

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, quatre décembre deux mille vingt-trois

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.), sans état actuel connu, demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Fanny BERREZAI, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

et

Maître Paul JASSENK, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à L-9047 Ettelbruck, 23-25, rue Prince Henri, agissant en sa qualité de curateur de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Diekirch, siégeant en matière commerciale, du 8 mars 2023,

partie défenderesse, comparant en personne.

=====
Composition :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
BLUM John, demeurant à Brandenburg, assesseur-salarié
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, assesseur-employeur 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 31 août 2021, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 15 novembre 2021 à 9.00 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 15 novembre 2021, l'affaire fut fixée au 14 février 2022, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 22 avril 2022 et après d'itératives refixations, elle fut retenue en date du lundi, 25 septembre 2023 où les débats eurent lieu comme suit :

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

Maître Paul JASSENK, agissant en sa qualité de curateur de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), fut entendu en ses moyens de défense.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré dont il ordonna la rupture et l'affaire fut refixée au 20 novembre 2023 pour continuation des débats.

Elle y parut alors utilement et Maître Fanny BERREZAI ainsi que Maître Paul JASSENK furent entendus en leurs moyens et explications.

Sur quoi le tribunal reprit 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 31 août 2021 au greffe du tribunal du travail de Diekirch, PERSONNE1.) a régulièrement fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour voir déclarer abusifs les licenciements intervenus le 26 octobre 2020 et le 6 janvier 2021 à son égard et pour le voir condamner à lui payer à ce titre les sommes suivantes :

Indemnité compensatoire de préavis non respectée	5.247,53.-euros ;
Préjudice matériel	10.000.-euros ;

Préjudice moral	5.000.-euros ;
Indemnité compensatrice pour congé non pris	582,15.-euros ;
<hr/>	
Total :	20.829,68.-euros

avec les intérêts légaux à partir du 31 août 2021, date de la demande en justice jusqu'à solde.

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et la condamnation de la partie adverse aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 25 septembre 2023, le requérant a demandé acte qu'il réclamait désormais les montants suivants, suivant décompte actualisé :

Indemnité de préavis non respecté	5.256,45.-euros ;
Indemnité de départ	2.904,88.-euros ;
Indemnité compensatrice pour congés non pris	582,15.-euros ;
Préjudice moral du licenciement avec préavis	10.000.-euros ;
Préjudice moral du licenciement avec effet immédiat	10.000.-euros ;
Préjudice matériel	7.565,90.-euros ;
<hr/>	
Total :	36.309,38.-euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagé suivant contrat à durée indéterminée du 21 décembre 2018 avec effet au 1^{er} janvier 2019. Son ancienneté acquise auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) a été reprise suivant contrat de travail signé entre parties.

L'employeur a, par courrier recommandé du 26 octobre 2020, procédé au licenciement avec préavis du requérant, préavis prenant cours le 1^{er} novembre 2020 et se terminant le 28 février 2021. Par le même courrier, PERSONNE1.) a été dispensé de prester son préavis

PERSONNE1.) a par courrier du 3 novembre 2020 sollicité les motifs à la base du licenciement, demande à laquelle l'employeur a répondu le 25 novembre 2020 dans les termes suivants :

« lettre »

Par courrier recommandé du 6 janvier 2021, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat du requérant, courrier conçu dans les termes suivants :

« lettre »

PERSONNE1.) a, par deux lettres recommandées distinctes du 11 janvier 2021 formellement contesté le licenciement avec préavis intervenu le 26 octobre 2020 et le licenciement avec effet immédiat intervenu le 6 janvier 2021 à son encontre.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a été déclarée en état de faillite suivant jugement rendu en date du 8 mars 2023 par le Tribunal d'Arrondissement de et à Diekirch et Maître Paul JASSENK a été nommé curateur.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa requête, le requérant conteste formellement les deux licenciements intervenus à son encontre. Il explique qu'il était en premier lieu au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), une entité-créatrice de

publicités, diffusées ensuite sur ENSEIGNE1.) et qu'il était également au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), deux sociétés ayant le même gérant en la personne de PERSONNE2.).

Ces entités diffusaient et émettaient par le biais de l'association sans but lucratif SOCIETE3.), association dans lequel tant PERSONNE1.) que PERSONNE2.) auraient été administrateurs. PERSONNE2.) aurait cependant été révoqué de cette charge en date du 30 décembre 2020.

Selon le requérant, l'association sans but lucratif SOCIETE3.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) auraient été liées par une convention de coopération.

Il explique que contrairement à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) ne créait pas des playlists et des jingles, mais s'occupait essentiellement de la publicité.

En date du 18 novembre 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) aurait été déclarée en état de faillite et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aurait repris le volet publicitaire.

Suite à la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), la convention de coopération susmentionnée entre la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) et l'association sans but lucratif SOCIETE3.) aurait pris fin. L'association sans but lucratif SOCIETE3.) n'étant pas liée contractuellement à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), aurait été libre de tout engagement. Elle se serait ainsi tournée vers d'autres partenaires.

Suite à la révocation du mandat de PERSONNE2.) auprès de l'association sans but lucratif SOCIETE3.) en date du 30 décembre 2020, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aurait mis fin avec effet immédiat au contrat de travail de PERSONNE1.) en date du 6 janvier 2021.

En ce qui concerne les faits que la société défenderesse reproche à PERSONNE1.), ce dernier admet s'être servi des titres de musique et des playlists, en soutenant cependant que cette utilisation n'aurait en aucun cas été réalisée de manière frauduleuse. En effet l'association sans but lucratif SOCIETE3.) dont il était un des administrateurs, serait le propriétaire de cette base de données. Aucun vol et aucun téléchargement frauduleux n'auraient eu lieu.

L'actuel litige ayant mené au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ne serait en réalité pas un litige opposant ce dernier à la société

SOCIETE1.), mais un problème entre l'association sans but lucratif SOCIETE3.). dont il était un des administrateurs et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

L'association sans but lucratif SOCIETE3.). aurait décidé de ne plus travailler avec PERSONNE2.) respectivement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.). Les reproches seraient de faux prétextes pour se défaire du requérant.

La base de données aurait pu être protégée par le créateur de celle-ci. Il se base à ce titre sur l'article 67 de la loi du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur. Or en l'espèce, la société défenderesse respectivement le curateur resterait en défaut d'établir que la partie défenderesse aurait créé la base de données, dont elle se prévaut en relation avec le licenciement avec effet immédiat.

Le requérant se base encore sur la convention de coopération ayant lié la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), en faillite à l'association sans but lucratif SOCIETE3.). et notamment à l'article 9.1 de la convention pour soutenir qu'aucune base de données ne faisait partie des éléments protégés. La base en question n'appartenait partant pas à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) ni à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) par la suite.

La réorientation que la société défenderesse reprochait encore au requérant pour justifier le licenciement, viserait de nouveau en réalité les relations entre l'association sans but lucratif SOCIETE3.). et la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) et non pas PERSONNE1.) et la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Dans la mesure où l'association sans but lucratif SOCIETE3.). cessait de disposer du local et du matériel de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), suite à la faillite de celle-ci, PERSONNE1.) estime que l'association sans but lucratif SOCIETE3.). était en droit de se réorienter.

Le licenciement avec effet immédiat devrait de ce fait être déclaré abusif et le requérant pourrait prétendre à deux mois d'indemnité de préavis, soit 5.256,45.-euros et un mois d'indemnité de départ à hauteur de 2.904,88.-euros.

En ce qui concerne ensuite le licenciement avec préavis, le requérant donne à considérer que la jurisprudence est constante en la matière pour retenir que si l'absence d'un salarié à son origine dans le travail effectué, elle ne peut pas être pris en compte pour justifier un licenciement. Dans la mesure où le requérant aurait fait un burnout sévère en juin 2020, cette absence ne justifierait pas son licenciement avec préavis.

L'employeur serait mal venu de prononcer un licenciement pour ce seul fait, alors que PERSONNE1.) aurait été la seule personne travaillant encore pour la société à ce moment.

La société aurait seulement eu trois salariés, à savoir PERSONNE2.), sa compagne et PERSONNE1.). Or la compagne n'aurait jamais réellement travaillé dans la société. L'organisation de la société aurait été le problème et non pas son absence. En effet du moment où PERSONNE2.) et sa compagne auraient été congé parental, il aurait été le seul à réaliser tout le travail.

Il demande partant au tribunal de déclarer abusif le licenciement avec préavis et de fixer le dommage moral à 10.000.-euros en donnant à considérer qu'il aurait été le fidèle ami de PERSONNE2.) pendant longtemps et que ce dernier se serait simplement défait de lui et aurait supprimé son poste.

Il demande au tribunal de fixer une période de référence du 26 octobre 2020 au 31 septembre 2021 et de retenir un préjudice matériel à 7.565,90.-euros.

Maître Paul JASSENK, curateur de la faillite, explique qu'il n'aurait pas reçu d'informations de la part de l'ancien gérant.

Il se rapporte à prudence de justice, en ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat. Il estime cependant que les motifs indiqués dans la lettre de licenciement auraient été énoncés de façon précise.

Le curateur soutient ensuite dans le cadre du licenciement avec préavis qu'il ne serait pas établi que le burnout dont se prévaut le requérant serait en relation avec le travail. Les motifs seraient par ailleurs précis, réels et sérieux.

Une absence de plus de 5 mois constituerait un motif réel pour une petite entité. Le poste aurait été supprimé pendant la période COVID-19, et le gérant aurait réalisé le travail depuis son domicile. Il estime partant que le licenciement avec préavis serait à déclarer justifier.

Il conteste le dommage moral réclamé et se rapporte à prudence en ce qui concerne le préjudice matériel. Il demande en tout état de cause au tribunal de seulement retenir un seul préjudice moral pour les deux licenciements.

PERSONNE1.) se base, en termes de réplique sur un certificat médical pour établir le lien de causalité entre le burnout et le travail et soutient qu'il aurait subi deux dommages distincts en raison des licenciements intervenus.

Motivation

Il est admis qu'en présence de deux licenciements successifs, il y a lieu d'examiner, en principe, d'abord le bien-fondé du licenciement qui a définitivement mis fin aux relations de travail sans pour autant que cela ait pour conséquence que ce dernier remplace, respectivement supprime, le licenciement avec préavis dont le bien-fondé sera apprécié dans une deuxième étape aux fins d'évaluer la demande en dommages et intérêts et la relation causale du préjudice subi suite au licenciement (en ce sens: Cour d'appel, 25 février 2010, numéro NUMERO2.) du rôle).

En l'espèce, il y a dès lors lieu d'analyser d'abord le licenciement avec effet immédiat qui a définitivement mis fin à la relation de travail.

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 abusif,
- 2) elle doit 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,
- 3) elle doit 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. (cf. C.S.J. 19.01.1989 PERSONNE3.) c/ PERSONNE4.)).

En l'espèce, il y a lieu de constater à la lecture de la lettre de licenciement du 6 janvier 2021 que les faits y reprochés sont concrets et précis, permettant au requérant de prendre utilement position et au tribunal de comprendre ce qui est en concret reproché au requérant.

En ce qui concerne ensuite le fond de ce licenciement, PERSONNE1.) a contesté les fautes graves invoquées à son égard. Il contestait notamment que l'association sans but lucratif SOCIETE3.) était liée contractuellement à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en faillite. Il conteste encore que la base de données dont se prévaut la société en faillite pour justifier la décision de résilier avec effet immédiat, appartenait à cette société mais soutient que l'association sans but lucratif SOCIETE3.) dont il était un des administrateurs avait le droit

de se servir des titres de cette base de données alors que celle-ci n'était pas protégée. Une intrusion frauduleuse ne serait partant pas établie.

Il conteste encore la faute grave ayant consisté à réorienter le flux vers une autre source en soutenant que cette réorientation était régulière et avait été réalisée par l'association sans but lucratif SOCIETE3.)..

Au vu des contestations du salarié, il appartient à la partie défenderesse d'établir les faits qu'elle lui reproche.

Elle reste cependant en défaut de verser des pièces quant aux fautes invoquées à la base du licenciement avec effet immédiat et ne formule pas non plus d'offre de preuve.

Le tribunal constate que la partie défenderesse omet d'établir que le requérant aurait téléchargé des données appartenant à la société défenderesse en sa qualité de salarié de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Il résulte par ailleurs d'une déclaration de PERSONNE5.), administrateur de l'association sans but lucratif SOCIETE3.), que le programme informatique de gestion musicale appartenant à l'association sans but lucratif SOCIETE3.) aurait été mis à disposition de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.). Cette convention de coopération a pris fin par la faillite de la société SOCIETE2.), sans qu'une nouvelle convention ait été conclue avec la société SOCIETE1.).

Le nom et le logo « ENSEIGNE1.) » ainsi que les logos et les jingles appartiennent suivant facture établie en date du 15 février 2010 par la société SOCIETE4.) à PERSONNE5.), administrateur de l'association sans but lucratif SOCIETE3.) et non pas à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

En ce qui concerne ensuite les playlists prétendument téléchargées par le requérant, le tribunal constate que la loi du 18 avril 2001 sur les droits d'auteur, les droits voisins et les bases de données, telle qu'invoquée par le salarié, renvoie en son article 67 aux définitions de la notion de base de données protégées.

La disposition susmentionnée retient notamment « est considérée comme une base de données visée par la présente section, celle dont l'obtention, la vérification ou la présentation du contenu atteste d'un investissement qualitatif ou quantitatif substantiel.

Est également considérée comme une base de données protégée en vertu de la présente section, celle dont le contenu a fait l'objet d'une modification substantielle qui atteste d'un investissement qualitatif ou quantitatif substantiel. »

Dans la mesure où il n'est pas établi que la playlist constituait une base de données protégée, que cette base de données aurait été produite par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en faillite et en tenant compte des déclarations de PERSONNE5.) sur le programme musical et les logos et les jingles, ces reproches à la base du licenciement avec effet immédiat laissent d'être établis.

En ce qui concerne finalement la réorientation du flux et l'émission de par une autre source, le tribunal se doit de constater que cette décision a été prise par l'association sans but lucratif SOCIETE3.). et non pas par PERSONNE1.), salarié de la société défenderesse, de sorte que ce fait laisse encore d'être établi.

Les faits à la base du licenciement ne sont partant pas réels et le licenciement avec effet immédiat est à déclarer abusif.

Quant au licenciement avec préavis

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement. Les motifs du licenciement 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 et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et d'autre part, au juge de vérifier, si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant lui, s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la mettre énonçant les motifs.

En matière de licenciement économique, l'employeur doit non seulement révéler clairement les circonstances économiques qui ont conduit au licenciement mais encore préciser les mesures de restructuration et de rationalisation nécessaires à la gestion moins coûteuse de l'entreprise et qui ont rendu nécessaire le congédiement du salarié. (Cour d'Appel, rôle CAL-2019-00337, 7 novembre 2019)

L'employeur, qui procède à un licenciement pour cause de réorganisation interne dans son chef, doit indiquer au salarié les raisons de la réorganisation envisagée et de la suppression de postes en découlant, ce afin de permettre au salarié de connaître et d'apprécier la raison d'être de la mesure de réorganisation qui est à la base de la suppression de son poste. (Cour d'Appel, 8^e, 15 juillet 2021, CAL-2019-00036 du rôle)

Force est de constater en l'espèce que la lettre de motivation du licenciement signale les raisons pour lesquelles la restructuration a été décidée. Elle indique que la structure a su pendant cinq mois se passer de la présence de PERSONNE1.) en assurant le suivi de loin respectivement en engageant un indépendant ponctuellement La référence à l'économie susceptible d'être effectuée y est décrite, chiffres à l'appui.

Le tribunal vient à la conclusion que l'employeur a ainsi indiqué avec précision les raisons qui l'ont amené à envisager une réduction de la masse salariale par la suppression d'un poste.

L'employeur a partant suffi à son obligation de précision.

Quant au caractère réel et sérieux

L'employeur se base sur l'absence prolongée du requérant pour expliquer sa décision de supprimer le poste de ce dernier et de faire réaliser le travail par une personne externe à moindre coût.

En matière de licenciement pour raisons économiques, le chef d'entreprise est en principe maître de l'organisation et de la réorganisation de son entreprise et partant seul juge des dispositions qu'il appartient de prendre en tant que chef responsable du bon fonctionnement de cette dernière, ce pouvoir constituant en fait le corollaire de la responsabilité du risque assumé qu'il endosse (Cour d'appel, 21 juin 2018, rôle 45386)

Il s'en suit que ni le salarié ni le juge ne sont autorisés à se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures à prendre, Or l'intérêt de l'entreprise justifie que l'employeur prenne des mesures et, le cas échéant, des mesures de licenciement en cas de dégradation de ses activités, quelles que soient les conséquences au regard de l'emploi, sauf aux personnes licenciées de prouver qu'elles ont été victimes d'un abus de droit (Cour d'appel, 21 juin 2018, rôle 45386)

Si l'intérêt économique de l'entreprise paraît nécessiter une réduction des dépenses, l'entreprise dispose de moyens d'action très divers parmi lesquels figure la réduction des coûts salariaux.

L'employeur est en droit d'agir sur les coûts salariaux non seulement lorsque la survie économique de l'entreprise en dépend mais également lorsque cette réduction lui permet d'augmenter la rentabilité économique de l'entreprise. » (Cour d'appel, 16 février 2017, rôle 41619)

Le tribunal constate que le requérant sans contester les mesures de restructuration prises, l'intervention d'une tierce personne à moindre coût et la suppression de son poste, se borne à soutenir que sa longue maladie serait à mettre en relation avec la situation au travail.

Le requérant ne précise pas autrement la situation au travail dont il se prévaut.

Bien que le salarié puisse soutenir que sa maladie soit en relation avec les conditions de travail, force est de constater que suite à cette absence longue du requérant, l'employeur a décidé de procéder à la réorganisation de son entreprise, ce qui était son droit le plus stricte. Aucun abus de droit n'a été établi par le requérant.

Au vu des développements qui précèdent, le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est à déclarer régulier.

Quant à l'indemnisation

Au vu du caractère justifié de la résiliation avec préavis intervenue, il y a lieu de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires formulées dans le cadre de ce licenciement.

En ce qui concerne ensuite l'indemnisation du licenciement avec effet immédiat, le requérant réclame, outre une indemnité de préavis non respectée de 5.247,53.-euros, la somme de 7.565,90.-euros au titre du préjudice matériel et 10.000.-euros au titre du préjudice moral. Il réclame par ailleurs encore une indemnité de départ de 2.904,88.-euros.

En ce qui concerne en premier lieu l'indemnité de départ réclamée pour la première fois à l'audience du 25 septembre 2023, il y a lieu de se référer à l'article 53 du nouveau code de procédure civile aux termes duquel, « l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Comme la demande en obtention d'une indemnité de départ constitue une conséquence logique et nécessaire de la demande initiale tendant à l'indemnisation en relation avec le licenciement avec préavis qualifié d'abusif,

cette demande est à déclarer recevable, par réformation du jugement entrepris. (C.S.J., 3^e, 18 novembre 2021, numéro CAL-2018-00566 du rôle).

Par analogie, il y a lieu de déclarer la demande en paiement d'une indemnité de départ recevable.

Il y a partant lieu de faire droit à la demande du requérant et de déclarer la demande fondée à hauteur de 2.904,88.-euros.

En ce qui concerne ensuite l'indemnité compensatoire de préavis réclamée, il y a lieu de constater que la période de préavis aurait dû courir jusqu'au 28 février 2021 et que l'employeur a procédé en date du 6 janvier 2021 à son licenciement avec effet immédiat, déclaré abusif.

Le requérant est partant fondé à réclamer, sur base des fiches de salaire, la somme de 2.904,88 / 31 x 25 = 2.343,65.-euros pour le mois de janvier 2021 et la somme de 2.904,88.-euros pour le mois de février 2021, soit en tout 5.248,53.-euros.

En ce qui concerne le préjudice matériel, la jurisprudence est unanime pour retenir que le préjudice matériel s'arrête à la fin du préavis en matière de successions de licenciements, dont le premier avec préavis a été déclaré régulier.

Dans la mesure où la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis a été déclarée fondée pour la période du 6 janvier 2021 au 28 février 2021 à concurrence du montant de 5.248,53.-euros, le requérant n'a subi aucun dommage matériel au courant de cette période. Il y a partant lieu de le débouter de sa demande.

Quant au dédommagement du préjudice moral réclamé, il y a lieu de constater qu'au vu du caractère régulier du licenciement avec préavis, ce préjudice sera nécessairement très limité.

Au vu des circonstances de l'affaire, et de l'ancienneté du requérant, il y a lieu de le fixer ex aequo et bono au montant de 350.-euros.

Quant au congé non pris

Dans la mesure où les relations de travail ont valablement pris fin le 28 février 2021, suite au licenciement avec préavis régulier due PERSONNE1.), le requérant peut encore prétendre au congé jusqu'au 28 février 2021.

A l'analyse de la fiche de salaire du mois de janvier 2021, il appert que l'employeur n'a payé aucun congé pour le mois en question.

La demande du requérant est partant à déclarer fondée pour $(26 \times 8) / 12 \times 2 = 34,67$ heures au taux horaire de $2.904,88 / 173 = 16,79$, soit pour la somme de 582,16.- euros.

Quant à l'indemnité de procédure

Le requérant n'ayant pas établi l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est à rejeter.

Le tribunal du travail, compétent pour statuer sur l'existence et l'importance d'une créance d'un salarié envers son ancien employeur, ne peut pas condamner le curateur au paiement de la dette, ni décider de l'admission de sa créance au passif de la faillite.

Il doit se limiter, après avoir arrêté la créance, à réserver au créancier le droit de se pourvoir devant le tribunal compétent pour requérir de lui l'admission de sa créance au passif de la faillite (cf. Cour, 12 décembre 1979, numéro NUMERO3.) du rôle).

Le tribunal du travail fixe, dès lors, au montant de $(2.904,88 + 5.248,53 + 350 + 582,16 =) 9.085,57$.-euros, la créance que PERSONNE1.) peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) du chef des causes sus-énoncées.

PARCES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort

reçoit la demande en la pure forme ;

se déclare compétent pour en connaître ;

donne acte à PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de départ ;

déclare cette demande recevable ;

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

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 6 janvier 2021 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare régulier le licenciement avec préavis intervenu en date du 26 octobre 2020 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de départ fondée à concurrence de 2.904,88.-euros ;

déclare la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée à concurrence de 5.248,53.-euros ;

déclare la demande de PERSONNE1.) relative au dommage matériel non fondée ;

déclare la demande de PERSONNE1.) relative au dommage moral fondée à concurrence de 350.-euros ;

déclare la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de congé fondée à concurrence de 582,16.-euros ;

fixe au montant de 9.085,57.-euros, la créance que PERSONNE1.) peut faire valoir dans le cadre de la faillite de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à la date du jugement déclaratif de faillite ;

déclare la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure non fondée ;

met les frais à charge de la masse de la faillite.

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