

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3896/25
L-TRAV-529/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 1^{er} DECEMBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée KRIEG AVOCAT CONSEIL, établie au 9, avenue Jean-Pierre Pescatore, L-2324 Luxembourg, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B276793, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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, sinon par son administrateur unique actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

faisant défaut,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

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

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 août 2025, sous le numéro 529/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 8 septembre 2025. L'affaire a ensuite subi deux remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 3 novembre 2025 à laquelle la partie demanderesse a été entendue en ses moyens et conclusions. La partie défenderesse n'a pas comparu. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le Tribunal du Travail par courrier du 3 novembre 2025 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 3 novembre 2025, Maître Rabah LARBI en remplacement de Maître Frédéric KRIEG s'est présenté pour PERSONNE1.).

Bien que régulièrement convoquée à l'audience la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1. ») ne s'y est ni présentée, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Dans la mesure où PERSONNE2.), administrateur unique de la société SOCIETE1.) (qualité qui ressort d'une pièce versée par le requérant), a formulé une demande de refixation par courriel du 22 août 2025, il y a lieu de statuer par un jugement réputé contradictoire à son égard, conformément à l'article 76 du Nouveau Code de procédure civile.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *aide-cuisinier / livreur / plongeur* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 15 août 2024 avec effet au même jour.

Par courrier du 30 mai 2025, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec préavis se terminant le 31 juillet 2025.

En date du 5 juin 2025, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier recommandé du 19 juin 2025, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courriel du 13 juin 2025, la société SOCIETE1.) a par la suite demandé à PERSONNE1.) de prêter son préavis dans le restaurant SOCIETE2.).

Par courrier recommandé du 25 juin 2026, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat dans les termes suivants :

Par courrier recommandé du 1^{er} juillet 2025, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

2. Prétentions et moyens d'PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 18 août 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans.

Il demande de dire que le licenciement avec préavis du 30 mai 2025 est à déclarer abusif.

Il demande la condamnation de son employeur à lui payer les montants suivants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- | | |
|--|----------------|
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel | 10.000.- euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral | 10.000.- euros |

Il demande également de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 25 juin 2025 et de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- indemnité compensatoire de préavis	3.956,70.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel	10.000.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral	10.000.- euros

Il demande de condamner et d'enjoindre la société SOCIETE1.) de procéder à sa ré-affiliation auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale pour la période allant du 31 mai 2025 au 25 juin 2025, date à laquelle il aurait été abusivement licencié avec effet immédiat, dans un délai de huitaine à compter de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'une astreinte comminatoire d'un montant de 100.- euros par jour de retard.

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, le remboursement des frais et honoraires d'avocat d'un montant de 3.500.- euros, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 3 novembre 2025, PERSONNE1.) réajuste ses demandes, il :

- augmente sa demande d'indemnité compensatoire de préavis au montant de 4.055,62.- euros, alors que son salaire mensuel aurait été de 2.027,81.- euros ;
- il diminue sa demande à titre de préjudice matériel au montant de 3.020,02.- euros pour la période de juin à octobre 2025, suivant décompte versé à l'audience, faisant ressortir les pertes de revenus sur une période de référence de 4 mois.

PERSONNE1.) explique qu'après l'envoi de la lettre de motifs du licenciement, la société SOCIETE1.) lui aurait écrit par courriel du 13 juin 2025 de se présenter au restaurant SOCIETE2.).

En effet, PERSONNE2.) aurait été l'administrateur délégué des sociétés gérants les restaurant SOCIETE3.) et SOCIETE2.).

Or, étant donné qu'il n'aurait pas été salarié de la société SOCIETE2.) et en raison du motif de la fermeture du restaurant SOCIETE3.), il ne se serait pas présenté auprès de la SOCIETE2.) avec lequel il n'aurait d'ailleurs pas signé de contrat de travail.

Le 18 juin 2025, la société SOCIETE1.) aurait encore adressé un avertissement à PERSONNE1.), alors qu'il ne se serait pas présenté auprès de la société SOCIETE2.).

Il serait d'ailleurs question d'une mise à disposition illégale de salarié.

Ne s'étant pas rendu auprès du restaurant SOCIETE2.) pour prêter son préavis, la société SOCIETE1.) aurait par courrier recommandé du 25 juin 2025 licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat.

3. Motifs de la décision

La demande est à déclarer recevable en la pure forme.

3.1. A titre préliminaire

En vertu de l'article 78 du Nouveau Code de procédure civile, si le défendeur ne comparaît pas, il est néanmoins statué sur le fond. Le juge ne fait droit à la demande que dans la mesure où il l'estime régulière, recevable et bien fondée. La non-comparution du défendeur n'est pas, à elle seule, un motif suffisant pour le condamner. Le juge doit examiner les moyens allégués par le demandeur et ce n'est que si ceux-ci lui paraissent bien fondés qu'il doit prononcer la condamnation du défendeur.

3.2. Quant aux licenciements

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Il y a cependant lieu d'analyser en premier lieu le bienfondé du licenciement avec effet immédiat. Bien qu'intervenu en second lieu chronologiquement, il s'agit du congédiement qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Deux hypothèses peuvent se dégager, à savoir :

Si le licenciement avec effet immédiat, prononcé en second lieu, est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

Par contre, si le licenciement avec effet immédiat, intervenu en second lieu, est déclaré abusif, il appartiendra au tribunal d'analyser le bienfondé du premier licenciement avec préavis.

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Par contre, si le licenciement avec préavis est déclaré justifié, le salarié pourra uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement avec effet immédiat abusif, et, le cas échéant, l'indemnité de départ.

3.2.1. Licenciement avec effet immédiat

3.2.1.1. Quant à la précision des motifs

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'employeur reproche au salarié des absences injustifiées à partir du 17 juin 2025.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec effet immédiat.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.2.1.2. Le caractère réel et sérieux des motifs

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

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, cette cause doit être d'une gravité rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Il ressort des pièces versées et des explications fournies à l'audience, spécialement d'un courriel du 13 juin 2025 que le restaurant SOCIETE3.) aurait prétendument fermé. Il a encore été demandé au requérant de se présenter auprès du restaurant SOCIETE2.) pour prester son préavis.

Quant à la demande de l'employeur d'effectuer le préavis au sein du restaurant SOCIETE2.), il ne ressort pas du contrat de travail qu'un tel transfert auprès d'une autre société aurait été prévue.

Il n'est d'une part pas prouvée que le restaurant SOCIETE3.) a réellement été fermé de manière définitive et d'autre part, il n'y a aucune justification pour laquelle le requérant devait prester son préavis auprès d'un autre restaurant.

Il est donc impossible qu'il soit absent de manière injustifiée. En effet, le fait de ne pas s'être présenté auprès du restaurant SOCIETE2.), société avec laquelle le requérant n'a pas de relation contractuelle, ne peut constituer une absence injustifiée.

Il ressort de ce qui précède que le motif n'est ni réel, ni sérieux.

Par conséquent, le licenciement avec effet immédiat est à déclarer abusif.

3.2.2. Le licenciement avec préavis

Comme il résulte des développements ci-dessus que le contrat de travail n'a pas été valablement rompu avec effet immédiat en date du 25 juin 2025, il y a lieu de s'interroger sur la validité du licenciement avec préavis.

3.2.2.1. La précision des motifs

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

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

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

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

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (2) du Code précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour raisons économique, alors que le restaurant SOCIETE3.) allait fermer définitivement.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.2.2.2. Le caractère réel et sérieux des motifs

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux. Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

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

Il ne ressort d'aucune pièce que le restaurant SOCIETE3.) a réellement fermé et ce de manière définitive.

PERSONNE1.) verse une capture d'écran du 12 août 2025, suivant lequel le restaurant SOCIETE3.) se trouvait en congé annuel du 1^{er} août au 11 septembre inclus, et que l'équipe du restaurant est « *ravis de vous retrouver à partir du 12 septembre !* ».

Le tribunal constate d'ores et déjà que les deux licenciements comportent des contradictions flagrantes.

Soit le restaurant est fermé définitivement et il est impossible d'effectuer un préavis dans le prédit restaurant, ce qui fait que le motif d'absence injustifié suivant le licenciement avec effet immédiat du 25 juin 2025 est dépourvu de caractère réel et sérieux.

Soit le restaurant n'est pas fermé définitivement, de sorte que le motif économique donné dans le licenciement avec préavis du 30 mai 2025 est dépourvu de caractère réel et sérieux.

Eu égard aux contradictions des motifs, il y a lieu de retenir que l'employeur a invoqué des motifs factices.

Il s'ensuit que la réalité du motif n'est pas rapportée de sorte que le licenciement avec préavis du 30 mai 2025 est également à déclarer abusif.

3.3. Quant aux demandes indemnitaires

3.3.1. Indemnité compensatoire de préavis

Les deux licenciements ayant été déclarés abusifs, il y a lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer une indemnité compensatoire de préavis de 2 mois.

Au vu de l'absence de contestations, il y a lieu de faire droit à la demande pour le montant de 4.055,62.- euros.

Il y a partant lieu de déclarer fondée la demande d'PERSONNE1.) et de condamner la défenderesse à lui payer le montant de **4.055,62.- euros** à titre d'indemnité compensatoire de préavis, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.3.2. Préjudice matériel

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

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

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui

aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

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

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

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

Le requérant a retrouvé un emploi le 9 juillet 2025 pour un salaire plus bas que celui payé par la société SOCIETE1.).

Or, il ne verse aucune recherche d'emploi, de sorte qu'il n'a pas établi avoir déployé des efforts sérieux pour d'obtenir un emploi avec une rémunération similaire.

N'ayant partant pas prouvé qu'il a fait les efforts nécessaires pour minimiser son préjudice, PERSONNE1.) doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

3.3.3. Le préjudice moral

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Si 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 dépend 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 rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

En l'espèce, le requérant justifie s'être préoccupé de son avenir professionnel, et compte tenu encore de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, qui est d'autant plus importante en l'espèce du fait

que l'employeur ne l'a jamais informé des motifs gisant à la base de son licenciement, il y a lieu de retenir qu'PERSONNE1.) a subi un préjudice moral qui est à évaluer, *ex aequo et bono* au montant de **4.000.- euros**.

3.4. La demande à voir procéder à la réaffiliation rétroactive

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) à procéder à sa réaffiliation rétroactive auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale avec effet au 31 mai 2025 au 25 juin 2025, sous peine d'astreinte.

Le tribunal du travail est une juridiction d'exception, qui n'a compétence que pour les litiges qui lui sont expressément dévolus par la loi.

Les règles ayant trait à la compétence matérielle des juridictions sont d'ordre public, de sorte que les juridictions sont amenées à vérifier d'office leur compétence pour connaître des litiges qui leur sont soumis.

D'après l'article 293 du Code des Assurances Sociales, les contestations relatives à l'affiliation auprès des organismes de sécurité sociale et au paiement des cotisations sociales relèvent de la compétence des juridictions sociales.

En conséquence, la juridiction du travail est incompétente pour connaître de cette demande.

4. Quant aux demandes accessoires

- Honoraires d'avocats

Le requérant demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9^{ème} chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Le tribunal ne constate qu'aucune pièce justifiant cette demande n'est versée, de sorte que cette demande est à rejeter.

- Indemnité de procédure

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

PERSONNE1.) n'ayant pas établi la condition d'iniquité prévue par la loi, sa demande est à déclarer non fondée.

- *Frais et dépens*

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant par jugement réputé contradictoire à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) SA, contradictoirement à l'égard des autres parties et en premier ressort ;

reçoit la demande recevable en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- **augmente** sa demande d'indemnité compensatoire de préavis au montant de 4.055,62.- euros ;
- **diminue** sa demande à titre de préjudice matériel au montant de 3.020,02.- euros ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) du 25 juin 2025 ;

déclare abusif le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) du 30 mai 2025 ;

déclare la demande d'PERSONNE1.) partiellement fondée ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer PERSONNE1.) le montant de **4.055,62.- euros** à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement, **partant en déboute** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer PERSONNE1.) le montant de **4.000.- euros** à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

se déclare incompétent pour connaître de la demande en réaffiliation rétroactive auprès du Centre Commun de la Sécurité Sociale d'PERSONNE1.),

rejette la demande d'PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé