

Rép.no. 1212 /26
L-TRAV-456/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU JEUDI 19 MARS 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mariame YAZBACK, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Mariame YAZBACK, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Perrine GADROIS, avocat, en remplacement de Maître Céline DEFAY, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen.

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-ADRESSE4.),

comparant par Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, *qui a conclu par son courrier du 6 janvier 2025.*

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 14 juin 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 16 juillet 2024 à 15 heures, salle JP.1.19.

Après plusieurs remises l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 19 février 2026, 9 heures, salle JP.0.02. Maître Mariame YAZBACK se présenta pour la partie demanderesse et Maître Perrine GADROIS se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Olivier UNSEN représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi, a conclu par son courrier du 6 janvier 2025.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIVRAIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg, en date du 14 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant ce tribunal pour s'y entendre déclarer irrégulier et abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 15 mars 2024 et pour s'y entendre

condamner à lui payer le montant total de 75.425,28 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde avec majoration de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à intervenir.

L'exécution provisoire du jugement est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) demande la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 19 février 2026, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de l'ordre de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par un courrier électronique du 6 janvier 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

FAITS

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 22 novembre 2010, PERSONNE1.) a été engagé en qualité de réceptionniste par la société SOCIETE1.).

Par un courrier recommandé du 15 mars 2024, il a été licencié avec effet immédiat.

Le courrier de licenciement est ainsi rédigé:
(SCAN)

Par un courrier du 28 mars 2024, PERSONNE1.), par l'intermédiaire de sa mandataire ad litem, a contesté les motifs de son licenciement.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 15 mars 2024 serait abusif.

Il critique en premier lieu la lettre de licenciement du 15 mars 2024 quant à la précision des motifs du licenciement.

Il fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne correspondraient pas à la réalité et seraient dépourvus de tout caractère réel et sérieux. En outre, ils

ne se situeraient encore en partie pas dans le délai d'un mois et seraient donc trop anciens.

Il considère encore qu'ils ne seraient pas suffisamment graves pour rendre définitivement et immédiatement impossible la poursuite de la relation de travail.

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

• indemnité compensatoire de préavis	28.284,48 €
• indemnité de départ	9.428,16 €
• dommage matériel	28.284,48 €
• dommage moral	9.428,16 €

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle estime que la lettre de licenciement serait suffisamment précise et que les faits reprochés à PERSONNE1.) seraient graves et sérieux, justifiant son renvoi avec effet immédiat malgré son ancienneté élevée.

Concernant le bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse a versé notamment plusieurs attestations testimoniales ainsi qu'un échange de courriers entre la société SOCIETE1.) et de PERSONNE1.).

Quant aux revendications financières formulées par de PERSONNE1.), la société employeuse conteste les montants réclamés tant dans leur principe que dans leur quantum.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Quant au licenciement

L'article L.124-10 (3) du Code du Travail prévoit que 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 de motif grave. A défaut de motivation écrite, le licenciement est abusif.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

La précision doit répondre aux exigences suivantes: elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif.

Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute

commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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.

En l'espèce, dans la lettre de congédiement, l'employeur reproche à PERSONNE1.), en résumé, d'une part une violation flagrante de son obligation de loyauté et de fidélité à l'égard de la société SOCIETE1.) par le fait d'avoir, à côté de son emploi au sein de la société employeuse, exploité un établissement ayant une activité concurrente et, d'autre part, d'avoir commis des erreurs dans l'exécution des tâches.

La lettre de licenciement indique les faits ayant motivé le congédiement du requérant et précise les circonstances, les dates des faits ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité à justifier un licenciement pour l'employeur.

Dès lors, en ce qui concerne le courrier de licenciement daté du 15 mars 2024, le tribunal ne peut que constater que celui-ci correspond aux exigences de précision requise par la doctrine et la jurisprudence.

Par ailleurs, en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) 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 intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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

En application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, à moins que ces faits n'aient donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Ce délai 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.

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu

connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement.

Dans un souci de logique juridique, il y a dès lors lieu d'analyser d'abord si les faits parvenus à connaissance de l'employeur dans le mois précédant le licenciement sont à considérer comme fautifs.

En l'espèce, le délai a ensuite été suspendu pendant le délai de protection contre le licenciement prévu par l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a pris connaissance des derniers faits ayant motivé le licenciement du requérant le 11 novembre 2023.

PERSONNE1.) a en effet été en incapacité de travail du 24 novembre 2023 au 10 mars 2024.

Son congé de récréation du 11 et 12 mars 2024, mentionné dans la lettre de licenciement, n'avait pas pour effet de suspendre le délai d'un mois.

Dès lors, en raison de la suspension du délai d'un mois et au vu de l'incapacité de travail ayant suspendu ce délai, l'employeur n'était pas forclos à invoquer les faits à la base du licenciement avec effet immédiat se situant dans ce délai.

Le délai d'un mois a partant au vu des considérations qui précèdent été suspendu du 24 novembre 2023 au 10 mars 2024, de sorte que l'employeur a congédié le dernier dans le délai prescrit par l'article L.124-10 (6) du Code du travail.

Parmi les faits qui sont reprochés au requérant se trouvent des faits plus anciens.

La jurisprudence admet que les faits antérieurs au bref délai d'un mois ne peuvent être invoqués par l'employeur que si les faits nouveaux ont un caractère fautif.

En l'occurrence, il est en premier lieu reproché à PERSONNE1.) d'avoir violé son obligation de loyauté et de fidélité à l'égard de l'employeur en étant titulaire d'une autorisation d'établissement pour un débit de boissons alcoolisés et non alcoolisés/établissement de restauration, délivrée le 28 mars 2023, et en exploitant un établissement de restauration situé non loin de l'adresse à laquelle la société SOCIETE1.) exploite le restaurant SOCIETE2.).

L'employeur considère qu'il s'agit d'une activité parallèle à son emploi exercé à temps plein dans la société SOCIETE1.) et de surcroît concurrentielle à la sienne.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés.

Il conteste également la validité de la clause d'exclusivité figurant dans son contrat de travail qui est citée dans le courrier de licenciement.

Il conteste encore que l'activité de son établissement soit concurrente à celle de l'employeur. Les deux restaurants n'auraient pas le même standing et le même niveau de prix et ils ne seraient pas identiques.

Il rappelle avoir occupé la fonction de réceptionniste dans l'SOCIETE1.) et il conteste la liste des responsabilités et tâches reprise dans la lettre de licenciement

Tout d'abord, il y a lieu de remarquer que les débats relatifs à la validité de la clause d'exclusivité ne sont pas pertinents pour la solution du présent litige.

En principe, dans le cadre de ses relations de travail et même en l'absence d'une clause de non-concurrence, le salarié est tenu, conformément au troisième alinéa de l'article 1134 du Code civil qui prévoit que les conventions doivent être exécutées de bonne foi, d'une obligation générale de loyauté et de fidélité envers son employeur qui lui interdit d'agir pour le compte d'une entreprise concurrente ou d'exercer une activité concurrentielle pour son propre compte, c'est-à-dire de poser à l'insu de son employeur des actes de concurrence à l'entreprise de ce dernier et de profiter pour ce faire du matériel ou d'une façon plus générale de l'infrastructure de cette entreprise ou des connaissances qu'il y a acquises pour le concurrencer.

Sur base des obligations générales de loyauté et de fidélité vis-à-vis de son employeur, le salarié doit s'abstenir, durant l'exécution de son contrat de travail, à poser des actes effectifs de concurrence.

Il y a donc lieu d'examiner si les actes posés par le requérant avant son licenciement sont compatibles avec son obligation de non-concurrence et de bonne foi tels que décrit dans la lettre de licenciement.

PERSONNE1.) conteste donc avoir exercé une activité concurrente à celle de la partie défenderesse, de sorte qu'il appartient à cette dernière de le prouver.

L'employeur tend à prouver le fait qu'il s'agit à son avis d'une activité concurrentielle en comparant les menus proposés par les deux établissements de restauration.

Le tribunal considère que l'activité concurrente réelle ne saurait être prouvée par la simple reproduction de cartes de menus dès lors qu'elle ne permet pas de comparer la qualité et la présentation des plats de même que de l'ambiance des deux restaurants et ne permet pas de prouver une violation effective de son obligation de bonne foi et de loyauté du salarié.

D'autre part, la proximité géographique du café ENSEIGNE1.) et du SOCIETE2.) à elle seule ne permet pas non plus de retenir une réelle situation de concurrence entre les deux établissements.

Il est encore reproché à PERSONNE1.) d'avoir, parallèlement à son temps de travail à temps plein pour la société SOCIETE1.), œuvré pour sa propre activité.

Pour établir ce reproche, elle a versé en cause une attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), qui est vague et imprécise. PERSONNE2.) déclare ainsi que « *probablement* » le 23 septembre 2023, elle aurait été cliente à une terrasse « *au marché du ADRESSE6.), près des escaliers qui mènent à la ADRESSE5.)* » et qu'en allant aux toilettes, elle aurait aperçu un « *garçon (Mr PERSONNE1.) du SOCIETE2.), compter la caisse derrière le comptoir.* »

Force est de constater que ce témoin n'est pas sûr de la date et n'a pas indiqué l'heure de ses constatations.

Etant donné que PERSONNE1.) conteste avoir été présent le jour en question dans le café ENSEIGNE1.) pendant ses horaires de travail, ce reproche n'est pas prouvé.

En outre, l'employeur ne prouve pas que PERSONNE1.) aurait été présent dans le café ENSEIGNE1.) pendant son incapacité de travail.

Dès lors, en ce qui concerne ce premier reproche, il convient certes de constater que PERSONNE1.) aurait effectivement dû préalablement signaler à son employeur qu'il est titulaire d'une autorisation d'établissement depuis le 28 mars 2023, toujours est-il que les faits tels qu'ils ressortent de ce qui précède n'ont pas le caractère d'une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossibles le maintien de la relation de travail.

Quant à la deuxième partie de la lettre de licenciement, il est reproché au requérant d'avoir, en date du 18 novembre 2023, omis de contrôler sa main courante et d'avoir, en date du 16 novembre 2023 omis d'enregistrer deux factures sur son décompte journalier, l'employeur a mentionné que celui-ci aurait prétendu « *dans le cadre de ces erreurs susmentionnées* » que la raison de ces erreurs aurait été sa fatigue « *causée en raison de l'éloignement de son nouveau domicile* ». Or, dans le paragraphe suivant, l'employeur conclut qu'à son avis, la raison de la fatigue du requérant serait son « *activité à plein temps* » dans le café concurrent.

Il s'agit d'une simple supposition de l'employeur et non pas d'un fait réel.

Dans ces conditions, les erreurs commises, à les supposer établies, ne revêtent pas le caractère d'une faute grave.

En l'absence de fautes graves établies se situant dans le délai d'un mois, il n'y a pas lieu d'examiner les faits plus anciens.

Dès lors, au vu des développements qui précèdent, le tribunal considère que au vu de l'ensemble des circonstances de l'espèce et tels qu'établis, ne revêtent pas le caractère de gravité suffisante pour justifier la rupture intempestive des relations de travail, privant un salarié âgé de 43 ans au moment du licenciement et au service de l'employeur depuis treize années, des indemnités de préavis et de départ.

Il convient donc de constater que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) constitue un acte socialement et économiquement anormal et est à déclarer abusif.

Quant aux montants

Indemnité de départ

PERSONNE1.) a demandé la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme 9.428,16 euros à titre d'indemnité de départ.

Son ancienneté de service remonte au 22 novembre 2010.

La partie défenderesse conteste la demande en paiement d'une indemnité de départ quant au principe.

Aux termes de l'article L.124-7 (1) du Code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L. 124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Il résulte de l'article précité que le salarié qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins.

En l'occurrence, l'ancienneté de service de PERSONNE1.) étant de quatorze années, de sorte que sa demande est à déclarer fondée en principe à hauteur de deux mois de salaires, soit pour le montant de 9.428,16 euros.

Indemnité compensatrice de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever que l'article L. 124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-6 du Code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L. 124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L. 124-7, ni avec la réparation visée à l'article L. 124-10. »

En outre, aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, en cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif, le requérant a, en application des deux dispositions légales précitées, droit à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

PERSONNE1.) réclame une indemnité compensatoire de préavis de 28.284,48 euros sur base du dernier salaire brut de 4.714,08 euros.

La partie défenderesse a fait plaider qu'il y aurait lieu de déduire de ce montant les revenus perçus par le requérant pendant cette période.

Or, l'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire en ce que le salarié, ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif, n'a pas besoin de justifier d'un préjudice pour les mois couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il n'y a donc pas lieu d'enlever du montant à allouer de chef au requérant les revenus perçus.

Cette hypothèse se conçoit uniquement dans l'hypothèse où le salarié a perçu des allocations de chômage au Luxembourg et dans l'hypothèse d'un recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

PERSONNE1.) n'a pas perçu des indemnités de chômage.

Dès lors, la demande est fondée à hauteur de six mois de salaire correspondant à un salaire de base de 4.714,08 euros, soit pour le montant de (6 x 4.714,08) = 28.284,48 euros.

Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant de 28.284,48 euros. Il s'agit de la perte de salaires, évaluée sur une période de référence de six mois.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulée par la requérante tant dans son principe que dans son quantum.

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

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

Il appartient dès lors à au requérant d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

En l'espèce, aucune pièce justificative n'a été versée.

PERSONNE1.) a expliqué qu'il travaille actuellement comme indépendant dans son propre café.

Il n'a pas donc justifié le montant réclamé ni expliqué sa situation financière et professionnelle après le licenciement.

Comme il a limité la période de référence à six mois, il y a lieu de retenir que le préjudice matériel résultant de la perte de salaires est couvert à suffisance par l'indemnité compensatoire de préavis.

En conséquence, la demande concernant le préjudice matériel est à déclarer non fondée.

Préjudice moral

PERSONNE1.) réclame de ce chef le montant de 9.428,10 euros.

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.

En l'espèce, le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté élevée et des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, ex aequo et bono, à la somme de 3.000 euros.

Quant aux demandes accessoires

Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de dommages-intérêts et indemnités qui ne constituent pas des créances salariales.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il est en effet 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 et aux difficultés qu'elle comporte, il y a lieu de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie requérante à la somme de 400 euros.

La partie défenderesse a de son côté formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 3.000 euros contre le requérant.

Au vu de l'issue du litige, il convient de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 15 mars 2024;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 9.428,16 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis pour le montant de 28.284,48 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral, évaluée ex aequo et bono au montant de 3.000 euros;

en conséquence :

condamne la société la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 40.712,64 euros (quarante mille sept cent douze euros et soixante-quatre cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), une indemnité de procédure évaluée au montant de 400 euros;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société anonyme SOCIETE1.);

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG