

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 366/2026
(rôle L-TRAV-631/22)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 27 JANVIER 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	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 Karine BICARD, avocat à la Cour, demeurant à L-4123 Esch-sur-Alzette, 51, rue du Fossé,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Karine BICARD, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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, ayant élu domicile en l'étude de la société anonyme GSK STOCKMANN s.a., établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 44, avenue John F. Kennedy, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, inscrite au registre de commerce et des

sociétés de Luxembourg sous le numéro B 205 326, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Julie TISSERAND, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Daniel NERL, 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 Naomi KUKANSAMI, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, 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 et à Luxembourg en date du 14 novembre 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 6 décembre 2022.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 6 janvier 2026.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg, la partie demanderesse a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire de Fonds pour l'emploi.

Sur convocation émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 18 novembre 2025.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 6 janvier 2026.

A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Karine BICARD, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Julie TISSERAND.

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

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 14 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., 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) dommage matériel : | p.m. |
| 2) dommage moral : | 13.700.- € |

soit en tout le montant de 13.700.- €+ p.m. 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 2.500.- € 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 une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg, 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, afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

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

La demande, non autrement contestée quant à sa recevabilité, doit être déclarée recevable en la forme.

A l'audience du 6 janvier 2026, le requérant a demandé acte qu'il chiffrait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 13.824,08 €

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 l'audience du 6 janvier 2026 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 66.377,78 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 1^{er} novembre 2022 au 7 septembre 2023 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

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 3 mai 2021 en qualité de « accounting manager », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 29 juin 2022.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 13 juillet 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 10 août 2022.

Le courrier daté du 10 août 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a contesté son licenciement le 2 septembre 2022.

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.

A l'appui de son premier moyen, le requérant fait valoir que la lettre de motivation du congédiement se contente d'énoncer des généralités.

Le requérant fait ainsi valoir que la lettre de motifs ne précise pas les circonstances de temps, de lieu et de cause.

La partie défenderesse fait au contraire valoir qu'elle a énoncé les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs.

Elle fait en effet valoir que la lettre de motifs permet au requérant de comprendre ce qui lui est reproché.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs expose les missions du requérant.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs détaille les négligences et les erreurs du requérant dans l'exécution de son travail, son comportement non professionnel.

Elle ainsi valoir qu'elle a expliqué dans la lettre de motifs comment le requérant n'a pas donné pas le bon exemple, ce qui aurait entraîné une ambiance insupportable.

Elle fait en effet valoir que le requérant a eu une relation délicate avec ses collègues de travail.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas géré ses dossiers, de sorte qu'elle aurait dû les redistribuer à ses collègues de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs que le requérant n'a pas respecté la procédure en matière d'information des clients.

Elle fait ensuite valoir que les problèmes ont été abordés lors de l'évaluation du 22 mars 2022 et lors d'une réunion du 10 juin 2022.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a détaillé les conséquences des négligences du requérant sur ses clients qui auraient été mécontents.

Elle fait ainsi valoir que les négligences professionnelles du requérant ont entraîné des conséquences graves dans la relation avec la clientèle.

Elle fait encore valoir qu'elle a reçu des amendes de l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA pour non-dépôt de déclarations de TVA.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant a répondu aux reproches qu'elle a formulés à son encontre dans la lettre du 10 août 2022.

2) Quant aux motifs du jugement

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 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.124-5(2) 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.

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 motifs qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

La précision des motifs ne se déduit ainsi pas du seul fait que le salarié a pris position par rapport aux différents griefs qui lui sont reprochés, mais il faut que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Or, la partie défenderesse a indiqué le reproche relatif au non-dépôt des déclarations de TVA des sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE3.) à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA et le reproche relatif à la révision de la comptabilité de la société SOCIETE4.) avec précision dans la lettre de motifs alors qu'elle y a indiqué la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté pour ces deux motifs.

En ce qui concerne cependant les autres fautes que la partie défenderesse reproche au requérant dans la lettre de motifs, si la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas suffisamment précisé les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes.

Ces autres fautes ne sauraient partant pas être prises en compte pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

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 ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne le reproche relatif au non-dépôt des déclarations de TVA, le requérant soutient qu'il n'a pas pu déposer ces déclarations à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA à défaut d'accord des clients.

Le requérant fait ainsi valoir « qu'il faut l'accord du client pour pouvoir déposer ces déclarations ».

En ce qui concerne ensuite les comptes de la société SOCIETE4.), le requérant fait valoir que les comptes ont été clôturés dans leur propre système et que PERSONNE2.) a été la liquidatrice.

Le requérant fait encore valoir que PERSONNE3.) n'a jamais été en charge de la TVA, de sorte qu'il se demanderait pourquoi cette dernière est intervenue sur ce point.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse l'a licencié deux mois après lui avoir accordé une augmentation de salaire et un bonus, de sorte que son licenciement ne serait pas sérieux.

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

En ce qui concerne la réalité des motifs du licenciement, la partie défenderesse soutient qu'elle l'a prouvée par les annexes à la lettre de motifs, ainsi que par les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif au non-dépôt par le requérant des déclarations de TVA à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA, la partie défenderesse fait valoir que les délais pour le dépôt des déclarations de TVA devaient être connus par le requérant.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'il n'est pas besoin d'indiquer ces délais qui seraient connus suffisamment à l'avance.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a annexé les amendes de l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA à la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite le sérieux des motifs du licenciement, la partie défenderesse fait valoir que ces motifs sont suffisants pour justifier un licenciement avec préavis.

Elle fait en effet valoir que le requérant a été négligent au cours de la courte période pendant laquelle il a été à son service.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas été à la hauteur de son poste.

Elle fait ensuite valoir que le comportement du requérant a été inacceptable.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a effectué une mauvaise gestion des clients, de sorte que sa réputation envers ces derniers en aurait pâti.

Elle fait encore valoir que le requérant ne s'est pas remis en cause.

Elle fait finalement valoir que le bonus dont fait état le requérant ne lui a pas été accordé pour l'année 2022, mais pour l'année 2021 « où tout roulait ».

Elle fait ainsi valoir que les problèmes ne sont apparus que par après.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement du requérant est fondé et elle demande le rejet de ses prétentions indemnitaires.

2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le caractère réel des motifs précis du licenciement, la partie défenderesse entend les prouver par les annexes intégrées dans la lettre de motifs, ainsi que par les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier.

Or, les annexes intégrées dans la lettre de motifs ne sauraient pas prouver les motifs précis du licenciement alors qu'elles ne constituent pas des attestations testimoniales remplissant les conditions de l'article 402 du nouveau code de procédure civile.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse aux débats, elles ne sauraient pas prouver les motifs du licenciement alors qu'elles sont imprécises.

En ce qui concerne plus particulièrement les faits relatifs à la société SOCIETE4.), l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) ne relate pas les faits tels qu'elle les a décrits dans son mail du 9 juin 2022, mais uniquement les corrections qu'elle a dû apporter aux comptes de cette société.

PERSONNE3.) a finalement expliqué de manière imprécise dans son attestations testimoniale les corrections qu'elle a ainsi effectuées.

En ce qui concerne ensuite les faits relatifs au dépôt des déclarations de TVA des sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE3.) à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA, le requérant ne conteste pas que ces déclarations n'ont pas été remises dans les délais.

Il fait cependant valoir que ces déclarations n'ont pas pu être remises à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA à défaut d'accord des clients.

Or, le requérant est resté en défaut de prouver cette affirmation, de sorte que les faits précis relatifs au non-dépôt de ces deux déclarations de TVA à l'Administration de l'enregistrement, des domaines et de la TVA sont établis.

Ces seuls faits ne justifient cependant pas le licenciement du requérant qui a été au service de la partie défenderesse pendant plus d'une année.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 29 juin 2022 doit partant être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12(1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 13.824,08 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à six mois :

Cf. décompte préjudice matériel:

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait ainsi valoir que les recherches d'emploi effectuées par le requérant ne sont pas suffisamment sérieuses et conséquentes.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a été en maladie pendant son préavis, de sorte que le lien causal entre le licenciement et le dommage matériel serait rompu.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a retrouvé du travail en mars 2023.

Elle fait encore valoir que sur les cinquante-six candidatures versées par le requérant, ce dernier n'a versé que onze refus.

Elle se demande ainsi ce qu'ont donné les quarante-cinq autres candidatures.

Elle fait finalement valoir que le secteur dans lequel travaille le requérant n'est pas en crise.

La partie défenderesse fait partant valoir que le requérant n'a pas prouvé son dommage matériel.

2) Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

Or, il résulte des éléments du dossier que le requérant, qui a été licencié avec préavis le 29 juin 2022 et qui a retrouvé du travail en mars 2023, n'a pendant son préavis fait que deux demandes d'emploi.

Si le requérant fait plaider qu'il a été en maladie pendant son préavis, ce fait n'est en l'espèce pas imputable à la partie défenderesse.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 13.700.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant ne rapporte pas la preuve qu'il s'est fait des soucis quant à son avenir professionnel.

2) Quant aux motifs du jugement

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 dépendant 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 chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 3.500.- €

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 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 66.377,78 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 1^{er} novembre 2022 au 7 septembre 2023 inclus, avec les intérêts légaux tels que de droit.

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 ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est 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.

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 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées pas lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

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

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 chiffre sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 13.824,08 €;

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 anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 29 juin 2022 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 3.500.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 14 novembre 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- € ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. 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