

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1245/23
E-TRAV-99/22

Audience publique du 19 juin 2023

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 Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

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 Sylvain L'HÔTE, avocat à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 14 juin 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 11 juillet 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21 novembre 2022.

Suite à deux refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 15 mai 2023.

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,

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 14 juin 2022, 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 :	12.452 €
- Indemnité de départ :	3.113 €
- Préjudice matériel :	15.000 €
- Préjudice moral :	10.000 €

soit en tout 40.565 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

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

A l'audience publique du 15 mai 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 5.699,66 €.

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 du 3 novembre 2014, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « Monteur d'essieux, finition, polyvalent ».

Il explique que par lettre remise en mains propres le 12 novembre 2021, il s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« *Monsieur,*

Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail, conclu le 03 novembre 2014, pour motif grave.

Les motifs de licenciement sont les suivants :

Le 25 octobre dernier, Monsieur PERSONNE2.) était absent pour motif personnel, lié à un décès. Votre responsable hiérarchique vous a demandé de faire le circuit hydraulique du véhicule W055 : cette tâche fait partie intégrante de vos fonctions. Vous avez refusé ce qui nous a obligé à réorganiser le travail des équipes pour finir ce véhicule.

Le 27 octobre, vous avez réitéré ce comportement sur le véhicule V050, nous obligeant, une seconde fois, à réorganiser le poste.

Le 02 novembre, vous avez réalisé l'hydraulique TRIDEC de la partie avant du véhicule mais avez refusé de réaliser l'hydraulique courant, bien plus simple à faire et illustré par un plan.

Votre comportement engendre des frais financiers importants pour notre société car à chaque refus, nous devons prendre des personnes des autres services, non habituées à réaliser ces tâches. Ce qui engendre un délai de réalisation plus long et donc plus couteux.

Vous n'êtes pas sans savoir que SOCIETE1.) participe à la prochaine édition d'un salon international du 16 au 20/11/2021. De ce fait, nous sommes dans un contexte de travail particulier qui nécessite l'implication et l'engagement de l'ensemble des équipes pour sortir les véhicules dans les temps, avec un niveau de qualité et de finition irréprochable. Votre comportement a engendré des tensions dans les équipes et un mauvais état d'esprit de travail.

Par conséquent, au vu des faits énoncés ci-dessus, le maintien des relations de travail est rendu impossible.

Votre contrat cesse donc ce jour, soit le 12 novembre 2021.

Vos documents de sortie vous seront prochainement adressés par courrier.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ce licenciement suivant courrier du 23 novembre 2021, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il considère encore que lesdits motifs ne sont ni réels, ni sérieux et qu'ils ne sont pas établis, tout refus de travail dans son chef étant contesté.

Ainsi, en ce qui concerne les faits du 25 octobre 2021, PERSONNE1.) explique que son collègue de travail PERSONNE2.), qui devait normalement réaliser les travaux hydrauliques sur l'engin W055 sur lequel lui-même devait effectuer des travaux pneumatiques, était malade. Il explique ne pas avoir refusé d'ordre mais d'avoir tout simplement demandé à son supérieur hiérarchique de lui adjoindre un binôme afin de réaliser les travaux qui auraient dû être assurés par son collègue malade, l'employeur ayant fait droit à sa requête et le véhicule ayant pu être terminé tel que prévu.

En ce qui concerne les faits du 27 octobre 2021, il expose que son collègue de travail PERSONNE2.) était toujours malade de sorte qu'il a demandé à l'employeur et qu'il s'est vu adjoindre un binôme pour les travaux hydrauliques à réaliser sur le véhicule V050.

En ce qui concerne finalement le reproche du 2 novembre 2021, le requérant explique avoir réalisé l'hydraulique « Tridec » sur la partie avant du véhicule et - à la demande du remplaçant de son supérieur si tout allait bien - de lui avoir demandé de confier les autres travaux hydrauliques à l'un de ses collègues.

PERSONNE1.) conteste dès lors s'être rendu coupable des comportements reprochés par l'employeur.

Il estime encore que c'est à juste titre qu'il a demandé à l'employeur de lui assigner un binôme pour réaliser les travaux hydrauliques, le salarié ayant - aux termes de ses fiches de salaire - été engagé en qualité de « monteur d'essieux circuit pneumatique » et ne disposant d'aucune formation en matière hydraulique. Le requérant se réfère encore à cet égard aux attestations testimoniales PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

Le requérant conteste ensuite les attestations testimoniales versées par la partie adverse.

Ainsi, il demande à voir analyser l'attestation PERSONNE5.) avec la plus grande circonspection, ledit témoin n'étant autre que le directeur de la société. Il estime encore que le contenu de ladite attestation se trouve contredit par les attestations PERSONNE3.) et PERSONNE4.). Il nie finalement, en ce qui concerne ladite attestation, avoir reconnu les faits lors de la notification de son licenciement en présence du témoin.

Le salarié conteste encore les attestations PERSONNE6.) et PERSONNE7.) versés par l'employeur, celles-ci étant à rejeter pour être strictement identiques et pour n'avoir été établies que pour les besoins de la cause.

Dans la mesure finalement où lesdites attestations indiquent l'identité des salariés chargés d'accomplir les travaux hydrauliques à sa place – précisions ne figurant pas dans la lettre de licenciement – le requérant estime qu'on ne saurait par ce biais permettre à l'employeur de pallier aux lacunes de sa lettre de licenciement.

Considérant dès lors que le licenciement n'est pas basé sur des motifs précis, réels et sérieux, PERSONNE1.) demande à le voir déclarer abusif.

Il réclame de ce chef le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de quatre mois, soit la somme de (4 x 3.113 =) 12.452 €

Il prétend encore au paiement d'une indemnité de départ d'un mois, soit un montant de 3.113 €

Le requérant demande ensuite le paiement de la somme de 5.699,66 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi

suite à son licenciement abusif. Il demande à cet égard la prise en compte d'une période de douze mois (soit du 13 novembre 2021 au 12 novembre 2022), le montant réclamé correspondant à la différence, pendant ladite période, entre les salaires qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les différents montants effectivement touchés suite à ce même licenciement.

PERSONNE1.) réclame finalement la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 10.000 €.

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

Elle estime que les faits reprochés constituent des motifs précis de licenciement.

Elle considère encore que les comportements reprochés constituent des motifs réels et sérieux de licenciement, le salarié s'étant à trois reprises – dans l'intervalle d'une semaine - rendu coupable d'insubordination, de refus d'ordre respectivement d'un refus d'exécuter les tâches qui lui avaient été confiées.

La société défenderesse conteste à cet égard que PERSONNE1.) ne devait pas réaliser de travaux hydrauliques, le salarié ayant notamment été engagé en qualité de « polyvalent » de sorte que contrairement à ses dires, il ne s'occupait pas que de travaux pneumatiques. L'employeur fait par ailleurs valoir que cette circonstance est confirmée par l'attestation PERSONNE4.) figurant parmi les propres pièces du salarié.

Pour le surplus, la société défenderesse conteste la pertinence des attestations adverses, les deux témoins du requérant étant partis en retraite bien avant le licenciement et leurs déclarations étant sans aucun lien avec les faits reprochés.

Elle se réfère pour sa part à trois attestations testimoniales qu'elle considère être de nature à confirmer tant la matérialité des faits reprochés que l'aveu du salarié au moment de la notification du licenciement.

L'employeur estime encore qu'aucun élément du dossier n'est de nature à mettre en doute la crédibilité desdites attestations. Ainsi, elle fait valoir que PERSONNE5.) n'est ni gérant, ni associé mais simple cadre supérieur et que la circonstance que les témoins PERSONNE6.) et PERSONNE7.) ont fait des déclarations identiques n'a rien d'anormal puisqu'ils ont assisté aux mêmes faits.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut à titre principal au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste la demande relative au préjudice matériel en reprochant au salarié de ne pas avoir effectué de recherche sérieuse d'un nouvel emploi, PERSONNE1.) ayant en effet pris sa pension de vieillesse anticipée dès le 10 juillet 2022 et n'ayant travaillé en intérim que dans l'attente dudit départ. En tout état de cause, elle demande à voir réduire la période de référence à de plus justes proportions.

L'employeur s'oppose finalement à l'indemnisation du préjudice moral, ce dernier n'étant pas établi.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs 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.

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 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 avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

En l'espèce, les motifs du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante, le salarié se voyant en effet reprocher trois refus d'ordre dûment datés et ne pouvant raisonnablement prétendre dans ces circonstances avoir ignoré la nature et la portée exacte desdits reproches. Le requérant a d'ailleurs bien compris ce qui lui est reproché, puisqu'il a contesté les faits de manière détaillée à l'audience.

Il importe encore peu que l'employeur a omis d'indiquer par qui les travaux litigieux ont finalement été réalisés, tout refus d'ordre impliquant nécessairement une redistribution du travail et l'identité du personnel concerné par cette redistribution n'étant pas nécessaire pour permettre au salarié licencié d'apprécier la nature et la portée du motif reproché.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs est dès lors à rejeter.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L. 124-10 paragraphe (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Le comportement reproché devant être de nature à rendre immédiatement impossible le maintien de la relation de travail, il incombe à l'employeur de prouver les circonstances exactes dans lesquelles le comportement reproché a eu lieu, l'appréciation desdites circonstances étant de nature à pouvoir influencer tant sur la réalité que sur la gravité du fait reproché.

Ceci est d'autant plus vrai en l'espèce alors que le salarié - qui admet ne pas avoir réalisé les travaux hydrauliques, puisqu'il explique avoir spontanément demandé que ces travaux, normalement réalisés par son binôme malade, soient réalisés par quelqu'un d'autre - conteste la qualification donnée par l'employeur à son comportement.

Il appartient dès lors à la société défenderesse de prouver les circonstances exactes ainsi que le comportement concret du salarié ayant donné lieu, en date des 25 et 27 octobre 2021 ainsi que le 2 novembre 2021, à ce que l'employeur qualifie de refus d'ordre.

Afin d'établir les faits reprochés, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. se réfère à trois attestations testimoniales.

Le requérant demande à voir écarter les attestations PERSONNE6.) et PERSONNE7.), celles-ci étant strictement identiques et n'ayant été établies que pour les besoins de la cause.

Or, la seule circonstance que le contenu desdites attestations soit identique ne permet pas de mettre en doute la crédibilité des déclarations de ces deux témoins, ces derniers confirmant qu'en date du 2 novembre 2021, « *suite au refus de Mr. PERSONNE8.) de réaliser une partie du tuyautage hydraulique* », ils ont été missionnés par PERSONNE5.) de réaliser ladite tâche.

Dans la mesure toutefois où il ne résulte pas des dites déclarations si les témoins ont personnellement assisté à ce refus, aucun élément du dossier ne permet d'affirmer qu'il s'agit d'autre chose que de témoignages indirects de sorte que lesdits documents ne permettent ni d'établir le refus d'ordre reproché, ni les circonstances dans lesquels il a été prétendument opposé à l'employeur.

Aucune conclusion ne saurait par ailleurs être tirée de la circonstance que les témoins ont confirmé avoir personnellement effectué ces travaux hydrauliques, le requérant n'ayant jamais contesté ne pas les avoir effectués mais mettant en cause les circonstances dans lesquelles l'employeur lui reproche de ne pas les avoir réalisés.

En ce qui concerne l'attestation de PERSONNE5.), il résulte des éléments du dossier qu'il est le directeur de la société défenderesse.

Il n'est pas le représentant légal de l'employeur, de sorte que rien ne s'oppose à la prise en compte de sa déclaration en tant que simple salarié de la société. Il n'a par ailleurs pas procédé à la signature de la lettre de licenciement, de sorte qu'à défaut pour le requérant d'avoir fait état de circonstances de nature à mettre en doute la crédibilité de la déclaration effectuée, il n'y a pas de raison particulière d'analyser ladite attestation avec circonspection.

Force est toutefois de constater que l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) ne permet pas non plus, de par son imprécision, de retenir les faits reprochés au salarié ainsi que les circonstances de nature à leur conférer une gravité suffisante.

Ainsi, en ce qui concerne les faits des 25 et 27 octobre 2021, le témoin certificateur se borne à indiquer que le salarié aurait « *refusé de faire le circuit hydraulique* » des véhicules W055 et V050.

Il n'indique ni son implication personnelle dans les faits relatés, ni les circonstances dans lesquelles ce refus aurait eu lieu, ni le comportement concret du salarié qualifié par l'employeur de refus d'ordre.

Les mêmes remarques s'imposent en ce qui concerne le reproche du 2 novembre 2021, la seule déclaration précise étant que suite au comportement qualifié de « refus de ne pas exécuter le travail », le témoin certificateur s'est vu dans l'obligation de confier la tâche aux témoins PERSONNE7.) et PERSONNE6.).

Il découle des développements qui précèdent que la prise en compte des attestations versées par la société défenderesse ne permet pas à elle seule - au vu des contestations et explications du salarié et abstraction faite de la question de la formation de PERSONNE1.) - de retenir l'existence de motifs réels et sérieux de nature à pouvoir justifier le licenciement intervenu.

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir d'autres arguments et n'ayant notamment pas formulé d'offre de preuve, le licenciement du 12 novembre 2021 est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de 12.452 €

Il y a lieu de rappeler que l'article L.124-6, alinéa 1^{er} du Code du travail dispose que :

« 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 ».

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

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité compensatoire de préavis de (4 x 3.113 => 12.452 €

Quant à l'indemnité de départ :

Le requérant réclame encore le paiement d'une indemnité de départ de 3.113 €

Aux termes de l'article L.124-7 (1) du Code du travail, « 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 l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe ».

Au vu de l'ancienneté du salarié, ce dernier peut prétendre à une indemnité de départ correspondant à un mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant de 3.113 €

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 paragraphe (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.

PERSONNE1.) réclame ainsi le paiement d'un montant de 5.699,66 € correspondant au préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant les douze mois suivant son licenciement (du 13 novembre 2021 au 12 novembre 2022).

L'employeur estime que le préjudice réclamé ne se trouve pas en relation causale avec le licenciement abusif, le salarié n'ayant pas limité son dommage en manifestant son intention de reprendre le travail mais ayant au contraire attendu le moment propice pour prendre sa pension.

Il y a 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 (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suite à son licenciement abusif du 12 novembre 2021, le salarié a touché les allocation de chômage en France jusqu'au 9 janvier 2022, qu'il a travaillé en intérim du 10 janvier 2022 au 9 juillet 2022 et qu'à partir du 10 juillet 2022, il s'est vu accorder une pension de vieillesse anticipée suite à sa demande du 17 décembre 2021.

Le salarié ayant travaillé de manière continue depuis le début de l'année 2022 jusqu'à sa pension de vieillesse anticipée, le tribunal estime qu'il ne saurait se voir reprocher de ne pas avoir tenté de limiter son préjudice jusqu'à ce moment.

En revanche, la perte de rémunération subie par le requérant à partir du 10 juillet 2022, date de son départ en pension de vieillesse anticipée, n'est pas la conséquence du licenciement mais découle de son propre choix d'abandonner la vie active. Ce préjudice ne saurait de toute évidence être mis à charge de l'employeur.

Au vu de l'âge du requérant (56 ans au moment du licenciement) et de la situation sur le marché de l'emploi, le tribunal considère qu'une période de sept mois (soit du 13 novembre 2021 au 12 juin 2022) peut être considérée pour la détermination du préjudice matériel en lien causal avec le licenciement.

Dès lors que le préjudice matériel en relation causale avec le licenciement s'apprécie *in concreto*, les sommes ci-avant allouées au requérant du chef de l'indemnité compensatoire de préavis doivent être prises en compte pour la fixation du préjudice matériel réellement subi.

Ladite indemnité étant censée couvrir la période du 13 novembre 2021 au 12 mars 2022, seule la période du 13 mars 2022 au 12 juin 2022 reste à indemniser.

Or, la rémunération touchée par le salarié pendant cette période auprès de son nouvel employeur (SOCIETE2.) est plus élevée que celle qu'il avait touchée si l'ancien contrat de travail avait été maintenu.

PERSONNE1.) n'a dès lors pas subi de perte de rémunération en lien causal avec son licenciement de sorte que sa demande relative au préjudice matériel est à rejeter.

Le requérant réclame encore le montant de 10.000 € à titre de préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont notamment destinés à réparer 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 de la résiliation.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il y a lieu d'évaluer *ex aequo et bono* à 2.000 € le montant qu'il y a lieu d'accorder à PERSONNE1.) de ce chef.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le salarié ayant dû exposer des frais 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 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

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 ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare le licenciement du 12 novembre 2021 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 12.452 € ;

dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 3.113 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.000 € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 17.565 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 14 juin 2022, jusqu'à solde ;

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 500 € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € ;

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,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
Patrick JUCHEM, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

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.