Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 1547/2025
E-TRAV-80/24

Audience publique du 10 juin 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 Cathy ARENDT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

et :

la société SOCIETE1.), 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 Léa PÉRIN, en remplacement de Maître Nathalie FRISCH, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

---

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 13 mai 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 4 juin 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 1er octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 10 décembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 18 février 2025, date à laquelle l'affaire fut refixée au 13 mai 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

Le tribunal du travail 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 13 mai 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.), 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 avec effet immédiat, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	23.221,02.- euros
- Indemnité de départ	34.831,53.- euros
- Indemnisation du préjudice matériel	1.590,76.- euros
- Indemnisation du préjudice moral	10.000.- euros

soit en tout la somme de **69.643,15.- euros,** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a finalement encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 13 mai 2025, PERSONNE1.) a augmenté sa demande relative à l'indemnisation du préjudice matériel d'un montant de 2.650.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La société SOCIETE1.) a conclu, à titre reconventionnel, à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'un montant de 2.000.- euros à titre d'indemnité de procédure 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 qu'il est entré aux services de la société SOCIETE1.) en tant que *monteur chauffage-sanitaire* par contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 8 avril 1998, prenant effet au 23 mars 1998.

En date du 18 décembre 2023 l'employeur lui aurait fait parvenir un courrier de licenciement avec effet immédiat rédigée dans les termes suivants :

(LETTRE)

PERSONNE1.) soutient avoir fait contester la régularité de ce licenciement alors qu'il le considère comme étant abusif.

Ainsi, il estime que la motivation du licenciement n'a pas été indiquée avec la précision requise par la loi. A titre subsidiaire, le requérant conteste le caractère réel et grave des reproches y énoncés et soutient que même à les supposer établis, ils ne seraient pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il s'estime dès lors en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif une indemnité compensatoire de préavis de six mois, une indemnité de départ de neuf mois, ainsi que la somme de 4.240,76.- euros au titre du dommage matériel subi. Il réclame par ailleurs la somme de 10.000.- euros du chef de l'indemnisation de son dommage moral.

La société SOCIETE1.) s'oppose aux différentes demandes.

Elle estime que par courrier du 18 décembre 2023, elle a précisé à suffisance les motifs à la base du licenciement.

Les faits reprochés au salarié revêtiraient par ailleurs une gravité suffisante pour justifier un congédiement avec effet immédiat.

La société SOCIETE1.) formule encore une demande reconventionnelle et conclut à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

Conformément à l'article L.124-10 paragraphe (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 d'un motif grave.

En cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motifs graves, l'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permet 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 avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

- Quant à la précision des motifs

Le requérant se borne à critiquer le degré de précision de la lettre de licenciement sans cependant expliquer de manière circonstanciée en quoi l'employeur aurait failli à l'article L.124-10 (3) du Code du travail, sauf en ce qui concerne le motif relatif aux oublis fréquents de matériel pour lequel PERSONNE1.) fait noter que la partie défenderesse ne cite qu'un seul exemple.

Le tribunal constate qu'aux termes du courrier du 18 décembre 2023, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.), d'une part, une mauvaise exécution de son contrat de travail qui se décline en une installation dangereuse d'un boiler électrique, des prestations de services contre l'avis de l'employeur, des oublis fréquents de matériel de travail et une absence injustifiée sur son lieu de travail et, d'autre part, une perte de confiance.

Concernant la mauvaise exécution du contrat de travail, il est tout d'abord reproché au requérant d'avoir, en date du 7 décembre 2023, sur un chantier à Esch-sur-Alzette, monté un boiler à l'envers laissant ainsi encourir de graves conséquences en matière de sécurité pour le client, Monsieur SOCIETE2.). L'employeur précise dans ce contexte que le client aurait signalé que les tuyaux branchés au boiler fuyaient, sur quoi les deux gérants de la société SOCIETE1.) se seraient rendus sur place et y auraient constaté que le boiler était monté à l'envers de sorte qu'il n'arrêtait pas de chauffer ce qui aurait pu avoir de graves conséquences pour le client et sa famille. L'erreur commise par PERSONNE1.) aurait engendré des frais pour la société à hauteur de 1.960.- euros.

Le tribunal considère à l'instar de la partie défenderesse que ce premier motif a été libellé de manière suffisamment précise pour permettre au requérant et au tribunal de connaître exactement ce qui est reproché à cet égard.

Ensuite, l'employeur reproche au requérant de prester des services pour lesquels il n'a pas été missionnés. La société SOCIETE1.) cite dans ce contexte un fait concret du 12 septembre 2023 sur le chantier de Monsieur PERSONNE3.).

Le libellé de ce deuxième motif de licenciement répond également aux critères de précision requis au vœu de la loi et de la jurisprudence.

En troisième lieu l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'oublier fréquemment son matériel. A titre d'exemple il cite un fait du 12 décembre 2023 lors duquel il se serait rendu chez un client à ADRESSE3.) sans emporter le matériel nécessaire, de sorte qu'il aurait perdu 1.30 heures de temps de travail. Le libellé de ce fait est également suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de savoir ce qui lui est reproché par son employeur et au tribunal d'en apprécier le caractère réel et grave.

Dans le cadre du reproche de la mauvaise exécution du contrat de travail la société SOCIETE1.) reproche finalement au requérant d'avoir en date du 12 décembre 2023 quitté un chantier à ADRESSE4.) à 16.05 heures et d'avoir indiqué à l'employeur d'avoir quitté ce chantier qu'à 17 heures. Ce même jour il aurait été aperçu à ADRESSE5.) à 16.30 heures. L'employeur en déduit que le requérant ne respecte pas ses horaires de travail.

Un fait similaire se serait produit le 8 septembre 2023 à 15 heures, où PERSONNE1.) aurait été vu à proximité du siège de l'entreprise, à attendre qu'il soit 17 heures. Le salarié aurait ainsi fait usage de manœuvres frauduleuses afin d'être rémunéré pour une activité professionnelle qu'il n'exerçait pas.

Le tribunal considère que le libellé de ce reproche répond également aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Finalement, l'employeur fait état d'un manque de confiance de l'employeur à l'égard du requérant. Il explique dans ce contexte que l'accumulation des manquements de PERSONNE1.) ont nui gravement à l'organisation du travail au sein de l'entreprise, à ses finances, à sa crédibilité, à sa réputation et à ses valeurs. Aucun nouveau motif de licenciement n'est libellé à cet égard, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'analyser le caractère de précision de cette « perte de confiance » énoncée dans la lettre de licenciement.

Le tribunal considère par conséquent que l'ensemble des motifs de licenciement libellés dans la lettre du 18 décembre 2023 suffit au caractère de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

- Quant au caractère réel et grave des motifs de licenciement

En ce qui concerne ensuite le caractère grave des motifs du licenciement, il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du Travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail 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 influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties, est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (cf. C.S.J., 16 février 2012, no 37306 du rôle).

Il y a lieu de rappeler que l'employeur reproche tout d'abord au requérant d'avoir effectué une installation dangereuse d'un boiler électrique chez le client de l'entreprise PERSONNE2.) à Esch-sur-Alzette. L'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir monté ledit boiler à l'envers.

Afin d'établir le caractère réel de ce reproche, l'employeur se base sur deux attestations testimoniales rédigées par PERSONNE4.), ancien gérant de la société SOCIETE1.), et par PERSONNE5.), gérant actuel de la société.

Le requérant conclut au rejet de l'attestation rédigée par PERSONNE5.) au motif qu'en sa qualité de gérant de la société SOCIETE1.) il devrait être considéré comme partie en cause.

Aux termes de l'article 405 du nouveau code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoignage en justice.

Il est de principe que nul ne peut être entendu comme témoin dans sa propre cause. Dès lors la personne qui assume la fonction de représentant légal d'une personne morale ne peut être entendue comme témoin. La capacité de témoigner s'apprécie au moment où le témoignage est donné (cf. C.S.J., 10 janvier 2008, n° 30334 du rôle).

En l'espèce, il n'est pas contesté qu'au moment de la rédaction des attestations testimoniales en septembre 2024, PERSONNE5.) était gérant unique de la société SOCIETE1.).

Il y a par conséquent lieu de rejeter l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE5.).

Le fait que PERSONNE4.) ait été le gérant de la société défenderesse ne le rend pas incapable (de ce seul fait) de témoigner dans le présent litige, dès lors qu'il n'est pas personnellement partie en cause.

Il est d'ailleurs de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en

qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

En l'espèce, PERSONNE4.) affirme que le boiler en question avait été monté à l'envers de sorte à ce que le matériel était exposé à des températures très élevées ayant engendré une fuite au niveau des tuyaux.

Le requérant ne conteste pas qu'il y ait eu une fuite après l'installation du boiler par ses soins, mais il soutient qu'elle est due à l'état usagé du matériel installé pour dépanner en attendant la livraison et le montage du matériel commandé par le client.

Le tribunal constate qu'il résulte en effet de la fiche de travail afférente au prédit chantier que l'installation du boiler n'était que provisoire. Les photos jointes à la déclaration faite par le client SOCIETE2.) ne sont, en l'absence d'un rapport d'expertise, ni de nature à confirmer une erreur commise lors de l'installation du boiler ni la vétusté du matériel.

Néanmoins, sur base de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.) il est établi en cause que le boiler en question avait été monté à l'envers.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel du deuxième reproche formulé à son égard, à savoir le fait de prester des services contre l'avis de son employeur, et plus précisément d'avoir en date du 12 septembre 2023 chez le client PERSONNE3.), contrairement aux consignes de son employeur, démonté le réservoir d'eau chaude afin de renouveler toutes les conduites en cuivre se trouvant au sein de celui-ci ce dans le but de s'approprier le cuivre.

Il résulte de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE6.) que le requérant aurait démonté les conduites au lieu de se limiter au démontage du réservoir.

Le témoin PERSONNE7.), qui était présent sur le chantier PERSONNE3.) avec PERSONNE1.), ne confirme pas, dans son attestation testimoniale, que le requérant aurait démonté le réservoir d'eau chaude afin de renouveler les conduites en cuivre se trouvant au sein de celui-ci.

En l'absence d'autres éléments et notamment d'une expertise technique, le tribunal n'est pas en mesure de juger de l'opportunité des travaux effectués par le requérant. En outre, les témoins ne font pas d'un détournement de fils en cuivre par PERSONNE1.).

Le tribunal constate dès lors au vu des éléments du dossier que ce reproche n'est pas établi en l'espèce.

En effet, ni les attestations testimoniales, ni les photos du chantier ne sont de nature à prouver que le requérant aurait presté des services contre l'avis de son employeur ou qu'il aurait tenté de détourner du cuivre.

En troisième lieu, l'employeur reproche à PERSONNE1.) des oublis fréquents et répétés de matériel de travail. Ce fait est contesté par le requérant.

Le tribunal constate, face aux contestations du demandeur, que l'employeur reste en défaut d'établir le caractère réel de ce motif de licenciement. En effet, aucun élément du dossier ne permet de retenir que PERSONNE1.) a fréquemment oublié son matériel de travail ou qu'en date du 12 décembre 2023 il aurait perdu une heure et demie de travail alors qu'il aurait dû retourner au dépôt pour aller prendre le matériel oublié.

Ce fait n'est pas non plus offert en preuve. Dans ces conditions ce reproche ne saurait être de nature à justifier un licenciement.

L'employeur a encore reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté ses horaires de travail pour lesquelles il est rémunéré et il a relaté deux faits précis du 12 décembre 2023 et 8 septembre 2023.

Il entend établir le caractère réel de ce motif de licenciement par le biais de deux attestations testimoniales rédigées par PERSONNE6.) et PERSONNE8.), salariés de l'entreprise.

Concernant le fait du 12 décembre 2023, ni PERSONNE8.) ni PERSONNE6.) ne confirment les faits reprochés par l'employeur. En effet, PERSONNE6.) n'énonce pas la date du 12 décembre 2023 dans son attestation testimoniale, tandis que PERSONNE8.) déclare qu'à cette date lui et PERSONNE1.) ont travaillé ensemble sur le chantier ADRESSE6.). Dans la mesure où ils n'auraient pas pu terminer le chantier, il aurait appelé le patron pour demander des consignes quant à la poursuite des travaux. PERSONNE1.) serait parti sans attendre la réponse de l'employeur.

Cette attestation testimoniale n'est pas de nature à établir que le requérant aurait quitté le chantier à 16.05 heures et d'avoir indiqué à son employeur qu'il était resté jusqu'à 17 heures.

Ce fait n'est dès lors pas établi et ne saurait motiver un licenciement.

En ce qui concerne le fait du 8 septembre 2023 où PERSONNE1.) serait resté dans son véhicule à compter de 15 heures en attendant la fin de son service à 17 heures, PERSONNE6.) déclare en effet qu'il avait vu le requérant le jour en question à 15 heures dans le véhicule de service dans la ADRESSE7.) à attendre qu'il soit 17 heures.

Ce fait est contesté par le requérant et, face à ces contestations, le tribunal constate que ce motif de licenciement n'est pas établi alors que même si PERSONNE1.) a été vu à 15 heures dans son véhicule de service, aucun

élément du dossier ne permet de retenir qu'il était resté sur place pendant deux heures en attendant la fin de sa journée de travail.

Au vu des développements qui précèdent, il y a dès lors lieu de retenir que seul le motif relatif à l'installation à l'envers du boiler sur le chantier SOCIETE2.) est établi en cause.

Le tribunal considère que ce fait à lui seul ne saurait justifier le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) qui peut se prévaloir d'une ancienneté de vingt-six ans et qui n'a fait l'objet d'aucun avertissement au cours de cette relation de travail.

Il y a partant lieu de constater que le licenciement prononcé en date du 18 décembre 2023 est à déclarer abusif et le requérant peut, en principe, prétendre à indemnisation.

Quant à l'indemnisation

A l'audience des plaidoiries le requérant a augmenté sa demande en indemnisation du préjudice matériel d'un montant de 2.650.- euros pour le porter au montant total de 4.240,76.- euros. Il réclame encore une indemnité de préavis, une indemnité de départ ainsi que l'indemnisation du préjudice moral subi.

- Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever que l'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce, et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.), celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de six mois.

PERSONNE1.) a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à six mois de salaire.

Au vu des pièces versées au dossier et en l'absence de contestations, le tribunal fait droit à la demande du requérant de ce chef qui est dès lors fondée pour le montant réclamé de 23.221,02.- euros (6 x 3.870,17).

- Quant à l'indemnité de départ

PERSONNE1.) réclame en outre une indemnité de départ de 34.831,53.- euros, correspondant à trois mois de salaire.

L'article L.124-7 (1) du Code du travail prévoit que « *Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans*

que ce dernier y soit autorisé par l'article L. 124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.

…

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à: -
…neuf mois de salaire après une ancienneté de service continus de vingt-cinq années au moins ».

En l'espèce, le contrat de travail a pris fin le 18 décembre 2023. Au moment de la résiliation du contrat de travail, le requérant avait, dès lors, une ancienneté supérieure à vingt-cinq ans.

La demande en condamnation de l'employeur à lui payer une indemnité de départ du montant de 34.831,53.- euros (9 x 3.870,17) est par conséquent fondée.

- Quant aux dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral

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 du licenciement abusif.

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de condamner l'employeur à lui payer le montant de 4.240,76.- euros.

La partie défenderesse conteste cette demande tant dans son principe que dans son quantum.

Le tribunal constate que le requérant a été licencié en date du 18 décembre 2023. Il a travaillé en tant qu'intérimaire à compter du 15 janvier 2024.

A cet égard, il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. Les pertes subies ne sont ainsi à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, N° 29523 du rôle).

PERSONNE1.) explique que suite à son licenciement après vingt-six années de service il s'est inscrit en tant que travailleur intérimaire dès le 15 janvier 2024 et qu'il touche un salaire mensuel brut de 3.605,07.- euros. Il conclut dès lors au paiement de la différence de salaire de 265,10.- euros pendant une période de référence de seize mois.

Le tribunal estime en tenant compte de la durée des relations de travail entre parties et de l'âge du requérant né en 1966, que la période de référence à mettre en relation causale directe avec le licenciement déclaré abusif, est à fixer à trois mois à partir de la fin de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Sa demande en indemnisation du préjudice matériel est dès lors à déclarer fondée pour le montant de 795,30.- euros (3 x 265,10).

PERSONNE1.) réclame encore à titre d'indemnisation de son préjudice moral le montant de 10.000.- euros.

Le tribunal rappelle qu'en ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci 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.

En l'espèce, au vu des circonstances du licenciement et de l'ancienneté du salarié, le tribunal dit la demande en indemnisation du préjudice moral fondée pour le montant de 5.000.- euros.

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Etant donné qu'il est resté en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est également à rejeter.

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 ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre l'indemnisation de son préjudice matériel au montant de 4.240,76.- euros ;

d o n n e a c t e à la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité de procédure ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 18 décembre 2023 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de préavis ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 23.221,02.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 13 mai 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de départ ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 34.831,53.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 13 mai 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 795,30.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 13 mai 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 5.000.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 13 mai 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e la société SOCIETE1.) aux 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 :

Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,

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

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