

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 117/2026
(rôle L-TRAV-34/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 13 JANVIER 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Béatrice SCHAFFNER, juge de paix | Présidente |
| Olivier GALLE | Assesseur - employeur |
| Fabrizio SALUCCI | Assesseur - salarié |
| Timothé BERTANIER | Greffier |

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société coopérative SOCIETE1.) s.c.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée par la société à responsabilité limitée RODESCH-AVOCATS A LA COUR s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Clarisse RETIF, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

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

comparant par Maître Luka VREBAC, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 23 janvier 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 6 février 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 9 décembre 2025. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Brahim SAHKI, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Clarisse RETIF.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, comparut par Maître Luka VREBAC.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 23 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société coopérative SOCIETE1.) s.c., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

| | |
|---|------------|
| 1) indemnité compensatoire de préavis : | 5.016,48 € |
| 2) dommage matériel : | 9.000,00 € |
| 3) dommage moral : | 8.000,00 € |

soit en tout le montant de 22.016,48 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 9 décembre 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 1.206,42 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à la même audience requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au litige à lui rembourser le montant de 24.614,53 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 24 octobre 2023 au 22 octobre 2024 inclus, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} avril 2022 en qualité de « travailleur handicapé non-qualifié à tâche manuelle », l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 9 octobre 2023.

Le courrier du 9 octobre 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 11 octobre 2023, puis par courrier daté du 2 janvier 2024.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

Elle fait en effet valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de licenciement des faits précis, ainsi que des dates ou des périodes de temps.

La partie défenderesse fait plus particulièrement valoir qu'elle a dans cette lettre décrit le comportement du requérant, indiqué les commentaires qu'il a faits, et relaté qu'il a montré des images pornographiques à son collègue de travail, PERSONNE2.).

Le requérant réplique que la chronologie des faits ne ressort pas de la lettre de licenciement.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué des dates précises dans la lettre de licenciement.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'y a indiqué que des périodes.

Le requérant fait ainsi valoir qu'on ne sait pas à quelle date les faits se sont produits.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte 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.124-10(3) 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 au salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

L'employeur indique partant les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne en premier lieu les faits qui se seraient produits durant la période allant de fin août à début septembre 2023, ils sont indiqués avec précision dans la lettre de licenciement.

La partie défenderesse a ainsi indiqué dans la lettre de licenciement la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait entourant les faits reprochés.

En ce qui concerne plus particulièrement les circonstances de fait entourant les fautes reprochées, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement les propos que le requérant aurait tenus envers PERSONNE2.), ainsi que la nature des attouchements.

Ces fautes sont indiquées avec tellement de précision dans la lettre de licenciement que le requérant n'a pas pu se méprendre sur les faits qui lui sont ainsi reprochés.

La partie défenderesse n'avait dès lors pas besoin d'indiquer avec plus de précision les circonstances de temps entourant les faits reprochés.

Le caractère de gravité des fautes reprochées découlant des faits eux-mêmes, la partie défenderesse n'avait finalement pas besoin d'indiquer plus spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté pour ces faits-là.

Les autres fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions n'ont cependant pas été indiquées avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'elles ne sauraient pas être retenues pour apprécier le bienfondé du licenciement du requérant.

En effet, si la partie défenderesse a pour ces fautes indiqué dans la lettre de licenciement la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont pas réels.

Il conteste en effet les faits que la partie défenderesse lui reproche dans la lettre de licenciement.

Le requérant conteste ainsi être à l'origine d'un quelconque agissement déloyal, voire d'un quelconque acte de harcèlement sur un de ses collègues de travail.

En ce qui concerne ensuite son premier avertissement du 13 septembre 2023, le requérant soutient qu'il l'a contesté oralement.

Il fait ainsi valoir qu'étant donné qu'il se trouve en situation de handicap, il ne peut pas se défendre en rédigeant une lettre de contestation.

Il fait ensuite valoir qu'il a eu un conflit avec PERSONNE3.), mais pas avec ses autres collègues de travail.

Il fait encore valoir qu'on l'a éloigné progressivement.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a au sujet des faits qui lui sont reprochés fait une plainte à la police en date du 15 octobre 2023.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Elle reprend en premier lieu la définition du harcèlement sexuel telle que donnée par l'article L.245-2 du code du travail.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas pu tolérer les faits qui seraient très graves.

Elle fait ensuite valoir que l'article L.245-4, paragraphe 2, du code du travail impose à l'employeur de veiller à ce que toute acte de harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement.

Elle fait encore valoir que les faits sont prouvés par les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier.

Elle fait ainsi valoir que l'élément matériel du harcèlement sexuel est donné en l'espèce.

Elle fait finalement valoir que l'élément moral du harcèlement sexuel est présumé.

Elle fait dès lors valoir que le harcèlement sexuel est en l'espèce caractérisé.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement est fondé et elle demande le rejet des demandes indemnitaires du requérant.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse formule afin de prouver sa version des faits une offre de preuve par audition de témoins.

Le requérant fait valoir que les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse ne reprennent pas non plus de chronologie.

Il fait ainsi valoir que la chronologie des faits n'est fixée ni par la partie défenderesse, ni par les auteurs des attestations testimoniales.

Il fait en effet valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) et celle de PERSONNE3.) ne sont pas précises en ce qui concerne la date des faits.

Il fait ensuite valoir que ces attestations testimoniales sont contradictoires.

Le requérant fait ainsi valoir que PERSONNE4.) date les faits au 7 et 10 juillet 2023 alors que la lettre de licenciement indiquerait fin août 2023 comme date.

En ce qui concerne ensuite le courrier du 27 septembre 2023, le requérant fait valoir qu'il n'indique aucune date, de sorte qu'on ne saurait pas à quelle date les faits se sont passés.

Il fait encore valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) est imprécise.

Il soutient finalement qu'après l'avertissement du 13 septembre 2023, la partie défenderesse ne lui a pas reproché de nouveaux faits.

Le requérant fait ainsi valoir que l'avertissement du 13 septembre 2023 aurait dû mettre un terme à la situation sauf fait nouveau qui ne serait pas intervenu.

La partie défenderesse réplique que l'avertissement du 13 septembre 2023 ne vise que les paroles du requérant qui lui auraient été rapportées.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'elle n'avait à la date du 13 septembre 2023 pas connaissance de la totalité de ce qui s'est passé.

Le requérant réplique que la partie défenderesse, qui aurait entendu PERSONNE2.) avant l'avertissement du 13 septembre 2023, a eu une parfaite connaissance de la situation.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas attendu la lettre de PERSONNE2.) pour connaître la situation.

Il fait encore valoir qu'il n'a pas eu la possibilité de se défendre convenablement.

Il fait finalement valoir que les faits doivent être invoqués dans le mois de leur connaissance.

Le requérant fait cependant valoir qu'on ne sait pas à quel moment les faits ont eu lieu.

2) Quant aux motifs du jugement

Le requérant fait valoir que les faits ne sont pas datés, de sorte qu'on ne serait pas en mesure d'apprécier s'ils ont été invoqués dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Aux termes de l'article L.124-10(6) du code du travail :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà du délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe. ».

Or, le délai d'un mois prévu par l'article L.124-10(6) du code du travail n'a commencé à courir qu'à compter du moment où tous les faits fautifs ont été portés à la connaissance de la partie défenderesse, à savoir le 27 septembre 2023.

La partie défenderesse ayant licencié le requérant par courrier daté du 9 octobre 2023, le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail a été respecté.

Le moyen afférent du requérant doit partant être rejeté.

Le requérant fait ensuite valoir que son premier avertissement aurait dû mettre fin à la situation alors qu'aucun fait nouveau ne serait intervenu depuis cet avertissement.

Un employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, en un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Il résulte des éléments du dossier que le premier avertissement que la partie défenderesse a fait parvenir au requérant par courrier daté du 13 septembre 2023 porte sur des propos inappropriés et sexuels que le requérant aurait tenus envers des collègues de travail.

Il résulte ensuite de la lettre de motifs que la partie défenderesse reproche notamment encore des attouchements au requérant, attouchements dont elle aurait eu connaissance par le courrier de PERSONNE2.) daté du 27 septembre 2023.

La partie défenderesse reproche partant suite à l'avertissement du 13 septembre 2023 encore des faits nouveaux au requérant, de sorte qu'elle a pu invoquer l'ensemble des faits retenus dans la lettre de congédiement à l'appui du licenciement du requérant.

Le moyen afférent du requérant doit partant être rejeté.

Le requérant conteste finalement la réalité des faits qui lui sont reprochés dans la lettre de licenciement.

D'après l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, 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.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Le licenciement est en l'espèce basé sur des actes qualifiés de harcèlement sexuel.

Aux termes de l'article L.245-2 du code du travail :

« Constitue un harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail au sens du présent chapitre tout comportement à connotation sexuelle ou tout autre comportement fondé sur le sexe dont celui qui s'en rend coupable sait ou devrait savoir qu'il affecte la dignité d'une personne, lorsqu'une des conditions suivantes est remplie :

- 1. le comportement est non désiré, intempestif, abusif et blessant pour la personne qui en fait l'objet ;*
- 2. le fait qu'une personne refuse ou accepte un tel comportement de la part de l'employeur, d'un salarié, d'un client ou d'un fournisseur est utilisé explicitement ou implicitement comme base d'une décision affectant les droits de cette personne en matière de formation professionnelle, d'emploi, de maintien de l'emploi, de promotion, de salaire ou de toute autre décision relative à l'emploi ;*
- 3. un tel comportement crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant à l'égard de la personne qui en fait l'objet.*

Le comportement visé peut être physique, verbal ou non verbal.

L'élément intentionnel du comportement est présumé. ».

En outre, aux termes de l'article L.245-4 du code du travail :

« (1) L'employeur et le salarié doivent s'abstenir de tout fait de harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail, de même que tout client ou fournisseur de l'entreprise.

(2) Par ailleurs, l'employeur est obligé de veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement. En aucun cas, les mesures destinées à mettre fin au harcèlement sexuel ne peuvent être prises au détriment de la victime du harcèlement.

(3) L'employeur est encore tenu de prendre toutes les mesures de prévention nécessaires pour assurer la protection de la dignité de toute personne à l'occasion des relations de travail. Ces mesures doivent comprendre des mesures d'information. ».

L'employeur doit donc veiller à ce que tout harcèlement sexuel dont il a connaissance cesse immédiatement en prenant des mesures adéquates à l'égard de la personne qui en est l'auteur.

Le harcèlement sexuel à l'occasion des relations de travail constituant une faute au sens de la législation du travail, ces mesures peuvent aller jusqu'au licenciement de la personne dont le comportement est intolérable, outrageant et offensif.

L'auteur d'un harcèlement sexuel peut aussi se voir infliger d'autres sanctions, comme une mutation, un avertissement ou toute autre mesure destinée à l'éloigner de la victime.

Il appartient à l'employeur de choisir celle des sanctions qui lui paraît la plus adéquate pour faire cesser immédiatement ledit comportement, sauf à respecter l'article L.245-4(2), dernière phrase, du code du travail qui lui interdit de prendre des mesures au détriment de la victime du harcèlement sexuel.

Il appartient aux juridictions du travail, pour le cas où l'employeur a décidé de licencier le salarié fautif qui querelle la sanction d'abusives, de rechercher si cette dernière était justifiée et, en l'espèce, si le comportement du salarié constitue un motif grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le juge devant ainsi au regard de l'article L.124-10(2), deuxième alinéa, du code du travail tenir compte dans l'appréciation de la faute du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

En l'espèce, les faits précis indiqués dans la lettre de licenciement, à les supposer établis, rentrent dans la définition légale de harcèlement sexuel.

Le tribunal de ce siège retient que le comportement du requérant envers PERSONNE2.), à le supposer établi, est hautement attentatoire à la dignité de ce dernier.

Le comportement reproché a ainsi au vu de la lettre de PERSONNE2.) du 27 septembre 2023 été non désiré, abusif et blessant pour ce dernier.

En ce qui concerne ensuite la réalité des faits que la partie défenderesse reproche au requérant dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse verse afin de la prouver la lettre du 27 septembre 2023 et des attestations testimoniales au dossier, sinon formule encore à cette fin une offre de preuve par audition de témoins.

Or, si l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) est illisible et que celles de PERSONNE3.), de PERSONNE5.) et de PERSONNE4.) sont imprécises, les propos que le requérant a tenus envers PERSONNE2.) et les attouchements sont démontrés par la lettre de PERSONNE2.) du 27 septembre 2023, ainsi que par les attestations testimoniales de PERSONNE6.) et de PERSONNE7.).

PERSONNE2.) a ainsi dans sa lettre du 27 septembre 2023 écrit les propos que le requérant a tenus à son encontre, ainsi que les faits d'attouchements qui ont eu lieu un vendredi.

PERSONNE6.) et PERSONNE7.) ont ensuite dans leur attestation testimoniale témoigné que le requérant leur a lors de l'entretien du 4 octobre 2023 raconté les faits tels que décrits dans son courrier du 27 septembre 2023.

PERSONNE7.) a encore relaté dans son attestation testimoniale que ces propos ont été tenus entre le 21 août et le 11 septembre 2023.

Or, ces propos sont très graves et constituent à eux seuls un harcèlement sexuel.

En effet, un seul incident peut constituer à lui seul un harcèlement sexuel s'il est suffisamment grave.

Il résulte encore du certificat médical du docteur PERSONNE8.) du 2 février 2024 que le requérant n'a pas de déficits cognitifs, de sorte qu'il devait nécessairement savoir que son comportement à l'égard de PERSONNE2.) était déplacé.

Le requérant ne saurait finalement pas faire valoir que la partie défenderesse n'a pas pris la peine de l'entendre.

Etant donné que PERSONNE3.) a été témoin de certains faits, la partie défenderesse pouvait en effet se fier aux dires de PERSONNE2.) sans entendre le requérant.

Il n'y a en effet pas lieu de mettre en doute le témoignage de PERSONNE3.) à défaut pour le requérant d'avoir prouvé qu'il ne s'entendait pas bien avec ce dernier.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier du 9 octobre 2023 doit partant être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

Il n'y a finalement pas lieu de faire droit à l'offre de preuve qui est superfétatoire.

II. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 code du travail à voir condamner la partie malfondée au litige à lui rembourser le montant de 24.614,53 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 24 octobre 2023 au 22 octobre 2024 inclus, avec les intérêts au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Si le licenciement devait être déclaré fondé, le requérant demande au vu de sa situation personnelle à voir réduire la demande de l'ETAT à de plus justes proportions.

Le requérant demande finalement à ce que la période de référence soit limitée à la période allant du 9 octobre 2023 au 22 avril 2024, date à laquelle il aurait commencé un stage de six mois.

L'ETAT s'oppose à la réduction de sa demande en ce qu'elle est dirigée contre le requérant alors que ce dernier ne prouverait pas son état de précarité.

D'après l'article L.521-4(6) du code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant justifié le licenciement du salarié ou non justifiée la démission du salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur, condamne ce dernier à rembourser au Fonds pour l'emploi, le cas échéant de façon échelonnée, tout ou partie des indemnités de chômage lui versées par provision.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 9 octobre 2023 ayant été déclaré fondé, la demande de l'ETAT doit être déclarée fondée en ce qu'elle est dirigée contre le requérant.

La faculté réservée aux juridictions de limiter la condamnation du salarié à une partie des indemnités indûment touchées par provision est à réserver à des situations exceptionnelles dûment justifiées, prenant en considération notamment des efforts faits par le salarié pour limiter le préjudice subi par l'ETAT et sa situation financière actuelle.

Il résulte des pièces remises par l'ETAT que le requérant a été indemnisé par l'ADEM pendant douze mois, du 24 octobre 2023 au 22 octobre 2024 inclus, et qu'il a touché pendant cette période en tout le montant de 24.614,53 €

Or, le requérant n'a d'après les pièces qu'il a versées au dossier fait que trois recherches d'emploi pendant la période allant du 27 novembre 2023 au 14 février 2014, de sorte qu'il n'a pas fait les efforts nécessaires pour limiter le préjudice subi par l'ETAT.

Il y dès lors lieu de condamner le requérant à rembourser à l'ETAT la totalité des indemnités de chômage qu'il lui a versées, soit le montant de 24.614,53 €, avec les intérêts égaux à partir du 9 décembre 2025, date de la demande, jusqu'à solde.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame également une indemnité d'un montant de 750.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 750.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 1.206,42 €;

donne finalement 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 le licenciement que la société coopérative SOCIETE1.) s.c. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 9 octobre 2023 fondé ;

partant **déclare** non fondées les demandes de PERSONNE1.) et les rejette ;

déclare fondée la demande de à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, en ce qu'elle est dirigée contre PERSONNE1.) pour le montant de 24.614,53 €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 24.614,53 € avec les intérêts légaux à partir du 9 décembre 2025, date de la demande, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de la société coopérative SOCIETE1.) s.c. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société coopérative SOCIETE1.) s.c. le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER