

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 897/2026
(rôle L-TRAV-334/25)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 3 MARS 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 F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Elisabeth MACHADO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, 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,

représenté par Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

défaillant.

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 26 mai 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 24 juin 2025.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 10 février 2026. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Elisabeth MACHADO, tandis que la partie défenderesse comparut par Maître Tom BEREND.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 10 février 2026 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

L'ETAT a cependant par fax du 21 janvier 2026 informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

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 26 mai 2025, 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 : | 30.935,21 €+ p.m. |
| 2) dommage moral : | 10.000,00 € |

soit en tout le montant de 40.935,21 €+ p.m., ou toutes autres sommes même supérieures à déterminer par le tribunal ex aequo et bono, sinon à dire d'experts, avec les intérêts légaux à compter du licenciement, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer sur base de l'article 1382 du code civil le montant de 5.000.- € à titre des frais d'avocat qu'il a exposés aux fins de la défense de ses intérêts face au comportement hautement fautif de son ancien employeur.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € 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, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

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 10 février 2026, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 50.233.- €

Le requérant a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 5.950,32 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 10 février 2026 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Lynn FRANK, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} mars 2024 en qualité de « web developpeur », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 24 septembre 2024.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 27 octobre 2024 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 20 novembre 2024.

La lettre de motifs est reproduite dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement le 10 janvier 2025.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision du motif du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

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

Il fait ainsi valoir que la lettre de motivation du congédiement est floue.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse, qui invoquerait un motif économique à l'appui de son licenciement, est restée en défaut d'apporter la moindre précision quant à la prétendue diminution significative du chiffre d'affaires.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne donne dans la lettre de motifs pas de chiffres antérieurs, actuels ou futurs quant à cette baisse du chiffre d'affaires.

Il fait ainsi valoir qu'à défaut d'indication de ces chiffres, il lui est impossible d'apporter la preuve contraire.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse reste particulièrement vague au sujet de la prétendue restructuration.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse, qui arguerait de la nécessité de réduire les effectifs, ne se borne qu'à évoquer la suppression de son poste de « web developer ».

Il fait encore valoir que la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de motifs quelles sont les autres branches d'activité de la société, ni quel est le chiffre d'affaires de ces autres branches d'activité.

Le requérant fait finalement valoir qu'il faut faire abstraction des attestations testimoniales versées par la partie défenderesse pour apprécier la précision de la lettre de motifs.

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

Elle fait ainsi valoir que si la lettre de motifs peut paraître sommaire, il n'y avait rien d'autre à rajouter.

Elle fait en effet valoir qu'il s'agit en l'espèce d'une suppression de poste, due à une suppression d'un service entier de l'entreprise, qui serait le département WEB.

Elle fait encore valoir que la jurisprudence est constante pour dire que l'employeur est libre dans l'organisation et la réorganisation de son entreprise et qu'il n'a pas à justifier dans le détail sa décision purement économique de fermer un service et en conséquence de supprimer les postes relatifs à ce service.

Elle fait ainsi valoir que le département WEB a coûté plus ou moins 30.000.- € par mois à la société, comprenant le salaire brut des quatre personnes de plus ou moins 20.000.- € et la part patronale, les charges, les frais fixes, etc. de plus ou moins 10.000.- €

Elle fait finalement valoir qu'elle n'a pas versé les chiffres alors qu'un service qui ne tournerait pas n'aurait pas de conséquence financière sur les chiffres globaux de l'entreprise qui se porterait bien.

Elle fait ainsi valoir que ces chiffres n'apparaissent pas dans sa comptabilité.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'il s'agit tout simplement d'un service dont il se serait avéré qu'il n'apporte aucune plus-value à la société.

Le requérant réplique que la partie défenderesse n'a pas versé de chiffres.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas versé de relevé d'activité du département en question.

Le requérant se demande finalement quels ont été les critères pour supprimer son poste.

b) 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. »

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciement collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

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.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Or, si la partie défenderesse fait valoir dans la lettre de motifs que son entreprise traverse une période marquée par une diminution significative et prolongée de son chiffre d'affaires, entraînant une dégradation de sa situation financière, elle est restée en défaut de fournir des chiffres de nature à étayer ces affirmations.

Le Tribunal du Travail n'est partant à la lecture de la lettre de motifs pas en mesure d'apprécier la situation de la partie défenderesse au moment du licenciement du requérant.

La partie défenderesse n'a partant déjà pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs les raisons de la restructuration de son entreprise.

Les motifs du licenciement n'ont partant pas été indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

L'imprécision des motifs étant assimilé à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 24 septembre 2024 doit 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 50.223.- € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir que s'il s'est inscrit au chômage le 4 décembre 2024, les droits au chômage lui ont été refusés par France Travail qui lui aurait par la suite attribué une aide à la reprise et à la création d'entreprise.

Il fait en effet valoir qu'il a avant son licenciement créé une entreprise.

Il fait ensuite valoir qu'il a toujours cette activité libérale.

Il soutient finalement qu'il a activement recherché un emploi après son licenciement.

Il fait en effet valoir qu'il verse au dossier une centaine de demandes d'emploi avec toutes les réponses qu'il aurait reçues.

Il fait cependant valoir qu'il lui est difficile de retrouver du travail alors que le marché serait fermé.

Il fait ainsi valoir que ses recherches d'emploi sont restées vaines, ceci d'autant plus que son emploi furtif auprès de la partie défenderesse grèverait indéniablement son CV alors que toute expérience professionnelle de courte durée interpellerait nécessairement les potentiels employeurs.

Le requérant verse finalement à l'appui de sa première demande le décompte suivant :

Cf. décompte :

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

Elle fait d'abord valoir que le requérant n'hésite pas à fixer la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à dix-huit mois.

Elle fait ainsi valoir que la période de référence retenue par le requérant est excessive.

Elle fait ainsi valoir que la période de référence est déterminée en fonction de l'âge du salarié, de ses qualifications, de son ancienneté dans l'entreprise et de ses efforts pour retrouver un emploi.

Elle donne ainsi à considérer que le requérant avait quarante-sept ans au moment de son licenciement, qu'il est informaticien et que son ancienneté dans l'entreprise n'est que de sept mois.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le requérant ne prouve pas avoir activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement.

En ce qui concerne les captures d'écran avec des offres d'emploi que le requérant a versées pour prouver qu'il aurait postulé, la partie défenderesse conteste qu'il s'agisse du compte LinkedIn du requérant alors qu'il ne figurerait pas de nom sur ces captures d'écran.

La partie défenderesse conteste ensuite que le requérant ait postulé immédiatement après son licenciement ou dans un délai raisonnable à la suite du licenciement.

Elle fait en effet valoir qu'aucune date ne figure sur aucune des pages.

Elle fait ainsi valoir que le requérant est resté en défaut de prouver le lien de causalité entre son prétendu dommage et le licenciement à défaut d'avoir prouvé qu'il a fait toutes les diligences pour retrouver au plus vite un emploi.

Elle donne ensuite à considérer que le chiffre d'affaires de la société du requérant a augmenté depuis son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait créé sa propre société, envoie des demandes d'emploi sans volonté d'accepter un quelconque emploi.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les charges incompressibles du requérant ne doivent pas être prises en compte dans la détermination de son préjudice matériel.

Le requérant réplique qu'une période de référence de dix-huit mois est acceptable compte tenu de son âge et du marché.

Il fait ensuite valoir que sa société n'est pas autosuffisante et qu'elle ne génère qu'un chiffre modéré qui ne permettrait pas de faire vivre une famille.

Il fait ensuite valoir que le fait qu'il a une société ne peut pas être considéré comme équivalent à un emploi retrouvé alors qu'il aurait déjà eu cette société avant son licenciement.

Il demande ensuite à ce que le revenu de cette activité ne soit pas pris en compte dans la fixation de son dommage matériel, sinon qu'il soit pris en compte que pour le montant de 9.952.- €

Il demande finalement à ce que ses demandes d'emploi soient prises en compte.

Le requérant fait en effet valoir qu'il a versé les réponses à ses demandes d'emploi au dossier.

Si ces demandes d'emploi ne devaient pas être prises en compte, le requérant demande à ce que les réponses d'employeurs potentiels qu'il a versées au dossier soient prises en considération.

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.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Or, le tribunal de ce siège ne saurait eu égard aux contestations de la partie défenderesse pas prendre en compte les captures d'écran que le requérant a versées au dossier pour prouver qu'il a activement recherché du travail après son licenciement alors que le nom du requérant ne figure pas sur ces captures d'écran, ni la date à laquelle il aurait effectué ces recherches d'emploi.

Il y a lieu dès lors lieu de se référer aux réponses d'employeurs potentiels que le requérant a versées au dossier.

Or, ces réponses, dont les premières datent de janvier 2025, ne permettent pas de déterminer si le requérant a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement.

Le requérant est en outre resté en défaut de démontrer qu'il a recherché dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Le requérant n'a partant pas prouvé 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 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaires que son préjudice moral est énorme.

Il fait en effet valoir qu'il a été débauché par la partie défenderesse en vue d'une collaboration prometteuse à long terme.

Il fait dès lors valoir que son licenciement a donc été un vrai choc pour lui, lui qui se serait non seulement senti trompé et trahi, mais également littéralement exploité.

Il fait en effet valoir que son embauche n'était motivée que par le souci de la gestion d'un projet unique, à savoir le projet WOODEE, de sorte que dans l'esprit de la partie défenderesse, son embauche était manifestement à durée déterminée ab initio.

Il fait dès lors valoir qu'il s'agissait indéniablement d'une opération de pure exploitation de ses compétences à brève échéance dans le seul intérêt de la partie défenderesse, et ce au mépris le plus total de sa situation financière et de famille qui s'est trouverait dramatiquement bouleversée.

Il fait en effet valoir qu'il doit faire face à de nombreuses charges incompressibles tels que des crédits et des assurances pour un montant total de 2.485.- €

Il fait finalement valoir qu'il est de surcroît père de famille avec trois enfants à charge, en mode de garde alternée.

Il fait ainsi valoir que les enfants sont actuellement âgés de 15, 17 et 18 ans, partant à un âge charnière de leur construction avec des besoins accrus, tant sur le plan matériel que moral, notamment en termes de stabilité et de soutien.

Il fait dès lors valoir que son licenciement a eu de graves répercussions non seulement sur lui, mais également sur ses enfants alors que la précarité du présent combinée à son incertitude professionnelle future aurait plongé toute la famille dans un sentiment d'insécurité particulièrement anxiogène mettant à mal leur équilibre familial, et ce de la faute exclusive de la partie défenderesse.

Le requérant fait partant valoir que le montant de 10.000.- € qu'il réclame à titre de son préjudice moral n'est pas exagéré compte tenu de son âge au moment du licenciement, des tracas que son licenciement lui a causé et de l'insécurité professionnelle dans laquelle son licenciement l'aurait mis.

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

Elle fait en premier lieu valoir que le tribunal ne saurait pas prendre en compte le fait que le requérant est seul, ni du nombre d'enfants ou de leur âge.

Elle fait ainsi valoir que ces éléments sont sans lien avec le licenciement du requérant.

Elle fait ensuite valoir que si dommage moral il devait y avoir, il est censé réparer les soucis qu'une personne est amenée à se faire pour son avenir professionnel.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne prouve pas s'être fait des soucis.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant n'a jamais eu un emploi plus que de deux ans, de sorte qu'il ne saurait légitimement faire valoir que sa courte expérience dans sa société a interpellé les potentiels employeurs.

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 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 3.000.- €

II. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 5.950,32 € à titre des frais et honoraires d'avocat qu'il a dû exposer pour faire valoir ses droits en justice.

La partie défenderesse conteste la troisième demande du requérant.

Elle fait en effet valoir que le ministère d'avocat n'est pas nécessaire devant le Tribunal du Travail.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant a choisi d'engager les frais litigieux et qu'il doit dès lors les supporter.

Le requérant fait répliquer que son dossier est complexe, ce que la partie défenderesse conteste.

B. Quant aux motifs du jugement

Par application de l'article 1154 du code civil, toute obligation de faire ou de ne pas faire se résout en dommages et intérêts, en cas d'inexécution de la part du débiteur.

Le préjudice résultant d'une faute, quelle qu'elle soit, doit être réparé par l'auteur de la faute et cette réparation doit être totale.

Les frais de défense constituent un dommage réparable et l'indemnisation de la victime ne sera totale si elle est amputée de ces frais de défense ou s'il en a coûté au justiciable de faire reconnaître son droit.

Ainsi, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

En effet, la jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires à titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, en l'espèce, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 24 septembre 2024 a été déclaré abusif.

La demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat exposés pour parvenir au recouvrement de ses créances est donc fondée en son principe.

Le requérant verse ensuite à l'appui de sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat une facture de son avocat ayant pour objet la présente affaire pour le montant de 5.950,32 €

Il résulte ensuite des avis de débit versés par le requérant que ce dernier a payé cette facture à son avocat.

La demande du requérant en paiement de ses frais et honoraires d'avocat doit partant être déclarée fondée pour le montant de 5.950,32 €

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

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- € 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 par 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 également une indemnité de procédure d'un montant de 3.500.- €

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.

IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La demande en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148, alinéa 3, du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus 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 augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 50.233.- €;

lui **donne** finalement **acte** qu'il augmente sa demande en paiement de ses frais et honoraires d'avocat à la somme de 5.950,32 €;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 24 septembre 2024 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 3.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 26 mai 2025, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat pour le montant de 5.950,32 €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer de ce chef à PERSONNE1.) le montant de 5.950,32 €;

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 ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

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

déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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