

partant, condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.580,05 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 22 septembre 2023, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

dit fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre la société anonyme SOCIETE1.) SA, pour le montant de 7.122,52 euros, avec les intérêts légaux à partir du 21 octobre 2025, jusqu'à solde,

partant condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 7.122,52 euros, avec les intérêts légaux à partir du 21 octobre 2025, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.200 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**