N° 981 / 25
du 30 juin 2025

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, trente juin deux mille vingt-cinq

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Claude BLESER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

le SOCIETE1.), ayant son siège à L-ADRESSE2.),

partie défenderesse, comparant par Maître Jean-Luc GONNER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, L-1352 Luxembourg 4, rue de la Congrégation ;

partie intervenante, comparant par Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN sàrl, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 239498.

==========

COMPOSITION :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
PERSONNE2.), demeurant à Brandenbourg, assesseur-salarié
PERSONNE3.), demeurant à Osweiler, assesseur-patron

les deux dûment assermentés
GODART Alain, greffier

==========

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 21 décembre 2023, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du vendredi, 19 janvier 2024 à 9.45 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 19 janvier 2024, l'affaire a été fixée au 22 mars 2024, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 24 mai 2024 et après d'itératives refixations elle fut utilement retenue en date du lundi, 2 juin 2025, où les débats se sont déroulés comme suit :

Maître Claude BLESER, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Jean-Luc GONNER, comparant pour la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens et défenses.

L'affaire fut ensuite refixée pour continuation des débats à l'audience publique du lundi, 16 juin 2025, où les débats eurent lieu comme suit :

Maître Christian BILTGEN, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, fut entendu en ses revendications.

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

le jugement qui suit :

Par requête déposée le 21 décembre 2023 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer la SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce céans, pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis intervenu le 7 juillet 2023 à son égard et pour voir condamner son ancien employeur au paiement des sommes suivantes :

préjudice matériel :	31.950.-euros ,
préjudice moral :	6.390.-euros ,

ces sommes avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La demande tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par une seconde requête, PERSONNE1.) a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris dans sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

A l'audience du 2 juin 2025, la requérante a diminué sa demande au titre du dommage matériel au montant de 24.753,37.-euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris dans sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé acte qu'il exerçait un recours à hauteur de 66.466,47.-euros au titre des indemnités de chômage versées, avec les intérêts légaux au taux civil depuis le jour des décaissements respectifs, sinon à partir de la demande en justice, chaque fois jusqu'à solde, avec la majoration du taux d'intérêt.

Acte lui en est donné.

Les deux requêtes régulières en la forme sont à déclarer recevables.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagée, par contrat à durée déterminée à partir du 15 septembre 2020, ensuite en vertu d'un second contrat de travail à durée déterminé prenant cours le 15 septembre 2021 et finalement en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 15 septembre 2022 en qualité d'enseignante pour les cours de danse classique au sein de la SOCIETE1.).

Par courrier recommandé du 7 juillet 2023, la SOCIETE1.) a procédé au licenciement avec préavis de la requérante, préavis de deux mois prenant cours le 15 juillet 2023 pour se terminer le 14 septembre 2023.

Suite à la demande de PERSONNE1.), l'employeur lui a communiqué les motifs à la base du licenciement par courrier du 16 août 2023, courrier conçu dans les termes suivants :

« LETTRE »

Par courrier du 25 octobre 2023, PERSONNE1.) a par l'intermédiaire de son mandataire contesté les motifs invoqués par l'employeur.

Moyens et prétentions des parties :

PERSONNE1.) conteste tant la précision que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par son ancien employeur. Elle expose qu'elle disposait des qualifications évidentes pour enseigner en tant que professeur auprès de la SOCIETE1.).

Elle explique qu'elle avait repris les élèves d'un autre professeur qui est parti à la retraite. Tandis que les autres professeurs auraient pu choisir leurs élèves, elle aurait dû reprendre les élèves partiellement enseignés.

Elle estime avoir fait de son mieux, mais souligne qu'il serait impossible de juger la qualité de son travail sur base des résultats des élèves. Tout dépendrait de la volonté et de la motivation des élèves.

L'employeur serait resté en défaut d'indiquer dans la lettre de motivation les résultats concrets des différents élèves. Or il serait un fait que les résultats mauvais d'un élève auraient une incidence directe sur la moyenne de toute la classe. Par ailleurs, on ne saurait la juger pour les oublis des enfants. (chaussettes, vêtements, etc)

Elle aurait réalisé un spectacle avec ses classes dont le résultat aurait été très satisfaisant. Les parents auraient été très contents de sa performance et auraient loué sa manière d'enseigner la danse sans semer des angoisses. A l'appui de ses déclarations, elle se base sur plusieurs attestations testimoniales rédigées par des parents d'élèves.

Elle admet que certains élèves auraient quitté les cours, mais conteste que ce choix serait à mettre en relation avec sa façon d'enseigner la danse. Elle estime que certains élèves auraient développé d'autres intérêts et certains auraient déménagé. Ce fait n'aurait rien avoir la qualité de son travail.

La requérante conteste ensuite la précision du fait en relation avec le pianiste. L'employeur serait resté en défaut de donner un exemple concret en relation avec ce reproche. Aucun exemple de désorganisation en relation avec un changement de la musique ne serait mis en évidence. Ce fait ne serait partant pas à prendre en compte.

Elle conteste encore le caractère réel et sérieux de ce reproche, en expliquant que la préparation aux examens se faisait jusqu'à la dernière minute et il serait tout à fait normal de changer de musique. Le pianiste devrait être flexible et s'adapter au niveau des enfants.

Elle contredit ensuite les attestations versées par l'employeur en donnant à considérer que la lettre de motivation serait imprécise et qu'on ne saurait rattraper cette imprécision en versant des attestations testimoniales en cours de route.

L'employeur serait entre autres resté en défaut d'indiquer en quoi elle n'aurait pas respecté le cours prévu et le règlement.

Elle relate parler couramment l'italien, maitriser le français et le luxembourgeois, et apprendre l'allemand. L'employeur n'aurait à aucun moment posé la maitrise de l'allemand comme condition de l'engagement. Par ailleurs elle aurait été engagée à deux reprises sous contrat à durée déterminée avant que l'employeur lui aurait proposé un contrat à durée indéterminée. Elle se base ensuite sur une prise de position de collègues de travail. Ces collègues estimaient également qu'il ne serait pas concevable qu'un employeur se baserait sur la moyenne d'une classe à l'examen pour justifier un licenciement. Cette manière de procéder ouvrirait la porte à des abus.

Elle demande au tribunal de déclarer le licenciement intervenu abusif et de faire droit à ses demandes indemnitaires.

A ce titre elle donne à considérer qu'elle a signé un nouveau contrat de travail en date du 23 juillet 2024 avec effet au 17 octobre 2024. Le milieu de la danse serait un milieu très fermé et le choix des employeurs aurait été réduit de ce fait. On aurait par ailleurs parlé de son licenciement, ce qui aurait compliqué sa recherche.

Elle réclame sur base d'un nouveau décompte qu'elle verse aux débats, la somme de 24.753,37.-euros à titre de dommage matériel en demandant au tribunal de fixer une période de référence d'une année (de septembre 2023 à septembre 2024).

Elle réclame par ailleurs la somme de 6.390.-euros au titre du préjudice moral subi.

L'employeur de son côté conclut à la régularité du licenciement en donnant à considérer que les résultats invoqués dans la lettre de motivation auraient pour seul but de démontrer la qualité de l'enseignement. Le mécontentement de l'employeur ne serait pas venu tout à coup, mais aurait peu à peu accru tout au long des deux années de service. Elle aurait enseigné des exercices aux élèves qui auraient été trop difficiles pour eux.

La requérante aurait enseigné au niveau d'un conservatoire et non pas d'une école de danse privée. Le niveau exigé serait de ce fait largement supérieur au niveau enseigné dans une école de danse privée. Il lui aurait appartenu de préparer ses élèves de façon correcte aux examens qu'ils devaient passer. Or elle aurait régulièrement changé les chansons à la dernière minute, ce qui aurait rendu confus les élèves et aurait généré un stress inutile.

La requérante aurait déjà travaillé pour la SOCIETE2.) d'octobre 2016 à février 2017 et d'avril 2017 à juin 2017 mais n'aurait jamais été engagée définitivement.

L'employeur souligne qu'il aurait à plusieurs reprises rendu la requérante attentive au problème qui se posait. En date du 7 février 2023, PERSONNE1.) aurait été convoquée à un premier entretien, à la suite des résultats décevants des examens en janvier 2023 et ensuite en date du 25 mai 2023 à un second entretien. La SOCIETE1.) se base ensuite sur des attestations testimoniales établies par les membres du jury

pour établir qu'ils étaient déjà intervenus auprès de la requérante pour lui expliquer que sa façon d'enseigner n'était pas la bonne. On lui aurait proposé à maintes reprises de l'aider, or elle aurait toujours refusé l'aide proposée en affirmant être titulaire d'un « master of science en danse science ». Or ce diplôme à lui seul ne ferait pas d'elle une enseignante capable. Malgré trois ans de cours, ses élèves auraient eu des résultats décevants lors des examens en 2023. Ces résultats seraient la conséquence du fait qu'elle n'aurait pas enseigné le programme prévu et qu'elle aurait à maintes reprises changé le cours.

Or le programme à enseigner aurait été connu. Les élèves devaient connaître un certain déroulement de pas et de mouvements au moment de se présenter en groupe au jury pour être évalués. Cette évaluation se ferait par rapport au niveau du groupe et en tenant compte des compétences subjectives de chaque élève. Il donne à ce titre encore à considérer que la prise de position versée par la requérante serait une prise de position des enseignants de la SOCIETE2.) et non pas de ses enseignants. La SOCIETE1.) verse à son tour une prise de position de ses propres professeurs, prise de position dans laquelle ceux-ci concluaient au bien-fondé de la résiliation.

L'employeur admet que le pianiste devait être flexible mais dans le sens qu'il doit adapter le rythme de la musique aux compétences des élèves en jouant tantôt doucement tantôt de façon plus mouvementée. Cette flexibilité n'incluait cependant en aucun cas le changement en dernière minute du programme musical.

Il y aurait lieu d'analyser les attestations versées par la requérante avec circonspection, alors que PERSONNE1.) aurait demandé aux parents d'élèves de rédiger des attestations pour la soutenir dans la procédure actuelle. Ceux-ci auraient pris position par rapport au spectacle organisé et par rapport au comportement de la professeure dans ses relations avec les élèves, mais aucun des témoins n'aurait pris position par rapport à l'organisation des cours et par rapport à la préparation des examens. En revanche un témoin aurait même indiqué ne pas avoir été au courant quand les cours de préparation aux examens auraient eu lieu. Ce fait démontrerait la désorganisation des cours tenus par PERSONNE1.).

En ce qui concerne la problématique en relation avec la langue allemande, la SOCIETE1.) expose qu'une dérogation aurait existé au moment de l'engagement de la requérante. Or dans la mesure où la loi aurait changé à partir de 2024, elle se serait trouvée dans l'obligation de passer des cours de langue en allemand et verser un diplôme de réussite. Malgré intervention de la SOCIETE1.), la requérante ne se serait pas conformée. Cette condition aurait également rendu difficile la recherche de travail, fait qui serait démontré par les réponses d'employeurs potentiels.

Il demande de ce fait au tribunal de déclarer le licenciement intervenu régulier et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires. En ordre subsidiaire, il estime en relation avec le préjudice matériel réclamé qu'il y aurait lieu de fixer une période de référence plus courte. En effet, PERSONNE1.) aurait de l'avis de l'employeur pu postuler auprès d'écoles de danse privées et aurait pu passer l'examen pour obtenir

le diplôme de la langue allemande, ce qui lui aurait permis de retrouver plus rapidement un nouveau poste. Elle aurait également, de l'avis de l'employeur, pu retourner en Italie pour y enseigner la danse. Il demande de ce fait au tribunal de fixer une période de référence de quatre mois tout au plus.

Il conclut au débouté de la requérante en relation avec sa demande en indemnisation de son préjudice moral alors qu'il résulterait des clichés publiés sur les réseaux sociaux, qu'elle ne se serait pas autrement souciée de son avenir.

Il conteste finalement l'indemnité de procédure et réclame reconventionnellement une indemnité de procédure de 3.000.-euros.

PERSONNE1.) donne à considérer en termes de répliques que tous les détails en relation avec le déroulement des examens n'étaient pas repris dans la lettre de motivation. Il ne conviendrait partant pas de tenir compte de ces éléments. Dans la mesure où la condition de précision ne serait pas établie, elle n'aurait pas pu utilement préparer sa défense. C'est seulement au moment du procès et plus précisément au moment du versement des pièces, que l'employeur aurait fourni des détails.

Les fiches versées par la SOCIETE1.) en relation avec les examens, permettraient de voir beaucoup plus de résultat que ceux repris dans la lettre de motivation.

Elle admet que les connaissances linguistiques constituent actuellement effectivement une condition d'engagement. Or elle aurait été engagée à un moment où cette condition n'était pas encore obligatoire. Elle estime que la SOCIETE1.) en aurait fait un motif, par peur de perdre des subsides publics.

Elle demande ensuite au tribunal de rejeter l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) au motif que ce témoin l'avait remplacée en tant qu'enseignante. Ce témoin exercerait cependant à titre principal en tant qu'avocat et ne disposerait d'aucune formation en matière de danse. Elle n'aurait jamais assisté à un des cours de PERSONNE1.) de sorte qu'elle ne pourrait en aucun cas prendre position par rapport à la qualité de ses cours.

Elle justifie encore la période de référence sollicitée en expliquant que le milieu de la danse serait un milieu assez restreint et que son licenciement aurait été connu.

<u>Quant à la régularité du licenciement</u>

- La précision

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre

recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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.

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 payement 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.

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

A la lecture de la lettre de motivation, il y a lieu de constater que l'employeur reproche en premier lieu à la requérante de ne pas respecter les programmes d'études et examens. L'employeur ne fournit pas d'exemples concrets et ne donne pas de détail quant au non-respect des programmes. Il y a partant lieu de faire abstraction de ce reproche.

L'employeur reprend dans une seconde partie dédiée au manque de préparation des cours et des examens, l'évolution négative des classes enseignées par la requérante sur trois années.

Il indique que la requérante aurait proposé des exercices et chorégraphies ne correspondant pas au niveau de compétences des élèves. Aucune précision n'est cependant fournie par rapport aux exercices proposés, quant au niveau des classes et quant au programme concret prévu pour les classes en question.

En relation avec l'évolution négative des classes, l'employeur reprend à la page trois de la lettre de motivation les notes moyennes des classes. Il ne fournit cependant pas les notes individuelles des élèves et ne précise pas ce qui est reproché concrètement à l'enseignante à ce titre et notamment en quoi les résultats des élèves

sont à mettre en relation avec les compétences professionnelles de la PERSONNE1.). L'employeur se base ensuite sur un tableau reprenant les notes moyennes de plusieurs classes sur plusieurs années. Il ne précise cependant pas dans quelle mesure ces classes pourraient être comparées les unes aux autres.

L'employeur lui reproche encore son comportement désorganisé à l'égard de l'enseignant de piano accompagnant les classes de ballet. Ainsi il fait valoir que la requérante aurait changé la pièce de musique jusqu'à deux jours avant l'examen. Il lui reproche encore de faire transcrire les chansons qu'elle n'aurait en fin de compte pas retenues. Aucune précision n'est cependant fournie quant à une date, une chanson, où une classe concrète.

La lettre de motivation reprend ensuite de façon générale le fait quant à des abandons de cours au courant de l'année, sans cependant donner des précisions quant à des reproches concrets à son égard.

Il lui est en fin de compte reproché, malgré injonction du 28 février 2023 de ne pas s'être conformée aux exigences légales en matière linguistique en apprenant l'allemand.

L'employeur est encore resté en défaut d'étayer d'avantage ce reproche, en indiquant ce qui avait concrètement prévu lors de l'entrevue du 28 février 2023, quels efforts avaient été préconisés par lui, ainsi que le délai dans lequel la requérante était censée passer son diplôme.

Au vu des développements qui précèdent, le tribunal vient à la conclusion que la lettre de motivation ne répond pas aux critères de précision prévus par la loi et la jurisprudence.

L'insuffisance des motifs étant équivalente à une absence de motifs, le licenciement intervenu le 7 juillet 2023 à l'encontre de la PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

<u>Quant aux demandes indemnitaires</u>

- Quant au dommage matériel

PERSONNE1.) a déposé un nouveau décompte lors de l'audience des plaidoiries aux termes duquel elle demande actuellement au tribunal de retenir une période de référence de douze mois s'étayant entre septembre 2023 et septembre 2024, la requérante ayant retrouvé un nouvel emploi à partir du mois d'octobre 2024.

Elle réclame la somme de 24.753,37.-euros au titre de la perte de salaire au courant de la période litigieuse.

La réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'intervient pas d'office.

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

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit être indemnisé.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

Compte tenu de l'âge de la requérante, de son ancienneté de services continus, au vu de la situation sur le marché de l'emploi à l'époque du licenciement, et en tenant compte des recherches actives documentées par la requérante pour retrouver un nouveau poste de travail, le tribunal fixe jusqu'au 30 janvier 2024, la période de référence pour calculer sa perte de revenus en lien causal avec le licenciement.

Le dommage matériel causé par un licenciement abusif ou irrégulier consiste en la différence entre le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été licencié et le salaire qu'il touche auprès de son nouvel employeur (respectivement les indemnités de chômage).

Il résulte des fiches de salaire versées aux débats que la requérante touchait à la fin du contrat de travail un salaire brut de 6.390,48.-euros, somme qu'elle a touchée pour le mois de juillet 2023 et le mois d'août 2023 à titre d'indemnité de préavis.

L'indemnité de préavis à hauteur de 3.157,77.-euros lui a été réglée pour la période du 1er septembre 2023 au 14 septembre 2023.

Elle a ainsi, en tenant compte des indemnités de chômage touchées pour le mois de septembre 2023, subi un préjudice matériel à hauteur de 6.390,48 – 3.157,77 – 2.794,76= 437,95.-euros.

Au courant du mois d'octobre 2023, elle a subi un préjudice matériel, compte tenu des indemnités de chômage perçues, de 6.390,48 – 5.240,17= 1.150,31.-euros.

Au courant de la période de novembre 2023 à janvier 2024, son préjudice matériel s'est élevé à 3 x (6.390,48-5.966,52) = 1.271,88.-euros.

Sur base des développements qui précèdent, le dommage matériel subi par PERSONNE1.) s'élève à 437,95 + 1.150,31 + 1.271,88 = 2.815,14.-euros au courant de la période de référence fixée.

- Quant au dommage moral

PERSONNE1.) réclame ensuite la somme de 6.390.-euros au titre du dommage moral subi.

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.

Au vu des nombreuses candidatures versées aux demandes, permettant de retenir que la recherche pour retrouver un nouvel emploi n'était pas facile, le montant devant revenir à la requérante à titre d'indemnisation de son préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard à son ancienneté de trois ans, à la somme de 1.200.- euros.

Quant au recours de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

L'article L.521-4 (8) du code du travail dispose que « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Compte tenu du caractère abusif du licenciement, de la période de référence fixée, et sur base du décompte versé par l'ETAT, il y a lieu de faire droit à la demande à hauteur de 2.794,76 + 5.240,17 + 5.966,52 + 5.966,52 + 5.966,52 = 25.934,49.- euros.

Quant aux indemnités de procédure respectives

PERSONNE1.) réclame la somme de 3.500.-euros à titre d'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à cette demande et de lui allouer la somme de 500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Succombant et étant à condamner aux frais et dépens de l'instance, il y a lieu de débouter la partie défenderesse de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

P A R C E S M O T I F S :

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit les demandes en la forme ;

se déclare compétent pour en connaître ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de son recours ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes indemnitaires ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 7 juillet 2023 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel à hauteur de 2.815,14.-euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral à hauteur de 1.200.-euros;

condamne la SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (2.815,14 +1.200 =) 3.015,14.-euros avec les intérêts légaux à partir du 21 décembre 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi à hauteur de 25.934,49.- euros avec les intérêts légaux à partir du 16 juin 2025, date de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la SOCIETE1.) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi la somme de 25.934,49.- euros avec les intérêts légaux à partir du 16 juin 2025, date de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 500.-euros ;

condamne la SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 500.-euros à ce titre ;

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

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

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER Alain GODART