

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du 10 juin 2024

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch, Grand-Duché de Luxembourg, dans la composition

Sonja STREICHER	juge de paix, président
John BLUM	assesseur - salarié
Victor FAUTSCH	assesseur - employeur
Monique GLESENER	greffier

a rendu le jugement qui suit dans la cause entre

PERSONNE1.), sans état connu, demeurant à RO-ADRESSE1.),

partie demanderesse et partie défenderesse sur reconvention, comparant par Maître Anka THEISEN, en remplacement de Maître Radu Alain DUTA, les deux avocats à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par conseil d'administration actuellement en fonctions,

partie défenderesse et partie demanderesse par reconvention, comparant par Maître Michel BRAUSCH, en remplacement de Maître Trixi LANNERS, les deux avocats à la Cour, demeurant à Diekirch,

ainsi que

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, 4, rue de la Congrégation, à L-1352 Luxembourg,

partie intervenante, comparant initialement par Maître Lucien WEILER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch, et ensuite défaillante aux audiences publiques du 22 mai 2023 et du 27 mai 2024.

Procédure :

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un jugement rendu par le tribunal de céans en date du 24 avril 2023 sous le numéro 509/23 et d'un jugement rendu par le tribunal de céans en date du 5 juin 2023 sous le numéro 682/23, dont le dispositif est conçu comme suit:

« *PAR CES MOTIFS*

statuant en continuation du jugement n° 509/23 rendu en date du 24 avril 2023,

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) de son moyen de forclusion soulevé *in limine litis*,

avant tout autre progrès en cause:

nomme expert Monsieur Robert ASSEL, expert en écritures, demeurant à L-2112, HOWALD, 31, rue du 9 mai 1944,

avec la mission de concilier les parties si faire se peut, sinon dans un rapport écrit, motivé et détaillé, de se prononcer sur l'authenticité des signatures attribuées à PERSONNE1.), figurant sur les documents litigieux, à savoir le contrat de travail du 13 janvier 2020, l'avenant au contrat de travail du 13 janvier 2020, la lettre de licenciement datée du 12 novembre 2021 et les reçus pour les acomptes de salaires de 2020 et 2021, dont les originaux se trouvent à disposition de l'expert au greffe du tribunal de travail,

ordonne à la société anonyme SOCIETE1.) de verser au plus tard pour le 30 juin 2023 la somme de **1.250.- euros** à titre de provision à faire valoir sur la rémunération de l'expert et d'en justifier au greffe du tribunal, sous peine de poursuite de l'instance selon les dispositions de l'article 468 du nouveau code de procédure civile,

dit que dans l'accomplissement de sa mission l'expert pourra s'entourer de tous renseignements utiles et même entendre de tierces personnes,

dit que l'expert devra en toute circonstance informer le tribunal de l'état de ses opérations et des difficultés qu'il pourra rencontrer,

dit que si les honoraires de l'expert devaient dépasser le montant de la provision versée, il devra en avertir le tribunal et ne continuer les opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire,

charge le président du tribunal de travail du contrôle de cette mesure d'instruction,

dit qu'en cas de refus, de retard ou d'empêchement de l'expert commis, il sera procédé à son remplacement par ordonnance du président du tribunal du travail,

*dit que l'expert devra déposer son rapport au greffe du tribunal le **30 septembre 2023 au plus tard**,*

*refixe l'affaire à l'audience publique du **lundi, 30 octobre 2023 à 09.15 heures**, salle no 1, pour **continuation des débats**,*

réserve le surplus. »

* * * * *

A l'appel de la cause à l'audience publique du 30 octobre 2023, l'affaire a été fixée au 22 janvier 2024 et ensuite au 27 mai 2024, pour plaidoiries, pour paraître utilement à l'audience du 27 mai 2024 avec les débats comme suit:

Maître Anka THEISEN, en remplacement de Maître Radu Alain DUTA, comparant pour la partie demanderesse, a donné lecture de la requête introductive d'instance et développé ses moyens.

Maître Michel BRAUSCH en remplacement de Maître Trixi LANNERS, représentant la partie défenderesse, a fourni ses réponses.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, n'a plus comparu.

Ayant initialement comparu par Maître Lucien WEILER, il y a lieu de statuer par un jugement contradictoire en application des dispositions des articles 74 et 76 du nouveau code de procédure civile.

Dans la mesure où il résulte des explications de Maître Giulia CASTELLANO, en remplacement de Maître Lucien WEILER lors de l'audience publique du 27 février 2023 que l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG n'a pas fourni de prestations et n'a pas de revendications à présenter dans le cadre de cette affaire, il y a lieu de le mettre hors cause.

Sur ce le tribunal a pris l'affaire en délibéré et il rend à l'audience de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé

le jugement qui suit:

Revu le jugement n° 509/23 rendu en date du 24 avril 2023 par le tribunal de ce siège.

Revu le jugement n° 682/23 rendu en date du 5 juin 2023 par le tribunal de ce siège.

Revu le rapport d'expertise graphologique déposé au greffe de la justice de paix le 24 octobre 2023.

Moyens et prétentions des parties

Le requérant fait valoir que l'expertise n'a pas été concluante et que l'authenticité des signatures invoquées par l'employeur et attribuées au requérant ne serait pas établie.

Comme il ne serait pas établi qu'il ait accusé réception d'une lettre de licenciement en bonne et due forme et que la déclaration de sortie de la sécurité sociale traduirait la volonté de l'employeur de procéder à un licenciement avec effet immédiat, sans motifs, qu'il considère ainsi irrégulier et abusif.

L'authenticité des signatures pour acquit des avances de salaires n'ayant pas non plus été établie, le requérant maintient encore que l'employeur resterait lui redevoir d'importants arriérés de salaire qu'il lui réclame, ainsi qu'une indemnité de congé non pris.

Il requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer la somme de 30.309,51 euros, comme détaillé dans le jugement n° 509/23 rendu en date du 24 avril 2023.

Il aurait entre-temps reçu ses fiches de salaire du mois de janvier 2020 à novembre 2021 inclus, mais il demande encore à enjoindre à la défenderesse à lui communiquer un certificat de travail en bonne et due forme, l'attestation patronale U1 dûment remplie se rapportant aux années 2020 et 2021, dans un délai de trois jours à compter de la décision à intervenir, sous peine d'une astreinte de 250.- euros par jour de retard et par document.

Le mandataire de la défenderesse fait valoir que le comportement de signature erratique du requérant aurait empêché l'expert à faire son travail. A défaut de plainte pénale pour faux, les signatures seraient à attribuer au requérant et les documents versés garderaient toute leur valeur probante.

L'employeur maintient qu'étant donné que PERSONNE1.) se serait vu remettre en mains propres la lettre de licenciement en date du 12 novembre 2021, le dépôt de sa requête devant le tribunal en date du 24 février 2022 serait

intervenu de manière tardive, après expiration du délai de forclusion de 3 mois prévu à l'article L.124-11 (2) du code du travail.

En ce qui concerne les revendications financières de requérant, l'employeur maintient ses contestations. En ce qui concerne en particulier le dommage matériel, le mandataire de l'employeur fait valoir que dans le cadre des spécimens de signature versés en vue de l'expertise graphologique le requérant aurait versé un contrat de travail luxembourgeois du 31 janvier 2022.

Le requérant aurait demandé à l'employeur de pouvoir rentrer en Roumanie durant la période de préavis de sorte à ce que les parties auraient mis fin au contrat immédiatement et de commun accord.

En ce qui concerne les arriérés de salaires réclamés, l'employeur se base sur les quittances versées, comportant également des signatures attribuées au salarié, documentant la réception de différentes sommes en espèces à titre d'acomptes et les paiements effectués sur le compte bancaire d'un dénommé PERSONNE2.) et il considère ces paiements libératoires. Il retient dès lors que tout ce qui était dû aurait été payé, voire même 300.- euros de trop.

Motifs de la décision

Quant à l'authenticité des signatures attribuées au requérant et invoquées par l'employeur

L'employeur invoque le contrat de travail, l'avenant au contrat de travail, la lettre de licenciement et des reçus pour les acomptes de salaires, tous portant une signature attribuée au salarié par l'employeur.

Lors de la comparution des parties en date du 22 mai 2023, PERSONNE1.) a indiqué n'avoir signé aucun de ces documents et il fait le désaveu de toutes les signatures figurant sur ces documents et qui lui sont attribuées par l'employeur.

L'employeur a insisté de maintenir ces documents, qu'il estime authentiques, en tant que preuve de sa version des faits et il en demande la vérification.

L'expertise graphologique n'a pas permis de confirmer l'authenticité desdites signatures.

Etant donné que les documents litigieux, à supposer qu'ils aient été signés par PERSONNE1.), ont une influence déterminante sur le litige, il y a néanmoins lieu de se prononcer à ce sujet.

Il y a lieu de rappeler les principes applicables en matière de désaveu de signature.

Ainsi, il est admis que la partie contre laquelle on produit un acte sous seing privé a le choix de l'attaquer, soit en le déniait simplement, ce qui impose la charge de la preuve à celui qui l'exhibe, soit en prenant l'offensive et en s'inscrivant en faux contre la pièce contestée.

Il est en effet admis que l'acte sous seing privé ne présente aucune garantie quant à sa provenance et que, tirant toute sa force de la signature du particulier à qui il est opposé, il n'y a aucune raison pour préférer l'affirmation de celui qui entend s'en prévaloir à l'affirmation de celui qui en conteste la sincérité; la partie à laquelle on oppose l'acte sous seing privé peut donc le repousser sans avoir besoin de s'inscrire en faux. Dès lors, dans le cas où celui à qui l'acte est opposé dénie sa propre signature, cette simple déclaration ruine provisoirement l'efficacité probatoire de l'acte qui, jusqu'à preuve du contraire, est réputé ne pas émaner de la signature prétendue, donc être un faux (Trib. Lux., 7 juillet 2011, n°36793 du rôle).

Dans cette hypothèse et selon l'article 1324 du code civil « *dans le cas où la partie désavoue son écriture (...), la vérification en est ordonnée en justice* ».

Cependant en matière de vérification d'écriture, les juges peuvent aussi eux-mêmes procéder à cette vérification sur le vu des pièces qui leur sont soumises, vérification qui est soumise à leur appréciation souveraine (Cour d'appel, 7 juillet 2011, n°36793 du rôle).

Or, une analyse sommaire des signatures apposées sur les documents susmentionnés permet de constater que celles-ci, tout en étant toutes très similaires l'une à l'autre, ne correspondent en rien à la signature du salarié telle qu'apposée sur sa carte d'identité ou encore aux spécimens de signature apposés sur une feuille blanche à l'audience du tribunal ou sur les documents versés par le requérant et comportant sa signature.

Alors que la signature authentique du salarié se limite à un petit griboulli rond, les signatures figurant sur les documents litigieux invoqués par l'employeur reprennent le nom PERSONNE1.) en entier, écrit en oblique du bas gauche au haut droit.

Il ne ressort dès lors pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal - et l'employeur n'a pas non plus offert en preuve – que PERSONNE1.) aurait apposé sa signature sur ces documents.

La société anonyme SOCIETE1.) étant dès lors restée en défaut d'établir l'authenticité des signatures désavouées, il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans la solution au présent litige.

Quant au licenciement

Quant à la date d'effet du licenciement :

La société anonyme SOCIETE1.) a manifesté sa volonté de mettre un terme définitif à la relation de travail ayant existé entre parties et le requérant demande à voir analyser le comportement de l'employeur comme constituant un licenciement avec effet immédiat avec effet au 15 novembre 2021, date à laquelle l'employeur a procédé à sa désaffiliation.

L'employeur demande à voir prendre en compte le licenciement suivant lettre de licenciement du 12 novembre 2021 qu'il prétend avoir remise en mains propres au salarié.

L'employeur n'ayant pas établi que le licenciement ait été notifié au moyen d'une lettre recommandée à la poste ou remise en mains propres, contre-signée par le salarié pour réception, énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié ainsi que les circonstances de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave, PERSONNE1.) conclut au caractère abusif de son congédiement avec effet immédiat sur base de l'article L.124-10 (3) du code du travail.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient à celui qui prétend avoir fait l'objet d'un licenciement à le prouver, étant entendu que le licenciement ne peut résulter que d'un acte par lequel l'employeur manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (Cour d'appel, 9 décembre 2004, n°28197 du rôle).

En l'espèce, il n'a pas été contesté que le contrat de travail a bien été résilié à l'initiative de l'employeur et que le salarié a donc fait l'objet d'un licenciement.

Les parties sont toutefois en désaccord en ce qui concerne la date du licenciement à retenir.

Dans la mesure où le licenciement est réalisé et sort ses effets au moment où son auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre la relation de travail - cette manifestation de volonté ayant en l'espèce été donnée définitivement et irrévocablement par l'envoi du formulaire de déclaration de sortie - la date à prendre en considération dans le cadre de l'appréciation du caractère abusif du licenciement est celle du 15 novembre 2021.

Quant à la forclusion :

Suivant l'article L.124-11 du code du travail « (2)*L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à*

partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

Etant donné que la remise en mains propres de la lettre de licenciement n'est pas établie à défaut de signature authentique du salarié sur le document, le délai de forclusion ne saurait être considéré comme ayant débuté au 12 novembre 2021.

Le requérant admet que le Centre Commun de la Sécurité Sociale lui a notifié à l'initiative de son employeur sa déclaration de sortie avec effet au 15 novembre 2021. La date de notification ne résulte pas des éléments du dossier. Cependant, le document de désaffiliation est daté du 3 décembre 2021 et il s'agit là de la première date possible à laquelle le salarié aurait pu en avoir eu connaissance.

Le moyen de forclusion soulevé par la défenderesse n'est dès lors pas fondé, alors que la requête de PERSONNE1.) a été déposée au tribunal du travail le 24 février 2022.

Quant à la régularité du licenciement :

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif de son licenciement sur base de l'article L.124-10 (3) du code du travail.

Aux termes du prédict article L.124-10 (3) :

« 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 d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif. (...) »

L'employeur ayant procédé à la résiliation du contrat de travail du salarié sans lui fournir les motifs écrits se trouvant à la base de ladite résiliation, le licenciement est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Le requérant réclame du chef de son licenciement abusif une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire.

Conformément à l'article L.124-6 du code du travail, la partie qui résilie le contrat 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.

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir de contestations particulières et l'ancienneté du salarié (moins de cinq ans) lui donnant droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, il y a lieu de déclarer la demande fondée pour le montant réclamé de 4.179,50 euros.

Quant aux dommages et intérêts :

Le requérant réclame encore la réparation de ses préjudices matériel et moral.

Aux termes de l'article L.124-12 paragraphe (1) du code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son licenciement abusif.

Il y a toutefois lieu de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (en ce sens : Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

La demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice matériel est à abjurer alors qu'une période de deux mois, couverte par l'allocation de l'indemnité compensatoire de préavis, aurait dû suffire au requérant à se procurer un nouvel emploi.

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, il est admis que ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Le montant pour préjudice moral subi par PERSONNE1.) du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu de son ancienneté et de ses fonctions ainsi que des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré, *ex aequo et bono* à la somme de 500.- euros.

Quant à l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement :

L'article L.124-12 (3) du code du travail prévoit que la juridiction du travail, qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle, doit d'abord examiner le fond du litige.

L'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, il y a d'abord lieu d'examiner la demande tendant à voir dire le licenciement intervenu abusif quant au fond et ensuite la question de la régularité formelle.

Le licenciement ayant été déclaré abusif, il n'y a donc pas lieu d'analyser la demande tendant au paiement d'un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement.

La demande en paiement d'une indemnité pour irrégulier du licenciement est donc à rejeter.

Quant aux arriérés de salaire :

Le requérant reproche à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé une partie de son salaire pour la période entre février 2020 et novembre 2021 inclus, qu'il chiffre à 16.789,25 euros brut dans sa requête et à 72.290,13 euros net dans son décompte du 27 février 2023.

La société défenderesse se base sur des quittances portant une signature attribuée par l'employeur au salarié pour des avances en espèces et des virements effectués sur le compte d'un collègue PERSONNE2.), pour conclure s'être libérée de toutes ses obligations de paiement.

Aux termes de l'article L.221-1, alinéa 2 du code du travail : « *Le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

L'obligation de payer au salarié la rémunération en contrepartie du travail effectué constitue l'obligation principale de tout employeur et il appartient à ce dernier, en cas de contestations de la part du salarié, de prouver le paiement de ce même salaire.

L'adage « qui paie mal paie deux fois » implique qu'un débiteur, pour être pleinement libéré de l'obligation pesant sur lui, doit non seulement payer sa

dette, mais il doit ce faire entre les mains de son créancier. Sinon il devra le cas échéant payer une seconde fois entre les bonnes mains.

Les paiements effectués sur le compte d'un tiers, dénommé PERSONNE2.), ne sont en l'espèce pas libératoires.

L'authenticité des signatures attribuées à PERSONNE1.) et figurant sur les tableaux de quittances n'ayant pas été établie, les quittances pour les montants soi-disant reçus en espèces ne sont pas à prendre en compte.

La preuve du paiement intégral des salaires n'ayant pas été rapportée, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour la somme brute réclamée de 16.789,25 euros.

Le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit porter sur le chiffre brut des gains et salaires, alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son ouvrier les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement à faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

Quant à la demande d'indemnité de congé non pris :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de congé non pris de 4.261,38 euros, correspondant à 44,1 jours de congé non pris.

Il résulte des fiches de salaires versées par l'employeur ainsi que des relevés de demandes de congés et congés accordés que PERSONNE1.) a régulièrement pris ses congés durant la période d'emploi, l'entreprise relevant par ailleurs du secteur de construction qui applique les congés collectifs, et qu'il reste uniquement un solde de congé de 53,62 heures, dont l'employeur n'a cependant pas rapporté la preuve de paiement.

La demande relative au congé est dès lors à déclarer fondée à concurrence du montant brut de 699,53 euros et non fondée pour le surplus.

Quant aux documents sociaux réclamés :

Fiches de salaire

PERSONNE1.) a renoncé à la communication des fiches de salaire qu'il déclare entre-temps avoir reçues.

Certificat de travail

L'article L.125-6 du code du travail dispose qu'à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Comme il est établi que le contrat de travail ayant lié les parties a pris fin en date du 15 novembre 2021, il y a lieu de faire droit à la demande afférente du salarié.

Il y a cependant lieu de faire abstraction d'une astreinte.

Attestation patronale

Lors de l'introduction d'une demande de chômage, le demandeur d'emploi est obligé par l'article L.521-10 paragraphe (1) du code du travail de fournir à l'administration un certain nombre de pièces justificatives nécessaires au traitement de sa demande. Parmi les pièces réclamées figure l'attestation patronale qui permet de renseigner l'administration sur la relation de travail et notamment la nature du contrat, la période d'occupation, les motifs de résiliation du contrat de travail ainsi que les rémunérations payées.

Cette attestation doit, tel que son nom l'indique, être remplie par l'employeur.

L'article L.521-10 paragraphe (2) du prédit code dispose :

« Les employeurs sont tenus de délivrer aux salariés ou aux bureaux de placement publics les certificats qui leur sont demandés en vue de l'octroi de l'indemnité de chômage et de donner aux bureaux de placement publics les informations nécessaires y relatives ».

Cette demande est devenue sans objet alors que le salarié semble avoir trouvé un nouvel emploi rapidement et qu'aucune prestation de chômage ne semble avoir été demandée.

Quant à l'indemnité de procédure :

Dans la mesure où il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits justifiés, il convient de déclarer fondée la demande en indemnité de procédure à concurrence du montant de 500.- euros.

PAR CES MOTIFS

Le tribunal du travail de Diekirch, siégeant en matière de contestations entre salariés et employeurs, statuant contradictoirement et en premier ressort,

statuant en continuation du jugement n° 509/23 rendu en date du 24 avril 2023 et du jugement n° 682/23 rendu en date du 5 juin 2023,

dit que le requérant a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat en date du 15 novembre 2021,

déclare ce licenciement abusif,

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant brut de 4.179,50 euros,

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 500.- euros,

dit sa demande relative aux arriérés de salaire fondée pour la somme brute de de 16.789,25 euros,

dit sa demande relative au congé non pris fondée à concurrence de la somme brute de 699,53 euros,

déboute le requérant pour le surplus de ses revendications financières,

partant, **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef la somme brute de $[4.179,50 + 500 + 16.789,25 + 699,53 =]$ **22.168,28 euros**, avec les intérêts au taux légal à compter du 24 février 2022, jour de la demande en justice, jusqu'à solde,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation en communication des fiches de salaire,

dit sa demande en communication fondée en ce qui concerne le certificat de travail,

partant, **ordonne** à la société anonyme SOCIETE1.) de remettre à PERSONNE1.) son certificat de travail endéans un délai de quinze jours à partir de la notification du jugement,

dit qu'il n'y a pas lieu de prononcer d'astreinte à cet égard,

constate que la demande en communication de l'attestation patronale est devenue sans objet,

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- euros, et non fondée pour le surplus,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef la somme de **500.- euros** sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile,

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'agence pour le développement de l'emploi,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance, y inclus les frais d'expertise.

Ainsi fait, jugé et prononcé à l'audience publique dudit tribunal du travail de Diekirch, en la salle des audiences de la justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", date qu'en tête et ont le président et le greffier signé le jugement.