

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3454 /25  
L-TRAV-689/23 et 717/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**JEUDI 30 OCTOBRE 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.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Geoffrey PARIS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.),**

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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

**PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR – Avocats à la Cour SARL, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte-Zithe, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B211810, aux fins de la présente par Maître Catherine DELSAUX-SCHOY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michel MOLITOR, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**en présence de**

## **I'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 Olivier GOERES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN.

---

### **F A I T S :**

I) Une première affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 16 novembre 2023, sous le numéro L-TRAV-689/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 21 décembre 2023. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 2 octobre 2025.

II) Une deuxième affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 14 octobre 2024, sous le numéro L-TRAV-717/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 novembre 2024.

L'affaire a ensuite subi trois remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 2 octobre 2025.

Maître Geoffrey PARIS se présenta pour la partie demanderesse et Maître Catherine DELSAUX-SCHOY se présenta pour la partie défenderesse. Maître Olivier GOERES se présenta pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi.

Les mandataires des parties furent entendus 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 remis, le

### **JUGEMENT QUI SUIVRA :**

## **PROCEDURE**

Par une première requête déposée au greffe le 16 novembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg la société anonyme SOCIETE1.) pour, à titre principal, s'y entendre déclarer nulle ou abusive la résiliation du contrat de travail alors qu'elle n'a pas été prononcée par l'employeur sinon de s'y entendre déclarer abusive la résiliation du contrat de travail et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis	18.510,66 €
- indemnité de départ	6.170,22 €
- préjudice matériel	3.085,11 €
- préjudice moral	50.000,00 €
- dommages et intérêts pour réparation à l'atteinte de la vie privée	5.000,00 €

avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du jour du licenciement sinon à compter de la date de contestation du licenciement sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer la somme de 3.085,11 euros pour irrégularité formelle du licenciement.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe le 14 octobre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg la société anonyme SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement intervenu le 12 octobre 2023 et pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis	18.510,66 €
- indemnité de départ	6.170,22 €
- préjudice matériel	3.085,11 €
- préjudice moral	50.000,00 €
- dommages et intérêts pour atteinte à l'honneur et à l'intégrité	75.000,00 €

avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du jour du licenciement sinon à compter de la date de contestation du licenciement sinon à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer la somme de 3.085,11 euros pour irrégularité formelle du licenciement.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Les demandes, régulières en la forme, sont recevables à cet égard.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux demandes aux fins d'y statuer par un seul et même jugement.

A l'audience du 2 octobre 2025, PERSONNE1.) a déclaré qu'elle renonce à son moyen de nullité de la résiliation du contrat de travail pour ne pas avoir été prononcée par l'employeur.

A la même audience, la société anonyme SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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 la partie malfondée au fond du litige à lui le montant total de 31.540,62 euros avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

## **FAITS ET MOYENS DES PARTIES AU LITIGE**

PERSONNE1.) a été engagée par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) aux termes d'un contrat de travail à durée déterminée conclu avec effet au 1<sup>er</sup> octobre 2009 en qualité de vendeuse.

Suivant un avenant du 31 mars 2010, elle a été engagée à durée indéterminée.

Le contrat de travail de PERSONNE1.) a été transférée en date du 1<sup>er</sup> octobre 2019 vers la société anonyme SOCIETE1.).

Aux termes de sa première requête introductive d'instance, elle fait exposer qu'en date du 11 octobre 2023, elle aurait été licenciée oralement.

Aux termes de sa deuxième requête introductive d'instance, elle fait exposer qu'en date du 11 octobre 2023, elle aurait été mise à pied.

Par un courrier recommandé daté du 12 octobre 2023, elle aurait été licenciée avec effet immédiat.

Ce courrier de licenciement se trouve reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par lettre recommandée de son mandataire ad litem du 11 octobre 2023, PERSONNE1.) a contesté le licenciement avec effet immédiat du 11 octobre 2023.

Par lettre recommandée de son mandataire ad litem du 2 novembre 2023, PERSONNE1.) a contesté le licenciement intervenu (« *en mains la lettre datée du 12 octobre 2023 contenant les prétendus motifs du licenciement de ma mandante intervenu en toute illégalité le 11 octobre 2023* »).

Suivant la requête du 16 novembre 2023, PERSONNE1.) considère avoir été licenciée oralement en date du 11 octobre 2023 et elle demande à déclarer abusif le licenciement ainsi intervenu.

Suivant la requête du 14 octobre 2024, dans le cadre de sa demande en indemnisation du préjudice moral subi résultant de l'entretien tenu dans le restaurant SOCIETE3.), elle a qualifié l'entretien du 11 octobre 2023 d'« *entretien de mise à pied* ».

Concernant la lettre recommandée datée du 12 octobre 2023, PERSONNE1.) demande que le licenciement avec effet immédiat prononcé par cet écrit soit déclaré abusif pour ne pas reposer sur des motifs précis, réels et sérieux.

Actuellement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis	18.510,00 €
- indemnité de départ	6.170,00 €
- préjudice matériel (total)	22.086,00 €
- préjudice moral	50.000,00 €
- dommages et intérêts atteinte de la vie privée	5.000,00 €
- dommages et intérêts atteinte à l'honneur et à la dignité	75.000,00 €

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) demande de déclarer irrégulier le licenciement intervenu et elle réclame de ce chef une indemnité de 3.085,11 euros.

A l'audience des plaidoiries, le mandataire ad litem de la requérante a indiqué que la deuxième requête a été introduite parce qu'elle contient en outre une demande en indemnisation du préjudice moral subi à hauteur de 75.000 euros sur base des dispositions légales sur le harcèlement moral (articles L.241-1 (2), L.245-2 alinéa 1, L.245-4 (3) et L. 251-1 (3) du Code du travail).

La société SOCIETE1.) a en premier lieu soulevé l'irrecevabilité des requêtes pour cause de libellé obscur et contractations des demandes.

Quant au fond, elle conteste tout licenciement oral qui serait intervenu le 11 octobre 2023. L'entretien qui s'est déroulé ce jour aurait constitué un entretien avant le licenciement suite à la convocation adressée à la requérante par lettre recommandée et ce en présence d'un membre de la délégation du personnel. PERSONNE1.) aurait refusé que le courrier de licenciement lui soit lu.

Elle conteste la version des faits présentée par la requérante quant au déroulement de cet entretien.

PERSONNE1.) aurait été licenciée par le courrier recommandé du 12 octobre 2023.

La société employeuse considère que le licenciement de la requérante reposerait du des motifs énoncés de façon suffisamment précise dans la lettre datée du 12 octobre 2023.

Elle estime en outre que les motifs seraient réels et constitueraient des fautes suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat de la requérante.

La partie défenderesse conteste encore énergiquement tous les montants réclamés par la requérante. Elle conteste également la demande basée sur les dispositions légales du harcèlement moral, présentée dans la deuxième requête.

Afin d'établir les motifs gisant à la base du licenciement du requérant, la partie défenderesse a versé en cause des attestations testimoniales et a formulé, à titre subsidiaire et pour autant une offre de preuve qui est reprend les termes du courrier de licenciement daté du 12 octobre 2023.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### **quant à la recevabilité**

En premier lieu, la société anonyme SOCIETE1.) a soulevé l'irrecevabilité des requêtes pour cause de libellé obscur et parce qu'elle estime qu'elles contiendraient des contradictions.

A l'appui de ce moyen, elle fait plus particulièrement plaider que la requérante invoquerait dans sa première requête un licenciement oral qui ne se retrouverait plus dans la deuxième requête tandis que dans la deuxième requête, elle ferait encore état d'une mise à pied non mentionnée dans la première requête. La requérante changerait encore la version des faits qui se seraient produits le 11 octobre 2023 par rapport à la première requête.

D'autre part, dans la deuxième requête, il serait uniquement demandé de déclarer abusif le licenciement intervenu par écrit.

La partie défenderesse considère que les demandes ne seraient pas présentées de manière claire et précise, de sorte qu'il ne lui serait ainsi pas possible d'assurer utilement sa défense.

Les exigences de formes, s'agissant de requêtes en matière de travail, sont définies par l'article 145, alinéa premier du Nouveau Code de procédure civile, ainsi rédigé « *la requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité.* ».

La prescription de l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile doit être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur le sujet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Il importe peu que le salarié ait posé « les contours » de sa demande dès lors que les exigences des articles 54 alinéa premier et 145 du Nouveau Code de procédure civile doivent être respectées dans la requête introductive d'instance et non seulement être suggérées, de sorte à rendre impossible pour le défendeur toute défense utile et précise, et dès lors de lui faire grief (cf. Cour d'appel, 27 octobre 2016, rôle n 42277).

La partie défenderesse doit, en effet, pour préparer sa défense, savoir de façon précise : 1) ce qu'on lui demande et 2) sur quelle qualité, quel titre, quels motifs le demandeur se fonde. Ces dispositions doivent être interprétées en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés (cf. Cour d'appel, 23 janvier 2020, rôle n° CAL-2018-00440).

Celui qui invoque le moyen du libellé obscur doit établir qu'en raison du libellé de l'acte, il a été dans l'impossibilité de savoir ce que le demandeur lui réclame et pour quelle raison (Cour 5 juillet 2007, n°30520 du rôle).

Il appartient en outre à la partie qui invoque une nullité pour vice de forme d'alléguer et d'établir le grief que lui cause l'irrégularité.

L'exception de libellé obscur est à écarter si la description des faits dans l'acte introductif d'instance est suffisamment précise pour permettre au juge de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour le mettre en mesure de choisir les moyens de défense appropriés.

En l'espèce, même si les deux requêtes sont mal rédigées en ce que les l'usage des notions de de licenciement oral et mise à pied dans le cadre des demandes tendant à faire déclarer abusif le licenciement intervenu et les demandes en paiement de dommages et intérêts pour atteintes à la vie privée et à la protection des données d'une part et l'atteinte à l'honneur et la dignité d'autre part et également en ce qui concerne les dates des 11 et 11 octobre 2023, le tribunal estime cependant, contrairement à la position soutenue par la partie défenderesse, estime que les circonstances de fait à l'origine des demandes sont clairement exposées dans les deux requêtes qui sont à traiter de manière complémentaire et qu'il n'y a pas de contradiction entre les motifs et les dispositifs des deux requêtes qui tendent toutes les deux à voir déclarer abusif le licenciement intervenu.

L'objet des demandes est dès lors énoncé de façon suffisamment claire et précise pour permettre au défendeur de choisir les moyens de défense appropriés.

Par ailleurs, s'agissant de l'indication des bases légales, il convient de retenir que le demandeur d'une action en justice n'est point assujéti à spécifier nominativement l'action qu'il exerce, étant donné qu'aucune disposition ne soumet la recevabilité de la demande à l'indication expresse des articles sur lesquels elle repose, dès lors que le libellé de l'acte introductif d'instance est suffisamment clair pour que le défendeur à l'action ne puisse se méprendre sur les cause et objet de la demande.

Quant à la question de savoir si licenciement est intervenu oralement ou par lettre recommandée, il s'agit d'une question relevant du fond. En effet même si dans deuxième requête, PERSONNE1.) n'invoque plus le licenciement oral, elle n'a pas pour autant renoncé à ce moyen présenté dans la première requête.

Il s'y ajoute qu'il appartient au juge, au vu de l'article 61 du Nouveau Code de procédure civile, de donner ou de restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée.

Dans ces conditions, le moyen du libellé obscur soulevé laisse d'être établi en l'espèce, alors que ni la partie défenderesse ni son mandataire n'ont légitimement pu se méprendre ou avoir de doute sur l'objet des demandes et que, pour le surplus, elle pas non plus établi avoir subi un préjudice.

Dès lors, le moyen d'irrecevabilité tiré du libellé obscur est à rejeter.

### **quant à la fin de la relation de travail**

Il appartient au salarié qui fonde sa demande sur un licenciement oral avec effet immédiat de rapporter la preuve du prétendu congédiement.

Il est en effet de jurisprudence constante que la preuve du licenciement oral invoqué incombe au salarié (Cour d'appel du 19 avril 2007, 8e chambre, numéro 31466 du rôle ; Cour d'appel du 14 juillet 2005, 8e chambre, numéro 29120 du rôle; Cour d'appel du 23 octobre 2003, 3e chambre, numéro 26770 du rôle).

Aussi, selon la jurisprudence de la Cour d'appel, faut-il retenir certaines attitudes fautives de l'employeur comme constituant un licenciement oral à l'égard de son salarié, à savoir par exemple l'attitude de l'employeur qui enjoint à son salarié de quitter immédiatement l'établissement ou encore l'attitude de l'employeur d'imposer à son salarié un congé sans solde et d'avoir déclaré à l'époux de la salariée que « pour la suite elle devra se chercher un nouvel emploi » (cf. Cour d'appel du 19 avril 2007, numéro 31466 du rôle; Cour d'appel du 2 février 2004, numéro 26511 du rôle ).

PERSONNE1.) fait d'état, dans sa première requête, de ce que l'employeur aurait procédé en date du 11 octobre 2023, vers midi, à un entretien qui s'est déroulé

au local SOCIETE3.) dans le même centre commercial sis à ADRESSE3.) où se trouve la parfumerie dans laquelle elle était employée.

Au cours de cet entretien, qui aurait eu lieu devant « *une trentaine de personnes* », PERSONNE2.) lui aurait fait savoir qu'elle était licenciée.

En ce qui concerne cet entretien du 11 octobre 2023, il convient d'analyser les pièces soumises à l'appréciation du tribunal du travail par les deux parties.

PERSONNE1.) a versé en cause en pièce 52) une lettre recommandée de l'employeur datée du 9 octobre 2023 qui est reproduite ci-après :

(Scan)

Il ressort d'une photo de l'enveloppe ayant contenu cet envoi, également versée en pièce 52), que PERSONNE1.) a été avisée de l'envoi recommandée seulement en date du 12 octobre 2023, soit le lendemain de l'entretien.

Il convient de noter que l'employeur a intitulé la convocation adressée à la requérante non pas d'entretien préalable, mais d'entretien de licenciement.

Par ailleurs, considérant que l'envoi a été posté le 9 octobre 2023 à ADRESSE4.) sinon de la Belgique, l'employeur a nécessairement été conscient qu'il n'arrive pas pour le 11 octobre 2023 à l'adresse professionnelle de la requérante.

En ce qui concerne le déroulement de l'entretien, l'employeur a versé en cause plusieurs attestations testimoniales.

Dans une attestation testimoniale rédigée par le « *district manager* » PERSONNE3.), celui-ci confirme les termes d'entretien de licenciement et il précise que l'entretien au SOCIETE3.) avait pour « *objet pour lui (c.à.d PERSONNE1.)) annoncer la rupture de son contrat de travail* ».

PERSONNE3.) énumère ensuite sur plusieurs pages les motifs du licenciement qui auraient à ce moment été exposés oralement par PERSONNE2.) à PERSONNE1.). Celle-ci aurait dit « *qu'elle lira cela plus tard chez elle* ».

A la septième page de son témoignage écrit, PERSONNE3.) déclare que « *après une petite demi-heure, ne voulant pas que madame PERSONNE2.) lise le document* », ils auraient mis un terme à la discussion. Ensuite, « *nous sommes retournés vers le magasin pour qu'elle (c.à.d PERSONNE1.)) puisse reprendre ses effets personnels et nous déposer le matériel de la société* ». PERSONNE1.) aurait indiqué qu'elle avait encore d'autres clés du magasin chez elle qu'elle serait venue déposer quelques jours plus tard.

PERSONNE2.), « *sales manager SOCIETE4.)* » déclare même qu'en date du 11 octobre 2023, elle se serait déplacée dans le magasin de la société employeuse à ADRESSE3.) pour « *annoncer son licenciement* » à PERSONNE1.).

Ils se seraient rendus au SOCIETE3.) et elle aurait expliqué à PERSONNE1.) « *dès le début de l'entretien le motif de celui-ci et donc l'arrêt de collaboration avec la société SOCIETE4.)* ».

PERSONNE2.) aurait proposé de lire à haute voix le « *courrier avec les motifs de licenciement* » pour qu'elle en prenne connaissance, ce que PERSONNE1.)

aurait refusé. Or, elle lui aurait « *tout de même mentionné certains faits graves et qui sont repris dans le courrier officiel* ».

PERSONNE2.) explique certains motifs du congédiement et, à la fin de son attestation testimoniale, déclare que néanmoins, elle aurait proposé encore une fois de lui lire « *ce document de licenciement* » pour plus de détails.

Elle poursuit qu'après l'entretien, PERSONNE2.), PERSONNE3.) et la déléguée syndicale PERSONNE4.) auraient accompagné PERSONNE1.) jusqu'au magasin « *pour qu'elle reprenne ses affaires personnels* » et rende les clés du point de vente. En outre, elle aurait également restitué son badge.

PERSONNE4.) confirme dans son attestation testimoniale que PERSONNE2.) a souhaité expliquer à PERSONNE1.) « *le motif de licenciement* », mais que cette-dernière n'aurait pas voulu que la lettre lui soit lue.

PERSONNE4.) confirme également qu'après cet entretien, PERSONNE1.) a été raccompagnée à la parfumerie pour récupérer ses affaires et restituer les clés du magasin.

Conformément à l'article L.124-10 du Code du travail, « *chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis... pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate* ».

Aux termes de l'article L.124-10 (4) du Code du travail, « *L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement.* »

En l'espèce, eu égard à la description concordante du déroulement de l'entretien qui a eu lieu en date du 11 octobre 2023 donnée par les témoins de la partie défenderesse, a constitué non pas un entretien préalable au licenciement ni une mise à pied conservatoire, mais un licenciement oral.

La société SOCIETE1.) n'a d'ailleurs pas prétendu avoir procédé à une mise à pied conservatoire et cela n'a pas été évoqué lors de l'entretien.

En effet, la lettre de licenciement avec effet immédiat daté du 12 octobre 2023 était déjà entièrement rédigée lors de l'entretien du 11 octobre 2023 que l'employeur a d'ailleurs lui-même qualifié d'entretien de licenciement et non pas d'entretien préalable au licenciement.

Il résulte des trois témoignages précis et concordants que la décision de licencier PERSONNE1.) immédiatement le 11 octobre 2023 était prise de façon définitive.

Il y a partant lieu de retenir qu'à cette date, l'intention non équivoque de la société SOCIETE1.) de mettre fin au contrat de travail de PERSONNE1.) avait été prise avant l'envoi de la lettre de licenciement alors que les représentants de la société employeuse présents lors de l'entretien au restaurant du SOCIETE3.) avaient déjà une lettre de licenciement entièrement rédigée datée, qui de plus est était datée du 12 octobre 2023. En outre, PERSONNE1.) a été obligée de quitter son lieu de travail suite à l'entretien du 11 octobre 2023.

Il s'ensuit que le PERSONNE1.) a fait l'objet, en date du 11 octobre 2023, d'un licenciement oral.

Etant intervenu oralement, le licenciement avec effet immédiat est, dès lors, à déclarer abusif, au vu des dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail précité.

### ***quant à l'indemnisation***

#### *Indemnité pour irrégularité du licenciement en la forme*

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) a invoqué l'irrégularité formelle du licenciement intervenu pour défaut d'entretien préalable au licenciement.

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle, doit d'abord examiner le fond du litige.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement. Cette indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du Code du travail ne peut être accordée que si la juridiction du travail décide que le licenciement n'est pas abusif.

En l'espèce, le licenciement ayant été déclaré abusif, il n'y a donc pas lieu d'analyser la demande tendant au paiement d'un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement.

La demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité du licenciement est donc à rejeter.

#### *Indemnité de départ*

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme 6.170 euros à titre d'indemnité de départ.

Son ancienneté de service remonte au 1<sup>er</sup> octobre 2009.

La partie défenderesse a contesté la demande en paiement d'une indemnité de départ dans le principe pour être d'avis que le licenciement est justifié.

Suivant l'article L.124-7 (1) du Code du travail :

*« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.*

*L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.*

*L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :*

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ; (...)*

*L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »*

Il résulte de l'article L.124-7 (1) du Code du travail précité que le salarié qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins.

En l'occurrence, l'ancienneté de service de PERSONNE1.) étant de quatorze années, sa demande est donc à déclarer fondée en principe à hauteur de deux mois de salaires, soit pour le montant résultant des requêtes, non autrement contesté dans son quantum, de  $(2 \times 3.085,11) = 6.170,22$  euros.

#### *Indemnité compensatoire de préavis*

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En raison de l'ancienneté de PERSONNE1.), celle-ci peut prétendre à une indemnité de préavis correspondant à six mois de salaires.

Aux termes de ses deux requêtes, elle réclame de ce chef le montant de  $(6 \times 3.085,11) = 18.510,66$  euros.

Au regard de l'ancienneté de PERSONNE1.) et de son salaire, sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis est fondée en principe pour la somme réclamée 18.510,66 euros.

L'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

C'est la perte de la rémunération qui est réparée par l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. Or, le manque de salaire ne peut être réparé qu'une seule fois.

Dans la mesure où l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a partiellement comblé ce déficit par l'octroi d'indemnités de chômage, les montants y afférents sont à déduire.

A ceci s'ajoute que l'article L. 521-4 (5) du Code de travail prévoit que le montant des indemnités de chômage complet que l'employeur est condamné à rembourser sera porté en déduction des salaires, traitements ou indemnités que l'employeur est condamné à verser au travailleur en application du jugement ou de l'arrêt et qu'aucune dérogation n'a été prévue par le législateur quant à l'indemnité compensatoire de préavis (cf. Cour d'appel, 4 mai 2006, n° 30239).

Suivant le décompte des prestations de chômage versé par l'ÉTAT, il appert que PERSONNE1.) a touché des indemnités de chômage à partir du 18 octobre 2023.

Pendant la période de préavis, elle a touché un montant de  $[1.190,21 + (5 \times 2.635,47) + 1.405,58] = 15.773,14$  euros brut au titre d'allocations de chômage.

Il reste partant un solde de  $(18.510,66 - 15.773,14) = 2.737,52$  euros à payer par la partie employeuse à la requérante.

Dès lors, au vu de ce qui précède, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 2.737,52 euros et non fondée pour le surplus.

#### *Préjudice matériel subi suite au licenciement*

Le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-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 tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Actuellement, aux termes de son décompte, PERSONNE1.) demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer un montant de 3.576 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel subi pendant la période du 15 octobre 2023 au 15 octobre 2024 ainsi qu'un montant de 18.510 euros à titre d'indemnisation de son préjudice matériel subi pendant la période du 15 octobre 2024 au 15 avril 2025.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par la requérante tant dans son principe que dans son quantum.

Elle considère que le montant réclamé serait excessif et par ailleurs sans lien causal direct avec le licenciement opéré en raison du défaut de diligences accomplies par la requérante pour retrouver rapidement un nouvel emploi.

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

Dans la fixation des dommages intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Il est de principe que 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.

La période de référence à fixer par la juridiction du travail est celle pendant laquelle le préjudice matériel notamment la perte de revenu qu'il a subie suite à la cessation des relations de travail, est en relation causale directe avec son licenciement abusif et doit partant être réparée par l'employeur fautif, de sorte que celle-ci ne peut prendre cours qu'à partir de la fin des relations de travail.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'a versé aucune demande d'emploi. Elle aurait suivi une formation.

Elle verse en cause un courrier de l'ADEM du 12 février 2024 duquel il résulte que sa foration ADEM se termine le 10 décembre 2024 et une confirmation de participation à un programme appelé « SOCIETE5.) ».

Or, il ne résulte pas des éléments du dossier que le fait d'avoir suivi une formation proposée par l'ADEM ait empêché toute recherche active d'emploi.

En effet, il est de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel. Dès lors, la perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

Dès lors, PERSONNE1.) n'a pas établi avoir fait d'efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi et n'a donc pas établi avoir subi un préjudice matériel qui soit en lien causal direct avec son congédiement, de sorte qu'elle est à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

### *Préjudice moral subi suite au licenciement*

PERSONNE1.) réclame de ce chef la somme de 50.000 euros.

En principe, le salarié licencié abusivement a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Cette demande est contestée par la partie défenderesse dans le principe et quant au quantum.

Il est de jurisprudence que même un salarié débouté de ses demandes relatives au préjudice matériel peut se voir allouer une indemnité pour le préjudice moral subi.

*En effet, si le préjudice matériel et le préjudice moral ont la même cause, à savoir le licenciement abusif, ils sont cependant de nature totalement différente en ce sens que l'un est constitué par les pertes de salaire du salarié suite au licenciement abusif en fonction d'une période de référence raisonnable et l'autre est constitué, en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service du salarié, par la situation de précarité et d'insécurité quant à son avenir dans laquelle le salarié est plongé du fait de ce licenciement abusif et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié (cf. arrêt de la Cour d'appel du 17.11.2011, n°37004 du rôle).*

PERSONNE1.) fait valoir avoir subi un préjudice moral important en raison de son licenciement.

Elle a versé en cause un certificat médical établi par un médecin généraliste consulté le 23 octobre 2023 qui atteste lui avoir prescrit de la valériane.

Or, ce certificat médical n'est pas de nature à justifier un préjudice moral à hauteur de 50.000 euros.

En l'espèce, le montant pour préjudice moral subi par la requérante du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu notamment de son ancienneté élevée, ex aequo et bono, à la somme de 2.500 euros.

*Préjudice moral subi pour atteinte à la protection des données et violation de la vie privée*

Dans sa première requête, PERSONNE1.) a fait valoir que le licenciement oral, intervenu dans la cafétéria SOCIETE3.) vers 12.00 heures et non pas sur son lieu de travail, aurait porté atteinte à sa vie privée et à la protection de ses données.

Lors de cet entretien, PERSONNE2.), « sales manager » auprès de la société employeuse, l'aurait admonestée injustement devant une trentaine de personnes dont des clients de la parfumerie qui étaient ses connaissances.

PERSONNE2.) lui aurait fait savoir qu'elle était licenciée avec effet immédiat et l'aurait invitée à prendre ses affaires en boutique et à quitter les lieux.

Elle en serait ressortie « humiliée et marquée à jamais ».

PERSONNE1.) réclame une indemnisation à hauteur de 5.000 euros de ce chef.

Cette demande est énergiquement contestée par la partie défenderesse.

A l'appui de sa demande et à l'appui de la demande analysée ci-après, PERSONNE1.) a versé aux débats en pièce 60) un procès-verbal de constat d'huissier pour établir la fréquentation de la cafétéria SOCIETE3.) à ADRESSE3.)

vers midi ainsi qu'une attestation testimoniale établie par PERSONNE5.), manager au restaurant SOCIETE3.) à ADRESSE3.).

En ce qui concerne le constat de l'huissier de justice Catherine NILLES, la partie défenderesse a soulevé à juste titre qu'il a été établi un an après les faits et que la situation à ce moment ne peut pas être comparée à celle du 11 octobre 2023.

Il résulte du procès-verbal de constat établi le 11 octobre 2024, également vers midi, qu'à cette heure de la journée, le local est assez fréquenté et que la configuration des lieux est telle qu'elle ne permettrait pas « *ni isolement ni discrétion ce qui expose naturellement toute conversation privée tenue dans ce cadre* ».

L'huissier de justice a également constaté que l'espace ne présente aucune « *garantie de confidentialité* » et elle a pu entendre ou suivre les discussions tenues à d'autres tables.

Elle a fait ces observations le 11 octobre 2024 entre 11.40 et 12.20 heures.

PERSONNE5.) décrit dans son attestation testimoniale que le 11 octobre 2023, PERSONNE1.) se serait trouvée avec deux femmes vers 11.50 heures dans le restaurant. L'une des femmes aurait haussé le ton et se serait mise à taper les feuilles qu'elle avait en main sur la table. Elle déclare que « *tout le monde se demandait ce qu'il se passait, nous étions assez interloqués* ».

Elle déclare encore qu'il y aurait eu une dizaine de clients à attendre d'être servis et une douzaine déjà assis dans le restaurant.

Ensuite, après avoir fait l'éloge du SOCIETE3.), PERSONNE5.) déclare encore que chaque jour, entre 11.45 et 13.15 heures, le restaurant serait complet.

En outre, elle affirme que pendant les 29 ans qu'elle travaille au restaurant, elle n'aurait jamais assisté « *à une telle chose* ». Elle aurait trouvé cela « *dégradant pour Madame PERSONNE1.) de se faire humilier de la sorte et cela devant tant de gens qui étaient pour la plupart aussi des clients à elle* ».

PERSONNE5.) ne précise à aucun moment quel aurait été le sujet de la discussion et ce qu'elle aurait entendu.

Il convient également d'analyser les témoignages écrits versés par la partie défenderesse qui émanent des trois personnes ayant été présentes lors de l'entretien litigieux du 11 octobre 2023, à savoir PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Ainsi, il ressort de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) que le jour en question, à 11h30, ils étaient « *isolés sur une table séparée du libre service* ». Il y aurait eu uniquement deux clients présents et ce encore à quelques mètres de leur place.

PERSONNE4.) confirme qu'ils sont arrivés vers 11 heures 30, qu'il y a eu deux autres clients « *au fond de la cafétéria* ». Ils auraient été assis à « *une table en retraite pour rester discret.* » L'entretien se serait déroulé « *dans le calme et la discrétion* ».

PERSONNE3.) confirme les déclarations des deux autres témoins et précise encore qu'ils auraient été assis à une « *table la plus isolée, celle derrière le mur qui sépare les tables du libre service* ».

L'attestation testimoniale et l'audition de témoins sont deux modes de preuve équivalents.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Les attestations testimoniales produites en cause seront donc examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Les juges conservent un pouvoir souverain de la force probante des témoignages produits devant eux afin de décider si ceux-ci sont de nature à leur permettre de se forger une conviction. Ils apprécient le degré de sincérité et de crédibilité du témoin.

En l'occurrence, il n'existe aucun élément objectif pour donner plus de crédit à l'un ou à l'autre des témoins.

Il se dégage de ce qui précède que les témoignages analysés soumises à l'appréciation du tribunal ci-avant sont contraires sinon difficilement conciliables.

La contrariété entre plusieurs témoignages est de nature à les affaiblir. D'une manière générale, au cas de contradictions entre différents témoins, c'est au juge de décider quels sont ceux dont la déposition emporte sa conviction (cf. Jurisclasseur, Code civil, Art.1341 à 1348, Fasc.10, n°62; TAL 20 juin 2012, n° 135.836; TAL 20 janvier 2015, n° 126.920 et 134.809).

D'autre part, le constat d'huissier, établi un an après les faits, n'est pas de nature à mettre en doute les témoignages précis et concordants de PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.) concernant le déroulement de l'entretien.

Dans ces circonstances, le tribunal retient que PERSONNE1.) n'a pas prouvé qu'il y a eu atteinte à sa vie privée et à la protection de ses données.

Par ailleurs, le préjudice à hauteur de 5.000 euros laisse d'être établi.

Il s'ensuit que la demande en indemnisation de ce chef est à rejeter.

*Préjudice moral subi pour atteinte résultant de l'entretien tenu dans le restaurant SOCIETE3.) situé dans la galerie commerciale SOCIETE3.) à ADRESSE3.)*

Dans sa deuxième requête, PERSONNE1.) reprend les mêmes faits, mais invoque les dispositions légales relatives au harcèlement moral ainsi que l'article 1382 du Code civil à l'appui de sa demande en indemnisation d'un préjudice subi à hauteur de 75.000 euros.

Cette fois, elle qualifie l'entretien non plus de licenciement oral, mais de mise à pied.

Sans exposer en droit la nouvelle base légale relative au harcèlement moral, PERSONNE1.) invoque un arrêt de la Cour de cassation française ayant retenu une atteinte à la dignité du salarié, dans le cadre d'une mise à pied conservatoire, constituant un préjudice distinct du licenciement, donnant droit à des dommages et intérêts.

Cette demande est énergiquement contestée par la partie défenderesse.

Comme il a été développé ci-avant, il appartient au juge de donner ou de restituer leur exacte qualification aux faits et actes litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient proposée.

Il a été décidé qu'e lors de l'entretien du 11 octobre 2023, PERSONNE1.) a été licenciée oralement.

Pour ce qui concerne le harcèlement moral invoqué, il y a lieu de renvoyer à l'article L.246-2 du Code du travail qui dispose que « *le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail est défini par toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne.* »

Le harcèlement moral se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Le harcèlement moral peut encore être défini par des conduites abusives et répétées de toutes origines, externes ou internes à l'entreprise ou à l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur lors de l'exécution de son travail, susceptible de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Se rend partant coupable de harcèlement moral celui qui a un comportement fautif répété dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du travail de la personne qui en est la victime.

Ces définitions insistent sur la faute, le caractère répété du comportement répréhensible et les conséquences qui en résultent pour le salarié.

Il en résulte donc que pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, de sorte qu'un acte isolé de mauvaise humeur ne saurait être susceptible de constituer un harcèlement.

La charge de la preuve du harcèlement moral du salarié par son employeur ou par ses collègues de travail incombe au salarié.

En l'espèce, il y a lieu de constater que le harcèlement invoqué par la requérante, à le supposer établi, se limite à un seul fait isolé, à savoir l'entretien lors duquel elle a appris son licenciement avec effet immédiat.

D'autre part, en ce qui concerne les faits en eux-mêmes, le tribunal renvoie aux conclusions prises dans le contexte de la demande analysée ci-avant.

Même à supposer qu'il y ait eu atteinte à la dignité du salarié, celle-ci se trouve indemnisée à suffisance dans le cadre de la demande en indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement déclaré abusif.

Un préjudice à hauteur de 75.000 euros laisse d'être établi.

Il s'ensuit que la demande en indemnisation de ce chef est à rejeter.

### **Quant aux demandes accessoires**

#### *Exécution provisoire*

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 d'indemnités et 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 cette condamnation.

#### *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) a encore demandé 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.

Restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, cette demande est à rejeter.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 1.500 euros contre la requérante.

Au vu de l'issue du litige, cette demande est à rejeter.

### **Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**

Il résulte des conclusions soumises à l'audience du 2 octobre 2025 au tribunal du travail que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a demandé la condamnation de la partie mal fondée au litige à lui régler la somme totale de 31.540,62 euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.).

Le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du travailleur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au travailleur 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 aux termes de l'article L.521-4 (5) du Code de travail.

En l'espèce, compte tenu des développements qui précèdent, la partie mal fondée au litige, soit l'employeur, est tenu de rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG le montant de 15.773,14 euros.

La demande est à déclarer non fondée pour le surplus.

## **PAR CES MOTIFS**

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la forme ;

se **déclare** compétent pour en connaître ;

**prononce** la jonction des rôles numéros L-TRAV 689/23 et L-TRAV 717/24;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours exercé en vertu de l'article L. 521-4 du Code de travail;

**dit** que la société anonyme SOCIETE1.) a procédé en date du 11 octobre 2023 au licenciement oral de PERSONNE1.);

**dit** que le licenciement oral du 11 octobre 2023 est abusif ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) pour irrégularité formelle du licenciement formulée en ordre subsidiaire, partant en déboute;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 6.170,22 euros;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis pour le montant de 2.737,52 euros et non fondée pour le surplus;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral, évaluée ex aequo et bono au montant de 2.500 euros;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices moral pour atteinte à la protection des données, violation de la vie privée, atteinte à l'honneur et la dignité et harcèlement moral, partant en déboute;

**en conséquence :**

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 11.407,74 euros (onze mille quatre cent sept euros et soixante-quatorze

cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**déclare fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi pour le montant de 15.773,14 euros et la déclare non fondée pour le surplus ;

**condamne** la société anonyme 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 15.773,14 euros (quinze mille sept cent soixante-treize euros et quatorze cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

**déclare non fondée** la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.);

**déclare non fondée** la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société anonyme SOCIETE1.);

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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**