

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, vingt-deux avril deux mille vingt-quatre

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., salarié, demeurant à I-ADRESSE1.),

partie demanderesse,

comparant par Maître Fanny BERREZAI, avocat, en remplacement de Maître Giuseppina CHIRICO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg, *partie défenderesse sur reconvention,*

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro n° B NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

partie défenderesse,

comparant par Maître Stéphanie COLLMANN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, *partie demanderesse par reconvention,*

et

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 par Maître Kelly DA SILVA ALVES, avocat, en remplacement de Maître Lucien WEILER, avocat à la Cour, les deux 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, immatriculée au RCS de Luxembourg sous le numéro B 239498.

=====

COMPOSITION :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
BLUM John, demeurant à Brandenbourg, assesseur-salarié
FAUTSCH Victor, demeurant à Wiltz, 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 24 novembre 2022, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 19 décembre 2022 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 19 décembre 2022, l'affaire fut fixée au 20 février 2023, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 20 mars 2023 et 15 mai 2023, où elle fut retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

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

Maître Stéphanie COLLMANN, comparant pour la partie défenderesse, fut entendue en ses moyens et défenses.

L'affaire fut ensuite remise au 12 juin 2023 afin de permettre à la partie demanderesse de procéder à la mise en intervention de L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

A l'audience publique du 12 juin 2023, l'affaire fut remise au 25 septembre 2023 et après d'itératives remise elle fut utilement retenue en date du 18 mars 2024, où les débats eurent lieu comme suit :

Me Fanny BERREZAI et Maître Stéphanie COLLMANN n'étaient pas présentes, mais avaient par courriels du 15 mars 2024 informé le Tribunal que l'affaire pourrait être reprise en délibéré.

Maître Kelly DA SILVA ALVES, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès-qualités, demanda acte que l'Etat n'a pas de revendications à faire valoir.

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

le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de Paix de Diekirch le 24 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal de travail de Diekirch aux fins de le voir condamner du chef de son licenciement avec effet immédiat intervenu le 2 mars 2022 qu'il qualifie d'abusif, aux montants suivants :

- indemnité compensatoire de préavis	4.513,90.-euros ;
- préjudice moral	2.500.-euros ;
- préjudice matériel	5.000.-euros ;
-congé non pris	210,30.-euros ;
Total :	12.224,20.-euros ;

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

Par la même requête, le requérant requiert l'allocation d'une indemnité de procédure à hauteur de 2.500.-euros et la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

Finalement, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, par requête séparée du 25 septembre 2023 pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

A l'audience du 18 mars 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, a déclaré ne pas avoir de revendications dans le cadre du présent dossier.

Acte lui en est donné.

La demande régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

Le requérant est entré au service de la société défenderesse en qualité de « cuisinier » par contrat à durée indéterminée en date du 19 septembre 2021.

Par courrier recommandé du 2 mars 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par son employeur, dans les termes suivants :

« lettre »

Par courrier du 8 mars 2022, l'employeur a encore une fois fait parvenir à son ancien salarié une lettre de licenciement.

Le requérant a contesté la résiliation intervenue par courrier recommandé du 1^{er} avril 2022.

Moyens et prétentions des parties

Le requérant conteste le licenciement et soutient que la résiliation serait intervenue en période d'incapacité médicalement constatée. Il se base à ce titre sur un certificat de maladie du 2 mars 2022 et explique qu'il a été victime d'une agression de la part de son supérieur PERSONNE2.) sur son lieu de travail en date du 1^{er} mars 2022. Cette agression et les blessures subies lors de cette altercation l'auraient fait quitter son poste pour se rendre chez un médecin. À la suite d'une dispute verbale, PERSONNE2.), son supérieur aurait voulu le forcer à signer une lettre de démission, ce qu'il aurait cependant refusé. Son refus aurait été l'élément déclencheur de gestes violents sur sa personne de la part de son employeur. A l'appui de ses déclarations, il verse un certificat médical, ainsi que des photos. Il estime que dans la mesure où l'employeur était à l'origine de ses blessures, il devait nécessairement savoir qu'il se trouvait en état d'incapacité de travail le lendemain des faits. Le certificat médical aurait été envoyé le 2 mars 2022 à l'employeur. Il soutient avoir été protégé contre le licenciement au moment de l'envoi de la lettre de résiliation.

Il estime par ailleurs que son départ du poste serait justifié par les actes de violences subis. Il se réfère à ce titre à l'article L.312-4 paragraphe 4 du code du travail.

Il conteste encore avoir reçu la lettre de licenciement et indique avoir été mis au courant de la résiliation par courriel du 20 mars 2022, et ce alors qu'il envoyait régulièrement des certificats de maladie à son employeur pour l'informer de son absence. Il conteste ensuite la précision et la réalité des motifs à la base du licenciement et souligne que le courrier de licenciement n'aurait jamais été notifié à son domicile. Il aurait seulement en date du 20 mars 2022 reçu un mail de la part de son employeur l'informant de son licenciement.

A l'appui de ses déclarations, il verse les certificats de maladie qu'il aurait fait parvenir à son employeur après le 1^{er} mars 2022.

Il demande encore au tribunal de rejeter l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), alors que ce dernier n'aurait pas été présent lors de la dispute.

Il demande de ce fait de déclarer abusif le licenciement intervenu et de faire droit à ses demandes indemnitaires et à sa demande en paiement d'une indemnité de préavis.

Il requiert encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer la somme de 210,30.-euros estimant que l'employeur serait resté en défaut de lui régler 16,12 heures de congé à la fin des relations de travail.

Finalement il conclut à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros.

L'employeur de son côté conteste la version des faits telle qu'avancée par le requérant et explique que PERSONNE1.) ayant une ancienneté de six mois au moment des faits, ignorait toujours comment préparer un plat, ce qui lui a valu une remarque de la part de son employeur. Le salarié aurait mal pris cette critique et aurait déposé son tablier pour quitter le local.

Ce fait aurait mené à une discussion, lors de laquelle l'employeur admet avoir invité le requérant à signer une lettre de démission. Pour l'emmener dans son bureau, il l'aurait effectivement pris par le col de sa veste, ce qui aurait causé des égratignures légères au cou de PERSONNE1.). Il ne l'aurait cependant pas agressé pour autant. Le requérant se serait libéré et aurait quitté le local en courant.

Pour établir les faits avancés, l'employeur formule une offre de preuve et verse des attestations testimoniales.

Il estime que le requérant n'était pas protégé contre le licenciement, alors que PERSONNE1.) ne l'avait pas informé de son incapacité de travail le premier jour. Le certificat médical couvrant les journées du 2 au 6 mars 2022 aurait seulement été posté le 2 mars 2022 à 14 heures 04 minutes, soit à un moment où la lettre de résiliation avait déjà été envoyée.

Le courrier de licenciement aurait été envoyé à l'adresse que le requérant avait indiquée, de sorte qu'il ne saurait se prévaloir actuellement d'une adresse erronée.

En ce qui concerne ensuite le licenciement proprement dit, l'employeur estime que la lettre de licenciement serait précise et que les motifs y indiqués seraient réels et sérieux. Il demande de ce fait au tribunal de déclarer le licenciement intervenu justifié et de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires et de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis.

A titre subsidiaire et pour autant que le tribunal retiendrait le caractère abusif du licenciement intervenu, il se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne l'indemnité de préavis réclamée.

Il conteste le préjudice matériel au motif que le requérant serait resté en défaut de verser des pièces établissant sa demande et ses recherches pour retrouver un emploi à la suite de la résiliation. Le dossier permettrait seulement de savoir que le requérant aurait trouvé un nouveau travail le 1^{er} octobre 2022, soit sept mois après la résiliation, de sorte que le dommage éventuellement subi ne serait plus en relation causale avec le licenciement intervenu.

Le préjudice moral est encore contesté alors qu'aucune pièce établissant le dommage ne serait versée aux débats. Par ailleurs cette demande devrait être rejetée en raison de la faible ancienneté du requérant.

En ce qui concerne la demande relative au congé non pris, il donne à considérer que les fiches de salaires de mois de novembre et de décembre 2021 indiquaient un solde de 4 heures de congé. A ces 4 heures, il conviendrait de rajouter les 34,67 heures de congé pour les mois de janvier et de février 2022. Dans la mesure où PERSONNE1.) aurait cependant pris une fois 40 heures et une fois 23 heures de congé, un solde négatif de 24,23 heures aurait existé à la fin des relations de travail.

Il formule à ce titre une demande reconventionnelle, réclamant paiement de la somme de 24,23 heures au taux horaire de 13,04.-euros, soit 317,14.-euros de la part de son ancien salarié.

Il conclut en ordre subsidiaire, et pour autant que le tribunal retiendrait le caractère abusif du licenciement intervenu, que le requérant pourrait prétendre à 4 heures de l'année 2021, auxquelles il conviendrait de rajouter les 69,34 heures de congé pour les mois de janvier à avril 2022. En déduisant les 63 heures prises par le requérant, sa demande serait tout au plus fondée pour 10,34 heures, soit pour un montant de 134,84.-euros.

Motifs de la décision

Quant à la protection contre le licenciement

L'article L.121-6 (1) du code du travail retient que « le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus tard à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. »

Il s'ensuit que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. Il doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

L'employeur, averti ou non de l'état d'incapacité de travail du salarié, recouvre le droit de licencier, si le salarié ne lui a pas remis un certificat de maladie au plus tard le troisième jour de son absence (Cour d'appel, 15 mai 2003, numéro 26985 du rôle).

En l'espèce, PERSONNE1.) soutient que dans la mesure où l'employeur aurait été à l'origine de ses blessures, il devait nécessairement être au courant de son incapacité de travail.

L'employeur, tout en admettant avoir pris le requérant par le haut de sa veste, conteste l'argumentation de son adversaire en donnant à considérer que le requérant ne l'aurait pas averti de son incapacité de travail. Il soutient encore que les traces au cou du requérant ne lui auraient pas permis de conclure à une incapacité de travail dans le chef de ce dernier.

Le tribunal constate que la partie défenderesse ne conteste pas l'altercation entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.) et qu'elle admet que le supérieur du requérant l'avait saisi par le haut de son veston pour le tirer vers le bureau en vue de la signature d'une démission ou d'une résiliation d'un commun accord. Elle donne seulement à considérer que les égratignures au cou de PERSONNE1.) ne lui auraient pas permis de conclure à une incapacité de travail.

L'altercation entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) est partant établie, tout comme les traces au cou du requérant qui n'ont pas fait l'objet de contestations de la part de l'employeur.

Le tribunal estime cependant que bien que l'altercation en tant que telle et les traces au cou résultant selon le requérant de cette dispute ne sont pas contestées,

l'employeur ne pouvait pas nécessairement en déduire une incapacité de travail dans le chef du requérant.

Aucun autre élément du dossier ne permet de retenir que PERSONNE1.) avait informé son employeur de son incapacité de travail avant l'envoi du certificat en date du 2 mars 2022 à 14 heures 04 minutes.

Dans la mesure où la lettre de licenciement avait été postée le 2 mars 2022 à 9 heures 36 minutes, le requérant n'a pas été protégé contre le licenciement au moment de l'envoi du courrier recommandé.

Quant à la réception du courrier de licenciement

PERSONNE1.) conteste ensuite avoir eu réception de la lettre de licenciement. Il n'en tire cependant pas des conclusions.

Force est de constater que la dernière fiche de salaire, à savoir celle du mois de février 2022, tout comme le certificat de consultation du service d'aide aux victimes établie en date du 23 mai 2022 à la demande du requérant indiquent également l'adresse à ADRESSE3.).

Dans la mesure où le requérant n'en tire pas de conclusions, et dans la mesure où le licenciement produit ses effets au moment de l'envoi, il ne convient plus de s'attarder encore sur ce moyen.

Quant à la régularité du licenciement

PERSONNE1.) conteste ensuite la précision des motifs.

Par application de l'article L.124-10 (3) du code du travail, « 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 la lecture du courrier de licenciement du 2 mars 2022, il y a lieu de constater que l'employeur reproche au requérant un fait unique à savoir d'avoir abandonné le 1^{er} mars 2022 son poste en plein service et plus précisément vers 21.00 heures et ce alors que son travail se terminait vers 23.00 heures.

Le tribunal considère que les motifs sont indiqués avec la précision nécessaire, PERSONNE1.) ne pouvant se méprendre sur les faits qui lui sont reprochés.

Le requérant conteste ensuite le caractère réel et sérieux des faits invoqués.

L'article L.124-10 (2) prévoit que « 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 procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

En l'espèce, l'employeur reproche à PERSONNE1.) un abandon de poste.

Le requérant conteste ce fait et soutient qu'il était obligé de quitter son poste en raison des gestes de violence de son patron sur sa personne.

Le fait à la base du licenciement étant contesté, il appartient à l'employeur de l'établir.

L'employeur se base pour ce faire sur plusieurs attestations testimoniales qu'il verse aux débats. Il formule encore une offre de preuve.

Il résulte de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE4.) qu'» en tant que chef de cuisine au restaurant « ENSEIGNE1.) », le 1^{er} mars 2022, je suis témoin des faits suivants. Mon patron PERSONNE2.) travaillait avec nous en cuisine le soir-là. Mon collègue PERSONNE1.) comme à son habitude demande encore des explications à son collègue au poste froid pour refaire une assiette réalisée des dizaines de fois. C'est à ce moment que mon patron a demandé à PERSONNE1.) s'il allait un jour réussir à retenir les assiettes qu'ils avaient à réaliser car après 6 mois de présence dans la cuisine ce n'était pas normal de rien retenir et que son comportement fatigue toute l'équipe. A ce moment PERSONNE1.) a retiré son tablier et s'est dirigé vers le vestiaire. Mon patron lui a alors demandé ce qu'il faisait et PERSONNE1.) a dit je m'en vais. Mon patron a alors demandé à PERSONNE1.) de passer par le bureau pour rédiger sa lettre de démission puisqu'il a quitté son poste de travail en plein service. Mon patron suivait PERSONNE1.) et comme le ton montait je les ai suivis. PERSONNE2.) a demandé de bien vouloir signer la lettre de démission ou de signer une rupture de contrat d'un commun accord mais PERSONNE1.) ne voulait rien savoir. PERSONNE2.) a attrapé la veste de PERSONNE1.) pour le faire entrer dans le bureau situé dans le couloir, PERSONNE1.) s'est alors contorsionné et PERSONNE2.) s'est retrouvé avec la veste dans les mains et nous avons vu PERSONNE1.) partir en courant. Je suis retourné à mon poste de travail. »

A la lecture des attestations testimoniales établies par PERSONNE3.) et PERSONNE5.), le tribunal se doit de constater qu'ils n'ont pas assisté à l'intégralité des faits et qu'ils peuvent uniquement attester que le requérant a quitté les lieux en courant en cours de service sans pouvoir se prononcer sur le déroulement exacte des faits. Ces attestations ne sont partant pas pertinentes pour la solution du litige.

Sur base des déclarations de PERSONNE4.), il est établi que le requérant a quitté le restaurant au courant du service.

Ces déclarations ne permettent pas pour autant d'établir un abandon de poste.

En effet force est de constater que bien que PERSONNE1.) eût retiré son tablier et était en train de se diriger vers le vestiaire, les déclarations de PERSONNE4.) permettent de savoir que son supérieur PERSONNE2.) le suivait pour l'obliger à signer une lettre de démission, voire une résiliation du contrat de travail de commun accord. Devant le refus du requérant de ce faire, l'employeur a essayé de l'obliger de force à entrer dans le bureau pour signer les documents, en le saisissant pour ce faire par le haut de sa veste.

Ces faits sont par ailleurs admis par l'employeur à l'audience.

Dans ces conditions, et en raison du comportement de l'employeur, un abandon de poste n'est pas établi, alors que le tribunal n'est pas en mesure de savoir si le requérant avait réellement l'intention de quitter définitivement son poste ou si en revanche il fuyait les agissements de PERSONNE2.).

Le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 2 mars 2022 est ainsi à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif, a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, le requérant avait une ancienneté inférieure à cinq ans.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

Le requérant est ainsi en droit de réclamer une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, de sorte que sa demande est à déclarer fondée à hauteur de $2 \times 2.256,95 = 4.513,90$.-euros.

Quant au préjudice matériel

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.

Le requérant a été au service de la société défenderesse depuis le 19 septembre 2021. Il avait partant à la fin des relations de travail une ancienneté de 5 mois.

Sur base de cette ancienneté, il y a lieu de fixer une période de référence d'un mois à partir de la fin du contrat de travail.

Dans la mesure où cette période est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis allouée ci-avant, il y a lieu de débouter le requérant de sa demande.

Quant au préjudice moral

Eu égard à l'ancienneté de service du requérant, et au vu des circonstances dans lesquelles son licenciement est intervenu, il y a lieu de déclarer la demande fondée ex aequo et bono à hauteur de 500.-euros.

Quant à l'indemnité pour congé non pris

PERSONNE1.) réclame ensuite une indemnité pour 16,12 heures de congé non pris à la fin des relations de travail.

Il estime pouvoir prétendre pour la période du 19 septembre 2021 au 30 avril 2022, fin de la période de préavis à respecter, à 127,12 heures de congé.

Dans la mesure où il dit avoir pris 48 heures au mois de novembre 2021, 40 heures en janvier 2022 et 23 heures en février 2022, il pourrait encore prétendre à 16,12 heures.

L'employeur s'oppose à cette demande et réclame reconventionnellement paiement de la somme de 317,14.-euros alors que le requérant aurait pris 24,32 heures de congé en trop.

Le tribunal constate que le requérant réclame une indemnité de congé jusqu'à la fin du préavis non respecté.

Il est cependant de jurisprudence constante que le congé de récréation constituant en effet la contrepartie de la prestation effective de travail, aucun congé n'est dû en raison d'une durée de préavis non respecté par l'employeur.

Il n'y a partant pas lieu d'allouer des heures de congé au-delà du 2 mars 2022.

En application de l'article L.233-7 du code du travail et compte tenu du fait que le requérant était resté aux services de la partie défenderesse du 19 septembre 2019 au 2 mars 2022, jour du licenciement avec effet immédiat, PERSONNE1.) avait acquis durant la durée des relations de travail, $26/12 \times 5 = 11$ jours de congé, soit 88 heures de congé.

Il résulte de la requête du requérant qu'il a pris 48 heures en novembre 2021, 40 heures en janvier 2022 et 23 heures en février 2022, soit 111 heures en tout.

Dans la mesure où le requérant a pris trop de congé, sa demande est à déclarer non fondée.

La société défenderesse réclame reconventionnellement le paiement de 24,32 heures de congé trop pris.

Au vu des développements qui précèdent la demande reconventionnelle est à déclarer fondée à hauteur de $(111-88=)$ 23 heures de congé au taux horaire de 13,05=300,15.-euros.

Quant à l'indemnité de procédure

PERSONNE1.) requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à cette demande et de lui allouer à ce titre la somme de 350.-euros.

La société employeuse réclamant à son tour l'allocation d'une indemnité de procédure, il y a lieu de l'en débouter au vu de l'issue du litige.

PARCES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme;

se déclare compétent pour en connaître ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG
qu'il n'a pas de revendications à formuler ;

- déclare** abusif le licenciement pour motif grave intervenu le 2 mars 2022 à l'égard de PERSONNE1.);
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis à concurrence de 4.513,90.-euros ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel;
- déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral à concurrence de 500.-euros ;
- déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), la somme de (4.513,90 + 500 =) 5.013,90.-euros avec les intérêts légaux à partir du 24 novembre 2022, jour de la demande en justice jusqu'à solde ;
- déclare** la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure fondée à hauteur de 350.-euros ;
- condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.), la somme de 350.-euros à ce titre ;
- donne** acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle ;
- déclare** la demande reconventionnelle fondée à hauteur de 300,15.-euros ;
- condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), la somme de 300,15.-euros avec les intérêts légaux à partir du 15 mai 2023, date de la demande en justice jusqu'à solde ;
- déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure ;
- condamne** la société à responsabilité limitée 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