Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1138/2025
E-TRAV-153/24

Audience publique du 5 mai 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- partie demanderesse - comparant par Maître Michaël MIGNON, avocat à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Rabah LARBI, en remplacement de Maître Cédric HIRTZBERGER, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 4 septembre 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 7 octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 2 décembre 2024.

Suite à deux remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 1er avril 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 4 septembre 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 6.361,48 €
- Préjudice matériel : 6.361,48 €
- Préjudice moral : 6.361,48 €

soit en tout 19.084,44 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Le requérant réclama finalement le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 1er avril 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- augmenta sa demande relative à l'indemnité de préavis à 6.520,48 € ;
- diminua sa demande relative au préjudice matériel à 1.195,42 € ;
- augmenta sa demande relative au préjudice moral à 6.520,48 € ;
- réclama un montant de 150,76 € à titre d'arriérés de salaire ;
- réclama un montant de 2.116,67 €, sinon de 1.502,34 € à titre d'heures de congé non pris.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail à durée déterminée du 12 mai 2022, suivi d'un contrat de travail à durée indéterminée du 13 mai 2023, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'ouvrier polyvalent à partir du 12 mai 2022.

Il explique que suivant courrier recommandé du 19 avril 2024, l'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

« *Monsieur,*

Par la présente nous sommes au regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat (pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du Code du travail) votre contrat de travail conclu en date du 12 mai 2022.

Les motifs qui ont mené au licenciement sont les suivants :

Tout d'abord une tache bien précise vous a été confié hier sur un chantier très important. Cette tâche aurait dû être réalisé dans la même journée afin de garantir la suite des travaux.

Or, ce matin que je m'y suis rendu le travail demandé n'avait pas être entièrement réaliser.
De ce fait et comme employeur je vous en ai fait la remarque.
Je suis resté choqué par votre réaction. En effet, vous vous êtes mis a m'insulter et à me menacer verbalement devant les ouvriers présents, ce qui est inacceptable.
Malgré mes tentatives pour apaiser la situation, vous avez persisté dans votre comportement agressif.
Vos actions ont perturbé le bon déroulement du chantier et ont compromis notre réputation professionnelle et causé donc un retard et une perte financière.

Ce n'est pas la première fois que vous n'éxécutiez pas les tâches demandées dans le délai raisonnable accordés. De plus, j'avais déjà attiré votre attention dans votre manière de vous adresser à votre employeur.

De ce fait et vu votre comportement irrespectueux et menaçant, je vous ai demandé de restituer immédiatement les clés de la camionnette, le badge du chantier et de récupérer vos affaires personnelles dans la camionnette.

De plus je vous ai notifié devant mes ouvriers votre licenciement pour faute grave suite a tout ses faits qui font qu'une relation de travail ne peut continuer entre les deux parties.

(…) ».

Le requérant explique avoir fait protester contre ledit licenciement suivant courrier du 14 mai 2024, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il conteste encore le caractère réel et sérieux des motifs invoqués, ceux-ci n'étant pas établis.

Il s'oppose à l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), ce dernier étant le beau-frère du patron de sorte que ses déclarations seraient à analyser avec circonspection. Il fait par ailleurs valoir que ladite attestation ne confirme pas l'existence d'insultes et que les déclarations du témoin en rapport avec son comportement prétendument agressif résultent d'une appréciation purement subjective de la part du témoin.

Il conclut encore au rejet de l'offre de preuve formulée par l'employeur à titre subsidiaire, celle-ci n'étant ni précise, ni concluante. Le requérant considère encore que l'employeur ne saurait être autorisé à prouver par ce biais des faits nouveaux qui n'ont pas été invoqués à l'appui du congédiement. Il conteste finalement l'existence des malfaçons offertes en preuve, aucune facture de réparation n'ayant été versée.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit la somme de (2 x 3.260,24 =) 6.520,48 €.

Il demande ensuite le paiement d'un montant de 1.195,42 € à titre de réparation de son préjudice matériel, le montant ainsi réclamé correspondant à la différence – pendant la période du 20 avril 2024 (lendemain du congédiement) au 30 juin 2024 (veille de la reprise d'un nouveau travail) – entre les salaires qu'il aurait continués à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant réclamée.

Il précise avoir repris le travail auprès de son nouvel employeur à partir du 1er juillet 2024, d'abord sur base de deux contrats de travail à durée déterminée, puis d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Le requérant demande encore l'indemnisation de son préjudice moral évalué à deux mois de salaire, soit (2 x 3.260,24 =) 6.520,48 €.

PERSONNE1.) reproche ensuite à la société défenderesse d'avoir procédé sur sa fiche de salaire d'avril 2024 à une retenue de 150,76 € du chef d'heures non prestées le jour du licenciement.

Il estime qu'en cas de licenciement abusif, cette journée n'a pas lieu d'être retranchée de sorte qu'il demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant injustement retenu de 150,76 €.

PERSONNE1.) estime finalement pouvoir prétendre à un montant de 2.116,67 €, sinon de 1.502,34 € du chef de son congé non pris.

A l'appui de cette demande, il fait valoir que bien que l'employeur a reporté un solde de 5,36 jours de congé de l'année 2023 sur ses fiches de salaire de janvier 2024 et d'avril 2024, que le salarié avait droit pour chaque mois travaillé en 2024 à 2,17 jours de congé et qu'il n'a pris que 4,06 jours de congé au courant de l'année 2024, la dernière fiche de salaire indique comme « situation des congés » un solde négatif de -1,30 jours et mentionne que l'employeur a retiré 79,72 heures de congé.

Le requérant estime qu'en tenant compte du report de l'année 2023, du congé légal dû pour l'année 2024 et du congé pris au courant ce cette même année, il disposait à la fin de son contrat de travail d'un solde de 9,98 jours ou 79,84 heures de congé correspondant, d'après ses calculs à l'audience, à une indemnité de 2.116,67 €.

A titre subsidiaire, il réclame l'indemnisation des 79,72 heures de congé retirés par l'employeur sur sa fiche d'avril 2023, montant qu'il évalue à (79,72 x 18,8453 =) 1.502,34 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle considère que les motifs du licenciement ont été indiqués avec une précision suffisante, la date des faits étant clairement déterminable et l'employeur ayant précisé que le salarié avait déjà critiqué par le passé les instructions de la part de son patron.

Elle considère par ailleurs que le comportement reproché constitue un motif réel et sérieux de licenciement.

A cet égard, la société défenderesse fait valoir :

- qu'en date du 19 avril 2024, le gérant s'est rendu sur un chantier à ADRESSE3.) pour inspection ;
- qu'il a dû constater à cette occasion que le travail confié au requérant depuis la veille n'avait pas, respectivement avait été mal exécuté ;
- qu'ainsi, la société SOCIETE2.) a dû intervenir par la suite sur ledit chantier afin de redresser les malfaçons du requérant et de terminer le chantier dans les délais ;
- qu'après en avoir fait la remarque au requérant, ce dernier s'est montré agressif et menaçant ;
- que le requérant a ainsi retiré son pull, comme s'il voulait en découdre physiquement avec son patron ;
- que suite à cet incident, l'employeur a procédé à sa mise à pied immédiate tout en déposant le même jour sa lettre de licenciement avec effet immédiat.

A l'appui de son argumentation, l'employeur renvoie à deux attestations testimoniales établies par PERSONNE3.) de la société SOCIETE2.) et de PERSONNE2.).

Elle conteste encore l'attestation testimoniale adverses de PERSONNE4.), celle-ci n'étant ni précise, ni pertinente et ne constituant qu'une attestation de complaisance, son auteur ayant également fait l'objet d'un licenciement pour faute grave.

Considérant le licenciement du requérant comme étant fondé et justifié sur base des seuls éléments du dossier, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut dès lors au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle formule l'offre de preuve suivante :

« *En date du 19 avril 2024, Monsieur PERSONNE5.), gérant de la société SOCIETE1.) SARL s'est rendu sur le chantier SOCIETE3.) pour vérifier l'état du chantier.*
Au cours de cette visite, Monsieur PERSONNE5.) a constaté de nombreuses malfaçons dans les travaux effectués par Monsieur PERSONNE1.).
Monsieur PERSONNE5.) a constaté que les travaux confiés à Monsieur PERSONNE1.) n'avaient pas été exécutés durant les deux jours précédents la visite de Monsieur PERSONNE5.) sur le chantier (Monsieur PERSONNE1.) n'avait presque rien accompli).
Monsieur PERSONNE5.) a reproché à Monsieur PERSONNE1.) la mauvaise qualité des travaux effectués par ses soins (pour les seuls travaux exécutés).
Monsieur PERSONNE1.) a contesté les remarques de Monsieur PERSONNE5.) en affirmant qu'il était un professionnel dont le travail était irréprochable.

Monsieur PERSONNE5.) a répliqué en faisant remarquer que le travail effectué n'était pas digne d'un professionnel.
Suite à cette remarque, Monsieur PERSONNE1.) s'est énervé jusqu'à enlever son pull comme s'il voulait en découdre physiquement avec Monsieur PERSONNE5.), Monsieur PERSONNE1.) a même insulté Monsieur PERSONNE5.).
Suite à ces menaces et insultes, Monsieur PERSONNE5.) a décidé de licencier Monsieur PERSONNE1.).
Monsieur PERSONNE2.), salarié de SOCIETE1.) SARL a dû intervenir pour tenter de calmer Monsieur PERSONNE5.) et Monsieur PERSONNE1.).
Monsieur PERSONNE5.) a demandé à Monsieur PERSONNE1.) de l'accompagner au parking pour récupérer le véhicule de service et pour permettre à Monsieur PERSONNE1.) de reprendre ses effets personnels.
Craignant que Monsieur PERSONNE1.) agresse physiquement Monsieur PERSONNE5.), Monsieur PERSONNE2.) les a accompagné jusqu'au parking pour s'assurer que tout se passe bien.
En ce qui concerne les travaux exécutés par Monsieur PERSONNE1.) sur le chantier SOCIETE3.), ils étaient affectés de graves désordres de sorte que les travaux ont dû être refaits par PERSONNE2.) et une société tierce, la société SOCIETE2.), les travaux de remise en état ont duré plus d'un mois.

2. En date du 22 avril 2024, Monsieur PERSONNE5.) a dû charger son sous-traitant, la société SOCIETE2.) de procéder à la remise en état des travaux effectués par Monsieur PERSONNE1.) et qui étaient affectés de graves malfaçons.
Les malfaçons et défauts constatés étaient les suivants : Les plafonds présentés des irrégularités, les murs n'étaient pas érigés conformément aux critères d'aplomb, les travaux de finition n'étaient pas conformes aux standards de qualité.
La société SOCIETE2.) a été chargée de reprendre les travaux non conformes, garantir la qualité d'exécution en respectant les normes en vigueur, finaliser le chantier dans les délais nécessaires pour éviter tout retard ».

A titre plus subsidiaire et à supposer que le licenciement soit déclaré abusif, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne l'indemnité de préavis.

Elle s'oppose au préjudice matériel, les rares candidatures effectuées par le requérant en juin 2024 étant tardives et insuffisantes et ne constituant pas une recherche sérieuse d'un nouvel emploi. Elle explique encore ignorer si le salarié s'est inscrit comme chômeur en France et s'il a touché le chômage.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose au préjudice moral.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut ensuite à l'irrecevabilité des demandes relatives aux arriérés de salaire et aux congés non pris, celles-ci ne constituant pas des demandes additionnelles mais des demandes nouvelles sans aucun rapport avec la requête initiale.

A titre subsidiaire, elle conclut au débouté desdites demandes pour ne pas être fondées.

Elle s'oppose finalement à l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Motifs de la décision :

Quant à la recevabilité :

A l'occasion de ses plaidoiries à l'audience, le requérant a réclamé des arriérés de salaire ainsi qu'une indemnité pour congés non pris.

L'employeur considère qu'il s'agit là de demandes nouvelles irrecevables.

Aux termes de l'article 53 du Nouveau code de procédure civile, 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.

C'est le principe de l'immutabilité de la demande qui entraîne qu'on ne peut pas, au cours du procès, introduire n'importe quelle demande additionnelle. En fait, la recevabilité des demandes additionnelles en première instance est liée à deux considérations : éviter que l'instance s'éternise par des modifications abusives du litige tel que présenté originairement, et, à l'inverse, éviter d'obliger les parties à entamer un autre procès sur une question non en rapport avec la première. Ce sont ces deux préoccupations qui gouvernent l'admissibilité des demandes additionnelles en conditionnant la notion d'immutabilité de la demande (en ce sens : Cour d'appel, 1er mars 2010, n°33715 du rôle).

Force est de constater que la requête déposée en date du 4 septembre 2024 ne contient aucune demande relative à des arriérés de salaire ou aux congés non pris, seul le bien-fondé du licenciement ayant été remis en cause.

Il s'ensuit que les deux demandes formulées à l'audience constituent des demandes nouvelles, qu'il y a partant lieu de déclarer irrecevables.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Il y a lieu de rappeler que conformément à 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 ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit en effet être fournie 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 d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien à ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Il y a encore lieu de rappeler que dans la mesure où c'est la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant

énonciation des motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Ainsi, si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut cependant être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, le tribunal considère qu'en se contentant de reprocher au salarié d'avoir insulté et oralement menacé l'employeur lors de sa visite de chantier du 19 avril 2024, sans toutefois indiquer concrètement les paroles qui lui sont reprochées, l'employeur n'a pas mis le salarié en mesure de déterminer si les faits lui reprochés constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

Par cette formulation vague des motifs reprochés, la société défenderesse a par ailleurs mis le tribunal dans l'impossibilité d'apprécier de manière objective la gravité des prétendues insultes et menaces et de vérifier s'ils sont effectivement de nature à rendre impossible le maintien avec effet immédiat de toute relation de travail.

A l'occasion de ses plaidoiries à l'audience, l'employeur n'a d'ailleurs toujours pas précisé les insultes dont il prétend avoir été victime, les attestations testimoniales versées ne faisant pas état d'insultes et l'offre de preuve étant muette quant aux paroles utilisées.

L'employeur ne pouvant être autorisé à combler les lacunes de la lettre de licenciement et les faits tels qu'offerts en preuve étant tout aussi imprécis que le courrier de licenciement lui-même, l'offre de preuve est à rejeter sur ce point.

A l'occasion de ses mêmes plaidoiries, la société défenderesse n'a pas non plus précisé les menaces verbales dont son gérant aurait fait l'objet, son litis-mandataire n'ayant d'ailleurs plus fait état de telles menaces mais de la circonstance, offerte en preuve, que le salarié aurait enlevé son pull comme s'il voulait en venir aux mains.

Ce reproche est toutefois différent de celui énoncé à l'appui du congédiement, alors qu'il ne s'agit pas de menaces verbales.

L'employeur ne pouvant pallier l'imprécision des motifs en reprochant au salarié des faits nouveaux, l'offre de preuve est là-encore à rejeter.

Pour ces mêmes raisons, il y a lieu d'écarter l'offre de preuve en ce qu'elle tend à établir la nature et la portée des désordres prétendument causés par le requérant, la lettre de licenciement étant muette à cet égard.

Force est dès lors de constater que le courrier de licenciement ne respecte pas les exigences légales et jurisprudentielles en matière de précision des motifs.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement du 19 avril 2024 est partant à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit un montant évalué à (2 x 3.260,24 =) 6.520,48 €.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire correspondant à la durée du préavis non respecté.

Au vu de l'ancienneté du requérant (moins de cinq ans), ce dernier peut dès lors prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

La demande de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée pour la somme réclamée de 6.520,48 €.

Quant aux dommages et intérêts :

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

PERSONNE1.) - qui explique avoir retrouvé un nouvel emploi à partir du 1er juillet 2024 - réclame la réparation du préjudice qu'il affirme avoir subi pendant la période du 20 avril 2024 au 30 juin 2024. Après déduction de l'indemnité compensatoire de préavis, il réclame ainsi le paiement de dommages et intérêts à hauteur de la somme de 1.195,42 €.

L'employeur s'oppose à la demande, le requérant n'ayant pas établi l'existence d'une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler que l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins 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 en emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Il y a par ailleurs lieu de rappeler que dans la mesure où le préjudice matériel en lien causal avec le licenciement est à apprécier *in concreto*, il y a lieu de tenir compte dans l'évaluation du préjudice effectivement subi de toutes les indemnités touchées par le salarié pendant ladite période.

En l'espèce, le salarié licencié en date du 19 avril 2024 a retrouvé un nouvel emploi à durée déterminée pendant les périodes du 1er juillet 2024 au 25 juillet 2024, puis encore à partir du 26 août 2024 jusqu'au 1er novembre 2024, date de la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée avec le même employeur.

S'il est vrai que PERSONNE1.) a ainsi rapidement retrouvé un nouvel emploi, il n'a toutefois ni établi, ni fait état d'autres recherches que celles ayant conduit à la signature des prédits contrats.

Ainsi, il reste en défaut de prouver l'existence d'une quelconque recherche pendant la période du 19 avril 2024 au 19 juin 2024, date de la candidature ayant conduit à la signature de son premier contrat de travail à durée déterminée.

Dans ces circonstances, le tribunal considère que le requérant n'a pas établi l'existence d'un préjudice matériel dépassant la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant allouée.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral.

Les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas 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.

Compte tenu de tous les éléments du dossier, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 900 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Le requérant n'ayant pas justifié du point de départ des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à la majoration du taux d'intérêt légal :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du dossier, la demande de la société défenderesse en obtention d'une indemnité de procédure est à rejeter

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Le requérant ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments déterminants en faveur de la mesure sollicité, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes formulées dans la requête ;

lui **donne** encore acte de ses demandes relatives aux arriérés de salaire et au congé non pris ;

déclare ces demandes irrecevables pour constituer des demandes nouvelles ;

déclare le licenciement du 19 avril 2024 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis fondée pour le montant de 6.520,48 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence de 900 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (6.520,48 + 900 =) 7.420,48 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 4 septembre 2024, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en déboute ;

dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

la **dit** non fondée ;

en déboute ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.