

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 4138/25
L-TRAV-222/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 15 DECEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A ADRESSE5.)

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

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

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIVIT
DANS LA CAUSE ENTRE :**

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Benoît ENTRINGER, avocat à la Cour, demeurant à Howald,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Fiona SPEICHER, avocat, demeurant à Luxembourg en remplacement de Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

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 Naomi KUKANSAMI, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

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 14 avril 2025, sous le numéro 222/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 26 mai 2025. L'affaire a ensuite subi trois remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 12 novembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 12 novembre 2025, Maître Benoît ENTRINGER s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Fiona SPEICHER, en remplacement de Maître Claude SPEICHER, s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE ADRESSE5.), pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Naomi KUKANSAMI en remplacement de Maître Lynn FRANK.

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

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Monteur Chauffage sanitaire ventilation* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 25 mars 2023, comportant une période d’essai, avec effet au 1^{er} mai 2023.

Par courrier recommandé du 29 juillet 2024, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec préavis de 2 mois prenant cours le 1^{er} août 2024 pour se terminer le 30 septembre 2024.

En date du 26 août 2024, le requérant a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

N’ayant pas eu de réponse à sa demande de communication des motifs, le requérant a par courrier recommandé du 14 octobre 2024 contesté son licenciement.

L’employeur a répondu par un courrier non daté, mais envoyé le 15 octobre 2024 et réceptionné le 16 octobre 2024 (timbre se trouvant sur l’enveloppe du courrier) qu’elle « *a expliqué verbalement qu’on avait manqué travail pour instant.* ». L’employeur a encore indiqué qu’elle a accordé une dispense de prester le préavis du 1^{er} août 2024 au 30 septembre 2024 pour permettre au requérant de trouver un travail.

Lors du licenciement le requérant était âgé de 52 ans et avait une ancienneté de 1 an et demi.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 14 avril 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l’objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, 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	5.000.- euros
- indemnité de congé non pris	3.924,94.- euros

Il demande la majoration des intérêts légaux de trois points dans un délai de trois mois suivant la notification du jugement à intervenir.

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l’article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l’instance.

Il demande encore de déclarer le jugement à intervenir commun à l’ETAT.

Le requérant explique que l'employeur n'aurait pas communiqué les motifs du licenciement, de sorte que le licenciement serait *ipso facto* abusif.

Il explique encore qu'il aurait eu une dispense de prester son préavis.

Quant au préjudice matériel, il subirait un préjudice mensuel de 1.000.- euros du simple fait que sa rémunération brute aurait été de 4.640,10.- euros et qu'il ne percevrait des indemnités de chômage qu'à hauteur de 3.550,40.- euros. Son préjudice s'accroîtrait chaque mois.

Quant aux congés non pris, il aurait eu droit à 121 heures de congés.

Durant le préavis de 2 mois non presté, il aurait encore accumulé 4,33 jours (2 x 26 /12), soit 34,66 heures.

L'employeur serait donc à condamner à lui payer 155,66 heures x 25,21484 taux horaire = 3.924,94.- euros.

A l'audience des plaidoiries, le requérant explique qu'il n'aurait toujours pas trouvé d'emploi. Il aurait fait ses recherches d'emploi par téléphone, alors qu'il serait question d'un secteur dans lequel ce serait d'usage. Le requérant augmente sa demande au montant de 13.076,40.- euros pour la période d'octobre 2024 à septembre 2025.

Quant à l'incompétence territoriale, le requérant expose que l'adresse à ADRESSE2.) figurerait sur tous les documents. Même à admettre que le siège social se trouverait à ADRESSE3.), la défenderesse devrait supporter les conséquences de la fausse indication, alors que cette fausse indication serait de sa propre faute.

A titre subsidiaire, le requérant serait installateur chauffage et aurait presté sur tout le territoire du LUXEMBOURG.

Le requérant conclut à la compétence du tribunal de travail de ADRESSE5.).

Quant à l'accord sur les congés à prendre durant le préavis, une attestation ne serait pas suffisante, alors que seule une transaction écrite pourrait rapporter cette preuve.

Quant à la recherche d'emploi, le requérant fait état d'une conjoncture difficile qui ne lui aurait pas permis de retrouver un emploi.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) soulève en premier lieu l'incompétence territoriale du tribunal saisi au profit du tribunal de travail de Diekirch.

En effet, le siège social de la société ne se trouverait pas à ADRESSE2.), mais à ADRESSE3.). Seul ADRESSE4.) comprendrait une ADRESSE2.), lieu qui serait inexistant à LUXEMBOURG.

Quant au caractère abusif du licenciement, la défenderesse se rapporte à prudence de justice.

Quant à l'indemnisation, la défenderesse soutient que le requérant ne verserait aucune recherche d'emploi, qu'il n'a pas non plus de nouveau contrat et que selon la jurisprudence, il ne suffit pas d'être inscrit à l'ADEM pour bénéficier d'un préjudice matériel. D'ailleurs, le requérant aurait été dispensé de travailler, de sorte qu'une période de référence de 2 mois aurait largement dû suffire.

Il y aurait partant lieu de rejeter cette demande.

Le préjudice moral serait contesté, alors qu'aucune preuve ne serait versée. Le requérant ne ferait état d'aucun trouble anormal. Le requérant n'aurait uniquement pas reçu de motifs par écrit, mais il aurait obtenu les motifs oralement.

Subsidiairement, si un dommage moral était à allouer, il y aurait lieu d'allouer le montant de 250.- euros par an d'ancienneté, de sorte à allouer le montant de 375.- euros.

Quant au congé non pris, le congé aurait été pris durant la période de dispense de préavis.

L'employeur entend prouver la prise de congé durant le préavis dispensé par une attestation testimoniale de PERSONNE2.) et par une offre de preuve d'entendre la même personne. En effet, le requérant aurait obtenu les motifs de son licenciement de manière orale et aurait été d'accord à prendre ses congés durant le préavis.

En réponse aux plaidoiries adverses, la défenderesse conteste que le requérant ait travaillé sur tout le territoire luxembourgeois, alors qu'il appartiendrait au salarié de rapporter cette preuve.

Quant au congé non pris, le salarié aurait été d'accord, il ne faudrait donc pas de preuve écrite.

2.3. L'ETAT

A l'audience du 12 novembre 2025, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie défenderesse, à lui rembourser le montant de 43.048,60.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période d'octobre 2024 à septembre 2025.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant à la compétence territoriale

Aux termes de l'article 47 du Nouveau Code de procédure civile :

« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle du lieu du travail. »

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

Lorsque le lieu de travail n'est pas au Grand-Duché mais dans un pays membre de l'Union européenne, la compétence est déterminée par les règles inscrites au Règlement (CE) No 44/2001 du Conseil du 22 décembre 2000 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale.

Lorsque le lieu de travail n'est ni au Grand-Duché ni dans un territoire couvert par le Règlement visé à l'alinéa 4, la compétence est déterminée par les règles inscrites à la Convention du 27 septembre 1968 concernant la compétence judiciaire et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale. »

En l'espèce, étant donné que la partie défenderesse conteste la compétence territoriale du tribunal du travail de et à Luxembourg pour connaître de la demande du requérant, il appartient à ce dernier de prouver que ce tribunal est territorialement compétent pour en connaître.

Ainsi, si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient en effet au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi.

Suivant l'article 4. Lieu de travail du contrat de travail du requérant du 25 mars 2023, il est stipulé ce qui suit :

*« Le lieu de travail est à **bureau**. L'employeur se réserve toute fois le droit de changer le lieu du travail du salarié sur le territoire du Grand-Duché de Luxembourg pour les besoins du service. »*

La défenderesse conteste que son siège social se situe à ADRESSE2.) et verse un courriel du 28 avril 2025 de l'administration communale de ADRESSE2.) qui informe le mandataire de la défenderesse que l'adresse ADRESSE2.) se situe dans la commune de ADRESSE6.) et que l'appellation exacte serait ADRESSE3.) et non ADRESSE2.). Par, conséquent la présente affaire serait du ressort du tribunal de travail de DIEKIRCH.

Le requérant expose que la défenderesse ne pourrait pas se prévaloir de sa propre turpitude. En effet, cette façon malhonnête de procéder aurait exactement été prévue afin de pouvoir contester devant chaque tribunal la compétence territoriale. En effet, l'employeur aurait induit en erreur le requérant et devrait subir les conséquences de la fausse indication. Tous les documents du présent dossier renseigneraient une adresse à ADRESSE2.), qui serait du ressort de LUXEMBOURG.

Le tribunal constate que le contrat de travail indique L-ADRESSE2.), l'en-tête des courriers de la société SOCIETE1.) indique L-ADRESSE2.), les fiches de salaire indiquent L-ADRESSE2.), l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), résidente de ADRESSE7.), signe son attestation à ADRESSE2.), la requête indique une adresse au L-ADRESSE2.), les courriers envoyés par le

requérant sont adressés à la société SOCIETE1.) sise à L-ADRESSE2.), la convocation a été envoyé à L-ADRESSE2.), convocation réceptionné par PERSONNE3.) de la société SOCIETE1.).

Sur demande expresse du tribunal, le mandataire de la défenderesse a expliqué que son client était conscient que le siège social ne serait pas correctement indiqué. Même sur incitation du mandataire, l'employeur aurait choisi de ne pas changer l'adresse de la société pour refléter la situation réelle.

Le tribunal constate qu'à l'exception du courriel du 28 avril 2025 de la commune de ADRESSE2.), tous les documents établissent que le siège social de la société SOCIETE1.) se trouve à ADRESSE2.).

Il s'ensuit que le requérant a rapporté la preuve de la compétence territoriale du tribunal de LUXEMBOURG, alors que ADRESSE2.) est du ressort de LUXEMBOURG.

La présente juridiction se déclare partant compétent territorialement pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

3.2. Quant au licenciement

Le requérant soutient que son employeur ne lui aurait jamais communiqué les motifs du licenciement, de sorte que le licenciement intervenu à son égard serait à déclarer abusif.

L'article 124-5 (2) du Code du travail prévoit que : *« L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée [par laquelle le salarié en fait la demande], le ou 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.*

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

Conformément à cette disposition, dans la mesure où la défenderesse n'a pas communiqué au requérant les motifs du licenciement dans le délai légal d'un mois suite à la demande des motifs du 26 août 2024, le licenciement intervenu le même jour à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

3.3. Quant à l'indemnisation

3.3.1. Préjudice matériel

Le requérant réclame le montant de 13.076,40.- euros, correspondant à la perte de rémunération subie.

La défenderesse demande de débouter le requérant, alors qu'aucune recherche d'emploi ne serait versée.

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.

Il y a lieu de constater que le requérant n'invoque aucune recherche d'emploi, de sorte qu'il ne justifie pas d'efforts suffisants déployés pour la recherche d'un nouvel emploi.

Quant à des prétendus recherches faites par téléphone aucune preuve n'est versée en ce sens.

Le requérant a encore été dispensé de prêter le préavis de 2 mois.

Conformément aux plaidoiries de la défenderesse, la perte de rémunération ne saurait être considérée comme étant en lien causal avec le licenciement prononcé eu égard à l'absence de recherche d'emploi et de la dispense de prêter le préavis.

Il y a partant lieu de rejeter la demande du requérant à titre de préjudice matériel.

3.3.2. Le préjudice moral

Le requérant 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 1 an et demi) et de l'âge du requérant (52 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 du requérant 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** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.3.3. Indemnité de congé non pris

L'article L.233-12 du Code du Travail prévoit que si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû, d'en rapporter la preuve par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir sinon par d'autres moyens.

La défenderesse soutient qu'il existerait un accord entre parties de prendre les congés non pris durant le délai de préavis dispensé.

Aucune pièce versée ne fait ressortir un tel accord, l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) ne pouvant pas se substituer à une transaction faisant état de concessions réciproques. L'offre de preuve est également à rejeter, alors qu'elle ne permettra pas au tribunal de retenir un témoignage pour refuser la prise en charge de congé non pris, alors qu'il s'agit d'un droit ressortant du Code du travail.

En effet, tel que le prévoit l'article L. 124-9 du Code du travail :

« En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié.

Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages

auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représente le remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet.

(...) »

Il ressort de ce qui précède que le congé aurait pu être pris s'il n'y avait pas eu de dispense.

Or, en raison de la dispense de travail, le requérant n'était plus en mesure de prendre ses congés non pris, de sorte qu'ils restent dû à la fin des relations de travail.

Il ressort de la fiche de salaire de juillet 2024 que le requérant avait encore droit à 121 heures de congé.

S'y ajoutent les heures de congés durant le préavis de sorte qu'il y a lieu de faire droit à la demande du requérant pour le montant de 155,66 heures x 25,21484 taux horaire = **3.924,94.- euros brut**.

3.4. Demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser les indemnités de chômage versées au requérant.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur 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.

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

4. Demandes accessoires

- *Majoration des intérêts*

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

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

La majoration est uniquement à appliquer à l'indemnisation pour préjudice moral et pour les congés non pris.

- *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).

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par lui et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **500.- euros**.

- *Frais et dépens*

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

- *Déclaration en jugement commun*

Il n'y a pas lieu de déclarer le jugement commun à l'ETAT, alors que chaque intervenant dans la présente procédure a formulé des demandes de condamnation à son profit.

Elles figurent donc en tant que parties à la présente instance.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la pure forme ;

se déclare compétent territorialement pour connaître de la demande de PERSONNE1.) ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- **augmente** sa demande en indemnisation du préjudice matériel à la somme de 13.076,40.- euros ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 29 juillet 2024 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

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

dit non fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, basée sur l'article L.521-4 du code du travail, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.000.- euros** à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congé non pris ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **3.924,94.- euros brut** à titre d'indemnité pour congé non pris avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de **500.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, 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