

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 27 MARS 2018**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Gabriel LA TERZA	Assesseur - employeur
Roberto SCOLATI	Assesseur - salarié
Alix GOEDERT-HEISCHBOURG	Greffière

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

A.),

demeurant à L- (...), (...), ayant élu domicile en l'étude de Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, demeurant à L- 1331 Luxembourg, 77, boulevard G.-D. Charlotte,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Faisal QURAIISHI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guy THOMAS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg

E T:

la société en commandite simple SOC.1.) s.à r.l. et cie. s.e.c.s.,

établie et ayant son siège social à L- (...), (...), représentée par son associée commanditée la société à responsabilité limitée **SOC.1.) s.à r.l.**, représentée par son/ses gérant(s) actuellement en fonction, inscrite au RCS de Luxembourg sous le numéro (...),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Alexanne BOUVIGNIES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michel MOLITOR, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Isabelle GENEZ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 3 août 2015.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 24 août 2015.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 13 février 2018. Maître Faisal QURAISHI comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Alexanne BOUVIGNIES représenta la partie défenderesse

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

Le tribunal prit alors l'affaire en délibéré et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été reporté, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 3 août 2015, **A.)** a fait convoquer la partie défenderesse, la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour voir statuer conformément au dispositif de la requête introductive d'instance, annexée au présent jugement pour en faire partie intégrante.

A l'audience du 13 février 2018, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'arriérés de salaire formulée à titre principal au montant de 70.117,60 €.

Acte lui en est donné.

A la même audience, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé le requérant en qualité de bagagiste le 5 mars 1994.

Le requérant est devenu membre de la délégation du personnel de la partie défenderesse depuis les élections sociales du 12 novembre 2008.

Par courrier du 23 mai 2012, la partie défenderesse a prononcé la mise à pied du requérant.

Par une requête du 29 mai 2012, le requérant a demandé la condamnation de la partie défenderesse à maintenir son salaire à partir du jour de la mise à pied jusqu'au jour de la solution définitive du litige.

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix le 1^{er} juin 2012, la partie défenderesse a fait convoquer le requérant devant le Tribunal du Travail pour voir prononcer la résiliation du contrat de travail avec effet à la date de la mise à pied du 23 mai 2012.

Par une ordonnance du 27 juillet 2012, le Président du Tribunal du Travail a ordonné le maintien de la rémunération du requérant à partir de sa mise à pied du 23 mai 2012 jusqu'à la solution définitive du litige.

La partie défenderesse a relevé appel contre cette ordonnance le 1^{er} septembre 2012.

Par jugement du 27 septembre 2013, le Tribunal du Travail a dit non fondée la demande en résiliation du contrat de travail du requérant et a dit sans objet sa demande en réintégration.

Le 6 novembre 2013, la partie défenderesse a interjeté appel contre le jugement du 27 septembre 2013.

Le requérant n'a plus été élu délégué du personnel lors des élections sociales du 13 novembre 2013.

La Cour d'appel a par arrêt du 21 novembre 2013 confirmé la prédite ordonnance du 27 juillet 2012.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec préavis le 2 juillet 2014 par courrier daté du 1^{er} juillet 2014.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement le 9 juillet 2014 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier du 7 août 2014 qui a la teneur suivante :

Le requérant a contesté les motifs de son licenciement le 19 août 2014.

Le requérant est entré au service d'un autre employeur, la société **SOC.2.**), le 27 avril 2015.

Par un arrêt du 21 mai 2015, la Cour d'appel a déclaré non fondé l'appel relevé par la partie défenderesse le 6 novembre 2013.

Le contrat de travail du requérant auprès de la société **SOC.2.)** a pris fin le 23 juillet 2015.

II. Quant au licenciement

A. Quant aux moyens des parties

A titre principal, le requérant demande à voir déclarer le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre le 2 juillet 2014 nul et non avenu, à voir dire que les parties au litige sont toujours liées par la relation contractuelle de travail du 5 mars 1994 qui courrait toujours à défaut d'une résiliation effective de son contrat de travail et à voir ordonner sa réintégration au sein de la partie défenderesse sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard à compter du lendemain de la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'arriérés de salaire le montant de 70.117,60 € pour la période allant du 15 janvier 2015 au 13 février 2018, date des plaidoiries.

Il demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 15.000.- € à titre du préjudice moral qu'il aurait subi de fait de ce licenciement nul.

Le requérant fait valoir à l'appui de ces demandes que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre le 2 juillet 2014 est nul et non avenu alors qu'il serait contraire à la décision de la Cour d'appel du 21 mai 2015 qui aurait décidé que la relation de travail entre les parties au litige serait toujours en cours à la date du 21 mai 2015 et qui serait coulée en force de chose jugée.

Il fait valoir que le licenciement du 2 juillet 2014 est prématuré alors qu'il aurait été prononcé à un moment où la demande en résiliation de son contrat de travail aurait encore été pendante devant les juridictions du travail et donc pas encore définitivement toisée au moment du congédiement.

Il soutient à ce sujet que la procédure en résiliation de son contrat de travail a été initiée par la partie défenderesse qui aurait seule pu s'en désister, condition sine qua non pour recouvrer le droit de pouvoir le licencier.

Le requérant fait ensuite valoir que son licenciement est encore irrégulier et à déclarer à ce titre nul et non avenu alors qu'il contiendrait une clause conditionnelle irrégulière ayant trait à l'issue du litige pendant et non encore toisée au moment où il a été prononcé, clause qui aurait la teneur suivante : « *ce licenciement intervient à titre conservatoire pour le cas où la requête en résiliation de notre mandante devrait être définitivement rejetée par la Cour d'appel.* ».

Il fait d'abord valoir à ce sujet qu'un licenciement ne peut pas valoir pour l'avenir à titre conservatoire.

Il soutient à ce sujet que ce type de licenciement n'est pas prévu par la loi, de sorte qu'il devrait être déclaré nul.

Le requérant soutient ensuite que la partie défenderesse n'a pas pu clairement exprimer sa volonté de le licencier par courrier du 1^{er} juillet 2014 alors qu'il aurait souhaité poursuivre l'action en résolution du contrat de travail et parallèlement effectuer un licenciement dont les effets prendraient un tournant ou un autre en fonction de l'issue du litige judiciaire.

Il soutient finalement à ce sujet que la partie défenderesse aurait dû se désister de son action judiciaire pour ensuite marquer clairement sa volonté de procéder à un licenciement, ceci sans préjudice quant à la régularité du licenciement envisagé.

Le requérant fait ensuite valoir que le licenciement est encore à déclarer nul et non avenue alors qu'il serait contraire à l'arrêt du 21 mai 2015 qui aurait confirmé le jugement du 27 septembre 2013 qui aurait déclaré non fondée la demande en résiliation de son contrat de travail et remis les parties au litige dans leur pristin état contractuel, comme si la mise à pied n'avait jamais existé.

Il soutient ainsi que les relations contractuelles ont été pleinement rétablies entre les parties au litige par l'arrêt du 21 mai 2015, arrêt dont il conviendrait de tirer tout effet utile.

Le requérant fait finalement valoir que le licenciement en question est encore à déclarer nul et non avenue alors qu'il serait contraire à une décision de justice coulée en force de chose jugée qui aurait décidé que la relation de travail des parties était toujours en cours en date du 21 mai 2015.

A titre subsidiaire, le requérant demande à voir déclarer le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre le 2 juillet 2014 abusif.

Il se base à l'appui de sa demande subsidiaire sur les mêmes moyens que ceux qu'il a développés pour voir prononcer la nullité de son licenciement.

A titre encore plus subsidiaire, le requérant fait valoir que le licenciement du 2 juillet 2014 est abusif alors que les motifs que la partie défenderesse aurait invoqués à l'appui de son congédiement ne seraient ni précis, ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne la précision des motifs du licenciement, le requérant fait valoir que la partie défenderesse a omis de préciser dans la lettre de motifs en quoi son licenciement a été nécessaire dans les circonstances données et d'indiquer le lien de causalité entre les problèmes financiers de l'hôtel et son licenciement.

Le requérant fait ensuite valoir que le motif économique invoqué par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement n'a été qu'un prétexte pour son ancien employeur de se débarrasser de lui.

Il conteste en premier lieu la dégradation de la situation économique de l'hôtel.

Il soutient à ce sujet que l'hôtel doit être rentable à défaut d'avoir été vendu ou fermé.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a fait de très gros investissements pour moderniser son hôtel au lieu de conserver les postes de ses salariés.

Il fait ensuite valoir que les frais de gestion, qui ont fortement augmenté de l'année 2012 à l'année 2014, sont indiqués de manière opaque dans les bilans de l'hôtel.

Il donne ensuite à considérer que les frais d'avocat ont également fortement augmenté.

Il donne ensuite à considérer que si les résultats ont baissé dans le secteur de la restauration, le chiffre d'affaires de l'hôtel a augmenté.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse aurait afin de diminuer ses frais pu laisser tomber une de ses deux voitures.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse a décidé de le licencier alors qu'il aurait une ancienneté plus grande que celle de l'autre bagagiste de l'hôtel.

Il fait finalement valoir qu'il faisait toutes sortes de travaux dans l'hôtel, de sorte que la partie défenderesse aurait au vu de sa polyvalence pu le recaser dans son établissement.

Le requérant formule à l'appui de ces moyens subsidiaires les demandes pécuniaires telles que reprises dans sa requête.

Le requérant formule ensuite à titre plus subsidiaire encore des demandes pécuniaires pour le cas où la résolution des relations contractuelles entre les parties au litige devait être déclarée abusive.

La requérant demande ensuite au tribunal de ce siège de constater que son contrat de travail est toujours en cours et que les parties au litige sont liées par la relation contractuelle de travail depuis le contrat de travail du 5 mars 1994 qui courrait toujours.

Il fait en effet valoir que son contrat de travail court toujours à défaut de résiliation effective.

Il fait valoir à l'appui de cette demande que la partie défenderesse n'a pas fait droit à l'arrêt de la Cour d'appel du 21 mai 2015 qui aurait refusé de faire droit à sa demande en résiliation du contrat de travail.

Il donne à considérer à ce sujet que la Cour d'appel a dans le prédit arrêt conclu au maintien des relations de travail entre les parties au litige.

Il fait valoir que la partie défenderesse a malgré sa demande expresse refusé de le reprendre à son poste de travail alors qu'elle aurait estimé qu'il ne ferait plus partie de l'entreprise suite à son licenciement du 2 juillet 2014.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse a manqué de lui payer ses rémunérations à partir du 15 janvier 2015, de sorte qu'il aurait été forcé d'accepter un autre travail pour subvenir à ses besoins.

Le requérant demande partant à voir condamner la partie défenderesse à lui payer ses arriérés de salaire pour la période allant du 15 janvier 2015 au 13 février 2018, soit le montant de 70.117,60 €, le montant de 15.000.- € à titre de réparation du dommage moral qu'il aurait subi en raison du comportement fautif de son ancien employeur, ainsi que sa réintégration au sein de l'entreprise défenderesse.

Si le tribunal devait considérer que le refus par la partie défenderesse de respecter l'arrêt du 21 mai 2015 était à qualifier de licenciement, le requérant soutient que ce congédiement est abusif et formule les demandes indemnitaires telles que formulées dans sa requête.

Si le comportement de la partie défenderesse devait être qualifié de résolution abusive des relations contractuelles, le requérant formule en dernier ordre de subsidiarité les demandes pécuniaires telles que reprises dans sa demande.

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande du requérant tendant à voir déclarer nul et non avenue le licenciement du 2 juillet 2014 pour cause de forclusion.

Elle base ce premier moyen sur les articles L.124-11 et L.124-12(4) du code du travail.

Elle fait plus particulièrement valoir à l'appui de ce premier moyen que le requérant aurait à défaut de réclamation valable contre son licenciement qu'il estimerait être nul dû agir en nullité de son congédiement dans un délai de trois mois.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que le délai de forclusion de trois mois n'a pas valablement été interrompu par les réclamations que le requérant lui a adressées en date des 16 juillet et 18 août 2014 alors que ces réclamations ne feraient aucunement référence à une prétendue nullité du licenciement intervenu.

Elle donne en effet à considérer que le requérant s'est limité à dénoncer un prétendu caractère irrégulier et abusif du licenciement et à en contester les motifs.

La partie défenderesse conclut partant qu'à défaut d'avoir introduit son action en nullité de son licenciement dans le délai de trois mois à partir de son congédiement, le requérant est forclos à agir en nullité de son congédiement.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que la demande en nullité du licenciement doit encore être déclarée irrecevable alors qu'aucun texte ne prévoirait expressément la possibilité de prononcer la nullité du licenciement en cas de congédiement avec préavis intervenu sans désistement préalable de l'action judiciaire en résiliation du contrat de travail suite à une mise à pied pour des motifs autres que ceux gisant à la base du licenciement avec préavis.

Elle soutient ainsi qu'on ne peut pas rajouter un cas de nullité du licenciement dans une hypothèse dans laquelle la loi ne la prévoit pas.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'elle n'a violé aucune disposition légale pouvant entraîner la nullité du licenciement.

La partie défenderesse conteste ensuite qu'elle ait violé la décision de la Cour d'appel du 21 mai 2015.

Elle donne à considérer que la Cour d'appel n'a dans sa décision par ordonné la réintégration du requérant dans son entreprise, mais qu'elle a dit sa demande en réintégration sans objet.

Elle donne ensuite à considérer que la Cour d'appel n'a pas été saisie de la question du licenciement du 2 juillet 2014 dont l'existence n'aurait même pas été invoquée devant elle.

Elle conclut encore que le licenciement à titre conservatoire n'est aucunement de nature à priver de tout effet l'arrêt du 21 mai 2015.

Elle soutient à ce sujet que cet arrêt vient consolider le licenciement du 2 juillet 2014, de sorte qu'il y aurait lieu de considérer que la relation de travail a cessé depuis le 15 janvier 2015, date d'expiration du délai de préavis.

Elle soutient ensuite que si un salarié ne cesse en principe pas de faire partie du personnel de l'entreprise tant que la procédure de résiliation judiciaire est pendante, il en est autrement dès l'instant où l'employeur décide, tel qu'en l'espèce, de le licencier avec préavis à titre conservatoire pour d'autres motifs durant cette même période.

Le licenciement du requérant serait en effet intervenu à titre conservatoire pour le cas où la requête en résiliation judiciaire devait être définitivement rejetée, ce qui aurait été le cas en l'espèce.

Il n'existerait en outre aucune disposition légale lui interdisant de procéder à titre conservatoire durant la procédure en résiliation du contrat de travail au licenciement avec préavis du requérant mis à pied pour des motifs totalement étrangers à cette dernière.

Rien ne l'aurait alors empêchée d'assortir le licenciement d'une réserve qui relèverait de l'évidence à savoir que le licenciement aurait évidemment été nul et non avenue si la Cour d'appel lui aurait donné raison en prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail au 23 mai 2012.

Toutes les sommes payées pendant la durée du préavis ou autrement en vertu du licenciement auraient dans ce cas dû lui être remboursées intégralement.

La partie défenderesse fait encore exposer qu'il s'avère que la Cour d'appel a rejeté la demande en résiliation du contrat de travail rendant nulle et non avenue la mise à pied prononcée en date du 23 mai 2012.

Elle conclut que le contrat de travail est censé s'être normalement poursuivi depuis cette date et que les effets du licenciement avec préavis pour motifs économiques du 1^{er} juillet 2014 restent dans tous les cas acquis.

Elle fait en effet valoir à ce sujet qu'en date du 1^{er} juillet 2014, et alors que l'action en résiliation du contrat de travail était pendante, le contrat de travail du requérant a existé, de sorte qu'il lui aurait tout à fait été possible de procéder régulièrement et valablement au licenciement de son ancien salarié à cette même date.

Elle fait encore valoir que le tournant aurait été le même quoi qu'il arrive, à savoir la fin des relations de travail, à la différence que celle-ci découlerait soit de la mise à pied prononcée en date du 23 mai 2012, soit du licenciement avec préavis du 1^{er} juillet 2014.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant a par ailleurs reconnu avoir pris un nouvel emploi le 27 avril 2015, soit après l'expiration du délai de préavis et avant la date du prononcé de l'arrêt de la Cour, ce qui confirmerait le fait qu'il aurait tiré toutes les conséquences juridiques de la rupture définitive de la relation de travail intervenue entre les parties au litige le 15 janvier 2015.

Si le tribunal devait estimer que le requérant n'est pas forclos à agir en nullité et que le licenciement intervenu en date du 1^{er} juillet 2014 est nul et non avenue, la partie défenderesse soutient que les relations de travail n'ont pas perduré entre les parties au litige.

La partie défenderesse soutient que la relation de travail a pris fin le 27 avril 2015, date à laquelle le requérant a pris un nouvel emploi, sinon au 21 mai 2015, date de l'arrêt de la Cour d'appel rejetant sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail.

Elle donne en effet à considérer qu'elle a suite à cet arrêt refusé au requérant l'accès à son poste, ce refus valant expression claire de sa volonté de ne pas poursuivre les relations de travail.

La partie défenderesse demande finalement à voir enjoindre au requérant de verser le contrat de travail qu'il a conclu en date du 27 avril 2015 sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard.

La partie défenderesse soutient ensuite que les motifs du licenciement invoqués dans la lettre de motivation du 7 août 2014 sont précis, réels et sérieux.

Elle fait plus particulièrement valoir qu'elle ne se base dans la lettre de motifs pas sur des prévisions hypothétiques, mais qu'elle y fait état avec précision des mesures de restructuration qu'elle a été contrainte de prendre afin d'améliorer la situation de son entreprise qui se trouve être déficitaire depuis plusieurs années.

En ce qui concerne ses difficultés économiques, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a depuis le début de l'année 2009 subi de plein fouet les effets de la crise économique qui aurait gravement affecté l'ensemble du secteur HORESCA et qu'elle a depuis cette année enregistré des pertes considérables.

Elle fait partant valoir que face à la crise, face à la baisse de fréquentation de l'hôtel et face à ses coûts, elle a pris des mesures de restructuration et de rationalisation qui auraient été nécessaires afin de ne pas mettre en péril l'ensemble de l'activité, à savoir un lancement d'importants travaux de rénovation, une réorganisation de l'activité de restauration et la maîtrise de la masse salariale.

La partie défenderesse soutient qu'étant donné que son chiffre d'affaires aurait été insuffisant, le licenciement du requérant en raison de la suppression de son poste de travail est fondé.

Elle fait valoir à ce sujet qu'il n'est pas nécessaire qu'une entreprise réalise des pertes pour pouvoir licencier un salarié pour motifs économiques.

Elle fait ensuite valoir à ce sujet qu'il ne saurait pas être exigé d'un employeur d'attendre que la situation financière de son entreprise se dégrade complètement sans réagir et sans qu'il lui soit permis de prendre des mesures de restructuration en réduisant les charges et les frais de fonctionnement en procédant le cas échéant à des licenciements.

Elle fait encore valoir qu'il n'est pas nécessaire que le chef d'entreprise justifie d'une exploitation déficitaire, mais qu'il suffit que la suppression du poste soit réelle, le chef d'entreprise pouvant légitimement prendre des mesures pour rationaliser l'exploitation en comprimant les frais et ceci non seulement sous la menace de pertes.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que le motif du licenciement lié aux « nécessités de fonctionnement de l'entreprise » n'est pas à comprendre en ce sens que l'employeur doive attendre que sa situation financière soit catastrophique avant de pouvoir réagir, une gestion saine de l'entreprise commandant qu'il soit intervenu par des mesures appropriées au fur et à mesure de l'évolution de la situation.

Il devrait ainsi être permis à l'employeur d'anticiper les difficultés majeures.

Le terme de « nécessités du fonctionnement de l'entreprise » ne serait ainsi pas à comprendre en ce sens qu'il ne viserait que des mesures prises pour éviter le déclin de la société, mais il inclurait également les mesures nécessaires à la sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise, motif autonome qui pourrait justifier une réorganisation de l'entreprise sans qu'il soit nécessaire d'invoquer des difficultés économiques majeures et que la survie de l'entreprise soit en cause.

La partie défenderesse conclut partant qu'elle a au vu de l'exploitation déficitaire de son hôtel été en droit de supprimer le poste du requérant et de le licencier en conséquence.

Il résulterait ainsi de l'analyse des données financières de l'hôtel que toute action permettant d'augmenter le résultat net de son établissement trouverait forcément justification.

La partie défenderesse soutient encore que dans la mesure où il est établi que la situation économique de son entreprise rendait nécessaire le recours à des mesures de réorganisation ou de restructuration entraînant des licenciements, un chef d'entreprise, qui serait seul responsable des risques assumés et qui bénéficierait du pouvoir de prendre les mesures que paraît commander la situation donnée par l'entreprise, est admis à faire le choix des personnes touchées par ces mesures, sauf à la personne licenciée de prouver qu'elle a été victime d'un abus de droit, ce que n'aurait pas fait le requérant en l'espèce.

La partie défenderesse fait finalement valoir que si elle a précisé dans la lettre de motifs qu'elle ne disposait d'aucun autre poste pour le requérant au sein de son hôtel, elle n'a dans les circonstances données pas légalement été tenue de lui proposer un autre poste dans son établissement.

Afin de prouver sa version des faits, la partie défenderesse verse au dossier ses bilans comptables des années 2009 à 2014, une copie de son plan social du 12 décembre 2014, ainsi qu'une copie de l'article de presse paru le 16 décembre 2014 sur le site internet du magazine (...).

A titre subsidiaire et pour autant que de besoin, elle offre encore sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

En ce qui concerne les demandes pécuniaires du requérant et sa demande en réintégration au sein de l'entreprise, la partie défenderesse conclut de la manière suivante :

Le requérant fait répliquer qu'il a bien contesté son licenciement par courrier du 18 août 2014.

Il soutient à ce sujet qu'il n'avait dans ce courrier pas besoin de spécifier qu'il contestait son licenciement pour cause de nullité.

Le requérant donne ensuite à considérer qu'un licenciement à titre conservatoire pour le futur n'a pas de base légale.

Ce licenciement serait en effet atypique et contraire à l'ordre public pour ne pas être prévu par le code du travail.

Le requérant fait encore valoir qu'il a pendant la procédure de résiliation de son contrat de travail été obligé de reprendre un nouvel emploi alors qu'il n'aurait plus eu de revenus après le 15 janvier 2015.

Il fait ainsi valoir qu'il a pris un nouveau travail le 27 avril 2015 pour pouvoir subvenir à ses besoins et pour pouvoir payer ses factures.

Il soutient dès lors que le fait pour lui d'avoir pris un nouvel emploi pendant la procédure de résiliation de son contrat de travail ne peut pas être considéré comme une démission de son poste de travail auprès de la partie défenderesse.

Le requérant conteste finalement l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse alors qu'elle ne serait pas pertinente.

Il fait finalement valoir à ce sujet que le témoignage de **B.)** est irrecevable alors qu'il serait le patron de l'entreprise et qu'il ne pourrait en cette qualité pas être neutre dans ses déclarations.

La partie défenderesse conteste que le licenciement du 2 juillet 2014, qui serait un licenciement avec préavis, constitue un congédiement atypique.

Elle soutient qu'elle a pu licencier le requérant le 2 juillet 2014 alors qu'il n'aurait plus été délégué du personnel à cette date.

Elle donne ensuite à considérer que la procédure pendante devant le Cour d'appel visait à trancher une situation en 2012 alors que le licenciement de 2014 viserait une situation différente.

La circonstance qu'elle aurait indiqué dans la lettre de congédiement du 1^{er} juillet 2014 qu'elle prononçait le licenciement à titre conservatoire n'y changerait rien.

La partie défenderesse fait encore valoir que la situation aurait été la même si elle avait prononcé le licenciement après le 21 mai 2015.

La partie défenderesse soutient finalement que le témoignage de **B.)**, qui ne serait pas le gérant de l'hôtel, est recevable.

Le requérant fait finalement répliquer qu'au vu de la décision de la Cour d'appel du 21 mai 2015, son contrat a été maintenu à partir de la mise à pied du 23 mai 2012 jusqu'à la date du 21 mai 2015.

Il se demande à ce sujet quel serait l'effet utile de la décision de la Cour d'appel du 21 mai 2015 si on permettait à la partie défenderesse de résilier son contrat de travail avant que la Cour n'ait pris sa décision.

B. Quant aux motifs du jugement

a) Quant au maintien des relations de travail entre les parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir déclarer le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre le 2 juillet 2014 nul et de nul effet et à voir ordonner sa réintégration au sein de la partie défenderesse.

La partie défenderesse conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la demande en nullité du licenciement du 2 juillet 2014 à défaut de base légale.

Or, en matière de licenciement, le code du travail prévoit expressément les cas de nullité du licenciement et notamment en cas de licenciements prononcés à l'encontre de salariés bénéficiant d'un régime de protection légale, de licenciements prononcés pour des faits contraires au principe d'égalité de traitement conformément aux articles L.241-1 et L.251-1 du code du travail ou en cas de harcèlement sexuel.

Le législateur a ainsi déterminé avec précision les cas dans lesquels le salarié victime d'une irrégularité peut introduire une action en nullité contre le licenciement.

De même, il a soumis les actions en nullité à des conditions particulières, tant au niveau des délais à agir qu'au niveau de la juridiction à saisir et de la procédure à suivre.

Il suit de ce qui précède qu'en l'absence de texte légal ou réglementaire prévoyant le recours en annulation du licenciement prononcé pendant la procédure en résiliation du contrat de travail, la demande en nullité du licenciement doit être déclarée irrecevable.

Il y a dans le cas de la demande en nullité du licenciement du 2 juillet 2014 également lieu de déclarer irrecevable la demande du requérant en réintégration à son poste de travail.

Le requérant fait ensuite valoir que le licenciement est abusif alors qu'il serait prématuré eu égard au fait que la demande en résiliation du contrat de travail était pendante devant les juridictions et pas encore définitivement toisée au moment du licenciement.

Il soutient que la procédure en résiliation a été initiée par la partie défenderesse et que seule cette dernière aurait pu s'en désister, condition sine qua non pour recouvrer le droit de pouvoir le licencier.

Le requérant fait ensuite valoir que le licenciement est encore irrégulier alors qu'il contient une clause conditionnelle irrégulière ayant trait à l'issue du litige pendant devant la Cour d'appel et non encore toisé au moment où il a été prononcé.

Le requérant fait encore valoir que la partie défenderesse n'a pas pu clairement exprimer sa volonté de le licencier alors qu'il aurait souhaité poursuivre l'action en résiliation du contrat de travail et parallèlement prononcer un congédiement dont les effets prendraient un tournant ou un autre en fonction de l'issue du litige judiciaire.

Il soutient à ce sujet que la partie défenderesse aurait dû se désister de son action judiciaire pour marquer ensuite clairement sa volonté de procéder à son licenciement.

Le requérant fait finalement valoir que le licenciement du 2 juillet 2014 est abusif pour être contraire à l'arrêt de la Cour d'appel du 21 mai 2015 qui aurait déclaré non fondée la

demande en résiliation de son contrat de travail et qui aurait remis les parties dans leur pristin état contractuel, comme si la mise à pied n'avait jamais existé.

Il soutient à ce sujet que les relations contractuelles ont été pleinement rétablies entre les parties au litige par l'arrêt du 21 mai 2015, arrêt dont il conviendrait de tirer tout effet utile.

Le licenciement serait ainsi encore contraire à cet arrêt qui serait coulé en force de chose jugée, arrêt qui aurait décidé que la relation contractuelle était toujours en cours à la date du 21 mai 2015.

La partie défenderesse soutient que pendant la procédure d'appel, elle a depuis des années subi des pertes extrêmement importantes, de sorte qu'elle se serait vue contrainte d'envisager des mesures de restructuration afin de réduire sa masse salariale.

Le requérant ayant entretemps perdu la protection légale contre le licenciement compte tenu du fait qu'il n'aurait pas été reconduit dans ses fonctions de délégué du personnel, elle aurait été amenée à s'interroger sur le maintien de son poste de travail au regard de son utilité pour son entreprise, ceci anticipant une éventuelle décision défavorable de la Cour d'appel.

Aux termes de ses réflexions, elle serait arrivée à la conclusion que le maintien du poste du requérant ne se justifiait plus d'un point de vue économique.

La partie défenderesse fait partant valoir que si un salarié ne cesse en principe pas de faire partie du personnel de l'entreprise de son employeur tant que la procédure de résiliation de son contrat de travail est pendante devant les juridictions du travail, il en est autrement dès l'instant où l'employeur décide de le licencier avec préavis à titre conservatoire pour d'autres motifs durant cette même période.

Elle fait ainsi remarquer que le licenciement du 2 juillet 2014 est en effet intervenu à titre conservatoire pour le cas où la requête en résiliation du contrat de travail du requérant devait être définitivement rejetée par la Cour d'appel, ce qui aurait été le cas en l'espèce.

Elle soutient à ce sujet qu'aucune disposition légale n'interdit à un employeur de procéder à titre conservatoire durant la procédure en résiliation du contrat de travail au licenciement avec préavis de son salarié mis à pied pour des motifs totalement étrangers à cette mise à pied.

Elle soutient encore à ce sujet que rien ne l'aurait empêchée d'assortir le licenciement en question d'une réserve qui relèverait de l'évidence, à savoir que le licenciement aurait évidemment été nul et non avenu si la Cour d'appel lui avait donné raison en prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail du requérant au 23 mai 2012.

La partie défenderesse fait ensuite valoir qu'étant donné que la Cour d'appel a dans son jugement du 21 mai 2015 rejeté sa demande en résiliation du contrat de travail du requérant, le contrat de travail s'est normalement poursuivi depuis le jour de la mise à pied du 23 mai 2012 et que les effets du licenciement du 2 juillet 2014 restent dans tous les cas acquis.

Le licenciement à titre conservatoire ne serait dès lors nullement de nature à priver de tout effet utile l'arrêt intervenu.

Ce dernier viendrait finalement consolider le licenciement du 2 juillet 2014, de sorte qu'il y aurait lieu de considérer que la relation de travail entre les parties au litige a cessé depuis le 15 janvier 2015.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le requérant, qui aurait pris un nouvel emploi le 27 avril 2015, a par là-même tiré toutes les conséquences juridiques de la rupture définitive de la relation de travail en date du 15 janvier 2015.

Elle fait finalement valoir que la relation de travail a en tout cas pris fin à la date de la décision de la Cour d'appel du 21 mai 2015 qu'elle aurait refusé d'appliquer.

Elle aurait en effet refusé au requérant l'accès à son poste, refus valant expression claire de sa volonté de ne pas poursuivre les relations de travail entre les parties.

La partie défenderesse soutient finalement que le tournant aurait été le même quoiqu'il arrive, à savoir la fin des relations de travail, à la différence que celle-ci découlerait soit de la mise à pied prononcée en date du 23 mai 2012, soit du licenciement avec préavis du 1^{er} juillet 2014.

Le tribunal de ce siège note en premier lieu qu'il résulte des éléments du dossier qu'aucune des parties au litige n'a évoqué le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant en date du 2 juillet 2014 lorsque la procédure en résiliation du contrat de travail du requérant était encore pendante devant la Cour d'appel.

La Cour d'appel a dès lors par arrêt du 21 mai 2015 confirmé le jugement du 27 septembre 2013 qui a déclaré non fondée la demande en résiliation du contrat de travail conclu entre les parties au litige et qui a dit sans objet la demande en réintégration du requérant, ce dernier n'ayant jamais cessé de faire partie du personnel de la partie défenderesse.

Le tribunal de ce siège donne ensuite à considérer que la résiliation du contrat de travail par l'employeur doit s'exprimer par une manifestation claire et non équivoque de sa part de mettre fin au contrat de travail le liant à son salarié.

Il considère partant qu'en laissant la procédure de résiliation du contrat de travail se poursuivre devant la Cour d'appel après avoir résilié de lui-même le contrat de travail le liant au requérant, la partie défenderesse n'a en date du 2 juillet 2014 pas clairement et irrévocablement manifesté son intention de rompre la relation de travail qui le liait au requérant.

La partie défenderesse devait en effet s'attendre dans ces circonstances que la Cour d'appel refuse de faire droit à sa demande en résiliation du contrat de travail du requérant.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant le 2 juillet 2014 est partant inopérant et il ne saurait dès lors produire aucun effet juridique.

Etant donné que le licenciement du 2 juillet 2014 est inopérant, la demande du requérant tendant à le voir déclarer abusif doit être déclarée non fondée.

Il n'y a à défaut de résiliation du contrat de travail à la date du 2 juillet 2014 pas non plus lieu d'analyser si les motifs invoqués à la base de ce licenciement sont précis, réels et sérieux et partant de statuer sur la question de savoir s'il est fondé.

Les demandes pécuniaires que le requérant a formulées à l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif son licenciement du 2 juillet 2014 doivent partant également être déclarées non fondées.

Le requérant formule ensuite des demandes pécuniaires si la résolution des relations contractuelles entre les parties au litige devait être déclarée abusive.

Etant donné que le requérant est resté en défaut d'expliquer la demande tendant à voir déclarer abusive la résolution des relations contractuelles entre les parties au litige, il y a lieu de la déclarer non fondée.

Il y a en conséquence lieu de déclarer non fondées les demandes pécuniaires afférentes.

Le requérant fait ensuite valoir qu'étant donné que la Cour d'appel a dans son arrêt du 21 mai 2015 refusé de faire droit à la demande en résiliation de son contrat de travail, la relation de travail entre les parties au litige est toujours en cours.

Il demande partant à voir dire que son contrat de travail court toujours à défaut de résiliation effective et à voir ordonner sa réintégration au sein de la partie défenderesse.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que même à supposer que le licenciement du 2 juillet 2014 n'ait pas pris effet à la date du 15 janvier 2015, la résiliation du contrat de travail s'est toutefois matérialisée soit le 27 avril 2015, date de la démission du requérant suite à la reprise par lui d'un nouvel emploi, soit au plus tard le 21 mai 2015, date de l'arrêt rejetant sa demande en résiliation judiciaire du contrat de travail et suite auquel elle aurait refusé au requérant l'accès à son poste de travail, refus valant expression claire de sa volonté de ne pas poursuivre les relations de travail.

Or, si la relation de travail n'a au vu des considérations qui précèdent pas pris fin le 15 janvier 2015, elle n'a pas non plus pris fin le 27 avril 2015, date à laquelle le requérant a accepté un poste de travail auprès de la société **SOC.2**).

En effet, le requérant n'a pas démissionné de son poste de travail en signant un nouveau contrat de travail avec un autre employeur pendant la procédure en résiliation du contrat de travail qu'il a conclu avec la partie défenderesse alors qu'il a dans l'attente de l'arrêt de la Cour d'appel du 21 mai 2015 dû subvenir à ses besoins.

Il ne saurait en effet dans ces conditions être question d'une démission implicite du requérant qui tout au long de la procédure a clairement manifesté son intention de voir dire que la mise à pied prononcée à son encontre n'était pas justifiée, indiquant par là-même qu'il entendait rester contractuellement lié à la partie défenderesse.

La relation de travail entre les parties au litige a cependant pris fin le 1^{er} juin 2015 avec le refus de la partie défenderesse de reprendre le requérant suite la décision de la Cour d'appel du 21 mai 2015.

La partie défenderesse a en effet par courrier du 1^{er} juin 2015 accepté l'arrêt du 21 mai 2015 et refusé de donner accès au requérant à son poste de travail.

Le refus de la partie défenderesse de reprendre le requérant à son poste de travail après la décision du 21 mai 2015 constitue partant un licenciement avec effet immédiat abusif, licenciement qui n'est pas être intervenu dans les conditions prévues par la loi.

La demande du requérant tendant à voir dire que son contrat de travail court toujours à défaut de résiliation effective et sa demande en réintégration auprès de la partie défenderesse doivent partant être déclarées non fondées.

b) Quant aux demandes pécuniaires

1) Quant aux arriérés de salaire

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[4(\text{mois}) \times 1.921,03 \text{ € (salaire mensuel)} + (1.921,03 \text{ €} : 173(\text{jours}) \times 6(\text{jours}) \times 8(\text{heures})) =] 8.217,12 \text{ €}$ à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 15 janvier au 21 mai 2015.

La partie défenderesse soutient qu'elle a régulièrement licencié le requérant le 1^{er} juillet 2014, de sorte que la relation de travail entre les parties au litige aurait pris fin le 15 janvier 2015, date de la fin du préavis.

Elle fait valoir qu'elle a payé au requérant le salaire jusqu'au 15 janvier 2015, date de la fin des relations de travail, de sorte la demande de son ancien salarié en paiement d'arriérés de salaire devrait être déclarée non fondée.

Si le tribunal devait estimer que le licenciement est intervenu le 21 mai 2015, la partie défenderesse demande à voir déduire de la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire l'ensemble des rémunérations qu'il a touchées dans le cadre de son contrat de travail conclu avec la société **SOC.2.**) en date du 27 avril 2015.

L'ordonnance présidentielle du 27 juillet 2012, confirmée en appel par l'arrêt du 21 novembre 2013, a ordonné le maintien du salaire jusqu'à la décision définitive du litige.

Cette ordonnance a pour objet de conférer au salarié mis à pied un titre le rétablissant dans son droit à rémunération, titre qui l'autorisera, en cas de besoin, à réclamer devant la juridiction du travail l'exécution de l'obligation afférente de l'employeur.

Etant donné que l'arrêt de la Cour d'appel du 21 mai 2015 a définitivement refusé de résilier le contrat de travail conclu entre les parties au litige, arrêt qui est coulé en force de chose jugée, la partie défenderesse a l'obligation de payer au requérant le salaire jusqu'à la date du 21 mai 2015.

Il n'y a ainsi pas lieu de retrancher du salaire redû au requérant le montant du salaire qu'il a touché auprès de la société **SOC.2.**)

En effet, bien que le salaire ne soit dû au salarié qu'en contrepartie du travail à effectuer par ce dernier, exécution suspendue en raison de la procédure en résiliation du contrat de travail, la rémunération est rétroactivement à verser par l'employeur au salarié avec effet à courir à partir de la mise à pied.

Il ne s'agit pas d'une demande en indemnisation du salarié, mais d'une demande tendant à voir redonner effet aux obligations du contrat provisoirement suspendu, suspension dont les effets ont été annulés rétroactivement, de sorte qu'il n'y a pas lieu de tenir compte de la rémunération touchée par le salarié auprès d'un autre employeur.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire est partant au vu des considérations qui précèdent fondée pour le montant de réclamé et non contesté en soi de 8.217,12 €.

Il n'y a partant au vu des considérations qui précèdent pas lieu de faire droit à la demande de la partie défenderesse tendant à voir enjoindre au requérant de produire le contrat de travail qu'il a conclu avec la société **SOC.2.**)

2) Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[4(\text{mois}) \times 2,083(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times 11,10 (\text{taux horaire}) =] 739,88 \text{ €}$ à titre de 8,332 jours de congé non pris.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle a régulièrement licencié le requérant le 1^{er} juillet 2014, de sorte que les relations de travail entre les parties au litige auraient définitivement pris fin au 15 janvier 2015, date de la fin du préavis.

Elle fait partant valoir que le requérant ne peut pas réclamer une indemnité compensatoire pour congés non pris pour la période allant du 15 janvier au 21 mai 2015.

Elle demande dès lors à voir débouter le requérant de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Or, étant donné que la relation de travail a en tout cas duré jusqu'au 21 mai 2015, date de l'arrêt de la Cour d'appel, la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris est fondée pour la période allant du 15 janvier au 21 mai 2015, soit pour le montant réclamé de 739,88 €.

3) Quant au dommage matériel

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[12(\text{mois}) \times 1.921,03 \text{ €} (\text{salaire mensuel}) =] 23.052,36 \text{ €}$ à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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

La partie défenderesse soutient en premier lieu que le licenciement est régulièrement et valablement intervenu par courrier du 1^{er} juillet 2014 et que les relations de travail se sont partant définitivement terminées le 15 janvier 2015.

Si le tribunal devait estimer que le licenciement est intervenu le 21 mai 2015 et qu'il est abusif, la partie défenderesse fait valoir que le requérant a repris un nouvel emploi le 27 avril 2015.

Elle soutient partant que si depuis, il a été mis un terme à ce dernier contrat de travail, cette nouvelle période succédant à la fin de ce dernier n'est plus en lien direct avec le licenciement intervenu le 2 juillet 2014.

Elle soutient que la fin des relations de travail avec la société **SOC.2.)** est uniquement imputable au requérant.

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire 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.

Le salarié licencié abusivement ne doit en outre pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle qu'il a exercée avant son licenciement ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Il résulte des pièces versées au dossier que le requérant a suite à son licenciement fait ses premières demandes d'emploi le 17 juillet 2015, soit deux mois après que la partie défenderesse a refusé de le reprendre dans son établissement.

Il résulte ensuite des éléments du dossier, et plus particulièrement des demandes d'emploi versées au dossier, que le requérant a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

En ce qui concerne ensuite le montant de la demande, le tribunal de ce siège constate que le requérant a encore travaillé après son licenciement du 1^{er} juin 2015 auprès de la société **SOC.2.)** jusqu'au 23 juillet 2015.

Il y a partant lieu de déduire le salaire que le requérant a touché auprès de la société **SOC.2.)** du 1^{er} juin au 23 juillet 2015 du dommage matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Etant donné que le requérant est cependant resté en défaut de verser le contrat de travail qu'il a conclu avec la société **SOC.2.)** au dossier en cours de délibéré, le tribunal de ce siège n'est pas en mesure de déterminer le dommage matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant n'a partant pas prouvé son dommage matériel dans son montant, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

4) Quant au dommage moral

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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

Elle fait valoir qu'aucun dommage moral ne peut être alloué au requérant alors que des motifs de nature économique seraient à l'origine du congédiement dont il a fait l'objet.

Elle soutient à ce sujet qu'elle n'a eu d'autre choix que de procéder au congédiement de son ancien salarié afin de tenter de sauver l'entreprise.

Elle conclut partant que son attitude a été légitime et qu'elle est dépourvue de toute malveillance à l'égard du requérant.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire le montant que son ancien salarié réclame à titre de réparation de ce préjudice moral à de plus justes proportions.

Or, le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui a fait les recherches nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, s'est certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le licenciement a en outre porté atteinte à la dignité du requérant qui a été au service de la partie défenderesse pendant environ douze ans en demi.

Le tribunal de ce siège évalue partant le dommage moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à la somme réclamée de 10.000.- €.

5) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[6(\text{mois}) \times 1.921,03 \text{ € (salaire mensuel)} =] 11.526,18 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse soutient que le licenciement est régulièrement intervenu par courrier du 1^{er} juillet 2014 et que les relations de travail ont pris fin le 15 janvier 2015, date de la fin du préavis.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'étant donné qu'elle a déjà payé au requérant l'indemnité compensatoire de préavis dans le cadre du licenciement du 2 juillet 2014, il y a lieu de débouter son ancien salarié de sa demande en paiement d'une telle indemnité.

Or, étant donné que le contrat de travail a été maintenu jusqu'au 21 mai 2015, il échet de considérer que le montant que la partie défenderesse a payé au requérant pour la période allant du 15 juillet 2014 au 15 janvier 2015 lui a en réalité été payé à titre de ses salaires en continuité de la relation de travail.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant en application des articles L.124-3(2) et L.124-6 du code du travail être déclarée fondée pour le montant réclamé de 11.526,18 €.

6) Quant à l'indemnité de départ

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [6(mois) X 1.921,03 € (salaire mensuel) =] 11.526,18 € à titre d'indemnité de départ.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle a d'ores et déjà payé au requérant l'indemnité de départ dans le cadre du licenciement du 2 juillet 2014.

Etant donné que la partie défenderesse est cependant restée en défaut de prouver qu'elle a payé au requérant l'indemnité de départ en question, il y a en application de l'article L.124-7(1) du code du travail lieu de la condamner à lui payer le montant de 11.526,18 € à ce titre.

V. Quant aux demandes en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer cette indemnité à la somme réclamée de 1.500.- € ;

La partie défenderesse demande également une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €.

Cette demande doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

VI. Quant à la demande en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours et sans caution.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est fondée pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme un substitut de salaire, soit pour le montant de (8.217,12 € + 739,88 € =) 8.957.- €.

La demande est à déclarer non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif, pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité de départ, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La demande doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare irrecevable la demande de **A.)** tendant à voir déclarer le licenciement que la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s. a prononcé à son encontre le 2 juillet 2014 nul et de nul effet ;

déclare finalement irrecevable sa demande en réintégration dans la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s. formulée dans le cadre de sa demande en annulation de son licenciement du 2 juillet 2014 ;

donne acte à **A.)** qu'il augmente principalement sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 70.117,60 € ;

donne finalement acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire ;

déclare non fondée la demande de **A.)** tendant à voir déclarer son licenciement du 2 juillet 2014 abusif et la rejette ;

partant déclare non fondées les demandes pécuniaires que **A.)** a formulées du chef de son licenciement abusif du 2 juillet 2014 et les rejette ;

déclare non fondée la demande de **A.)** tendant à voir déclarer abusif la résolution des relations contractuelles entre les parties au litige et la rejette ;

partant déclare non fondées les demandes pécuniaires que **A.)** a formulées du chef de la résolution abusive des relations contractuelles entre les parties au litige et les rejette ;

dit que la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s. a licencié **A.)** avec effet immédiat en date du 1^{er} juin 2015 ;

partant déclare non fondée la demande de **A.)** tendant à voir dire que son contrat de travail court toujours à l'heure actuelle et la rejette ;

partant déclare non fondée sa demande tendant à voir ordonner sa réintégration au sein de la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s. dans le cadre de la précédente demande ;

déclare le licenciement que la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s. a prononcé à l'encontre de **A.)** en date du 1^{er} juin 2015 abusif ;

déclare fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 8.217,12 € ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 739,88 € ;

déclare non fondée sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 10.000.- € ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 11.526,18 € ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 11.526,18 € ;

partant condamne la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s. à payer à **A.)** le montant de (8.217,12 € + 739,88 € + 10.000.- € + 11.526,18 € + 11.526,18 € =) 42.009,36 € avec les intérêts légaux à partir du 3 août 2015, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s. tendant à voir enjoindre à **A.)** de verser le contrat de travail qu'il a conclu le 27 avril 2015 avec la société à responsabilité limitée **SOC.2.)** s.à r.l. et la rejette ;

déclare fondée la demande de **A.)** en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- € ;

partant condamne la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s. à payer à **A.)** le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société en commandite simple **SOC.1.)** s.à r.l. et cie s.e.c.s. à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 8.957.- €, et la rejette pour le surplus ;

déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Alix GOEDERT-HEISCHBOURG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Alix GOEDERT-HEISCHBOURG