

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 1648/23

L-TRAV-448/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 6 JUIN 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Ludovic MATHIEU, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple SOCIETE2.), établie et ayant son siège social à L- ADRESSE4.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'SOCIETE3.), représentée par son gérant SOCIETE4.) S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO3.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Olivier GOERES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 28 juin 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 2 août 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 16 mai 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Ludovic MATHIEU, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Olivier GOERES.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 28 juin 2021, PERSONNE2.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	20.000.- €
2) dommage moral :	15.000.- €
3) indemnité compensatoire de préavis :	24.750.- €
4) indemnité de départ :	8.250.- €

soit en tout le montant de 68.000.- € avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 16 mai 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 4.444,05 €

Il a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 25.950.- €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 15 janvier 2007 en qualité de chef d'équipe, l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 30 avril 2021.

Le courrier daté du 30 avril 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 25 mai 2021.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la précision des motifs du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il soutient à l'appui de son premier moyen que la lettre de licenciement ne contient aucune précision de quelque nature que ce soit.

Il fait en effet valoir que la lettre de licenciement ne donne aucune précision en ce qui concerne les faits et les dates auxquelles les faits se seraient produits.

En ce qui concerne d'abord le premier motif du licenciement, le requérant fait valoir que la lettre de licenciement n'indique ni la date à laquelle il aurait tenu les propos en question, ni l'endroit où il les aurait tenus, ni les personnes devant qui ils les auraient tenus.

En ce qui concerne ensuite le deuxième motif du licenciement, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de licenciement la date à laquelle il aurait insulté

PERSONNE3.), l'endroit où il l'aurait insulté, ainsi que le nom des collègues de travail qui auraient assisté aux faits.

En ce qui concerne ensuite le troisième motif du licenciement, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a indiqué aucun exemple concret dans la lettre de licenciement.

En ce qui concerne finalement le quatrième motif du licenciement, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a pas donné le contexte des faits dans la lettre de licenciement, qu'elle n'y a pas indiqué ce qu'il aurait dit et qu'elle n'y a pas daté les faits.

La partie défenderesse fait au contraire valoir qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de licenciement.

Elle soutient ainsi que la lettre de licenciement permet au requérant de comprendre pourquoi il a été licencié et qu'elle lui a permis d'examiner ses chances de remporter un éventuel procès.

Elle fait finalement valoir qu'elle a indiqué les dates, ainsi que les noms des personnes qui ont assisté aux faits, dans la lettre de licenciement.

Le requérant fait répliquer que des informations manquent dans la lettre de licenciement et qu'il n'est partant pas en mesure de rapporter la preuve contraire, l'inexactitude, des faits reprochés.

b) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis 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 ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Or, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

En ce qui concerne ainsi le motif du licenciement relatif aux propos que le requérant aurait tenus au sujet de sa patronne, ainsi que le reproche relatif aux rumeurs dont le requérant aurait été à l'origine,

la lettre de licenciement n'indique ni le contexte des faits, ni le lieu où ces propos auraient été tenus, ni la date exacte des faits.

En ce qui concerne ensuite le deuxième motif du licenciement relatif aux propos que le requérant aurait tenus à l'encontre de PERSONNE3.), la partie défenderesse n'a indiqué dans la lettre de licenciement ni le contexte des faits, ni le chantier où ces propos auraient été tenus, ni le nom des ouvriers qui ont assisté aux faits, ni la date de ces faits.

En ce qui concerne ensuite le troisième motif du licenciement, la partie défenderesse n'a notamment pas indiqué dans la lettre de licenciement en quoi auraient consisté les brimades ou les excès d'autorité du requérant, ni la date des faits.

En ce qui concerne finalement le dernier motif du licenciement, la partie défenderesse n'a notamment indiqué dans la lettre de licenciement ni le contexte des faits, ni la date des faits.

La partie défenderesse n'a partant pas indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 30 avril 2021 doit être déclaré abusif.

Il n'y a partant plus lieu d'analyser les autres moyens des parties au litige quant au caractère abusif du licenciement.

C. Quant aux demandes indemnitaires

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.444,05 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il a fixé la période de référence pour le calcul de ce préjudice matériel à huit mois.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que le lien causal entre le licenciement et le préjudice matériel que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif est rompu à partir du 1^{er} juillet 2021, date à laquelle son ancien salarié aurait retrouvé un nouvel emploi.

Elle fait encore valoir que le requérant, qui n'aurait versé aucune candidature au dossier, n'a pas prouvé qu'il a fait des recherches d'emploi et qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Elle demande partant le rejet de la première demande indemnitaire du requérant.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire le montant de la condamnation au titre de ce préjudice matériel à de plus justes proportions.

Le requérant fait répliquer qu'il a retrouvé du travail quelques semaines après son licenciement, de sorte qu'il aurait recherché un nouvel emploi.

2) Quant aux motifs du jugement

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 requérant, qui a été licencié par courrier daté du 30 avril 2021, a retrouvé du travail le 1^{er} juillet 2021, soit deux mois après son licenciement.

Le requérant est cependant resté en défaut de verser ses recherches d'emploi au dossier.

Il est ainsi resté en défaut de démontrer qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, 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.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 15.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant, qui aurait directement retrouvé du travail, n'a pas subi de tracas du fait de son licenciement.

Elle fait finalement valoir que le requérant n'a en l'espèce pas fait de recherches d'emploi.

Elle demande partant à voir rejeter la deuxième demande indemnitaire du requérant.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire le montant de la condamnation au titre de ce préjudice moral à de plus justes proportions.

2) Quant aux motifs du jugement

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 n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 7.500.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [6(mois) X 4.325.- €(salaire mensuel) =] 25.950.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse conteste la troisième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son montant.

Elle fait valoir qu'il y lieu de déduire de l'indemnité compensatoire de préavis redue au requérant les indemnités de chômage et les revenus qu'il a touchés pendant la période fictive du préavis.

Etant donné que le requérant n'a versé les montants qu'il a touchés du PÔLE EMPLOI qu'en net, la partie défenderesse demande à voir enjoindre à son ancien salarié de verser des pièces renseignant le montant brut des indemnités de chômage qu'il a touchées.

Etant donné que le requérant n'a pas touché d'indemnités de chômage les mois de mai et de juin 2021, la partie défenderesse se demande finalement à quelle date le requérant s'est inscrit au chômage.

Le requérant fait répliquer que l'indemnité compensatoire de préavis, qui serait une indemnité forfaitaire, doit lui être versée indépendamment du chômage qu'il a touché.

Il fait finalement valoir qu'il contactera le PÔLE EMPLOI afin que celui-ci lui transmette le montant brut des indemnités de chômage qu'il a touchées.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail 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.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant environ quatorze ans, ce dernier a droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois de salaire.

Si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire et qu'elle ne se confond pas avec l'indemnité destinée à réparer le préjudice matériel, il n'en demeure pas moins qu'elle a la nature d'un substitut de salaire.

Sa finalité est ainsi de procurer au salarié des ressources financières suffisantes sous la forme d'un substitut de salaire en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail.

Du montant réduit en principe par l'employeur au titre de l'indemnité compensatoire de préavis, il y a lieu de déduire les indemnités de chômage et les revenus perçus par le salarié pendant cette période.

En effet, dans la mesure où une partie de la perte de revenus du salarié est compensée par de tels revenus, ces montants sont à déduire de l'indemnité compensatoire de préavis à laquelle le salarié a droit en principe, faute de quoi le salarié toucherait un montant plus élevé que celui qu'il percevrait en cas de maintien de la relation de travail.

Or, il résulte des éléments du dossier que le requérant a suite à son licenciement touché des indemnités de chômage et qu'il a perçu des arriérés de salaire auprès d'un nouvel employeur à partir du 1^{er} juillet 2021.

Etant donné que les pièces versées par le requérant ne permettent pas de déterminer le montant brut des indemnités de chômage qu'il a touchées du PÔLE EMPLOI pour les mois de mai à octobre 2021, il y a en ce qui concerne la troisième demande du requérant lieu de renvoyer l'affaire pour permettre au requérant de verser des pièces qui attestent des montants bruts des indemnités de chômage qu'il a touchées pour les mois de mai à octobre 2021.

Il échet dès lors de réserver la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis en l'état actuel de la procédure.

d) Quant à l'indemnité de départ

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 4.325.- €(salaire mensuel) =] 8.250.- € à titre d'indemnité de départ.

La partie défenderesse conteste la quatrième demande indemnitaires du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait valoir que l'indemnité de départ se calcule sur base d'un salaire de référence qui est la moyenne des douze derniers mois de salaire.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'a pas versé ses fiches de salaire des douze mois précédant immédiatement celui de son licenciement.

Elle fait partant valoir que le requérant n'a pas prouvé sa demande en paiement d'une indemnité de départ et qu'il y a partant lieu de la rejeter.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que le requérant, qui aurait eu cinquante-sept ans au moment de son licenciement, n'a pas démontré qu'il n'a pas obtenu l'indemnité de préretraite, de sorte que la dernière demande indemnitaires de son ancien salarié serait encore à rejeter.

Le requérant fait répliquer qu'il ne peut pas rapporter la preuve négative qu'il n'a pas obtenu l'indemnité de préretraite.

Il fait finalement valoir qu'il a versé ses fiches de salaire au dossier.

2) Quant aux motifs du jugement

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, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Si l'article L.124-7 prévoit encore que le salarié qui a sollicité et obtenu l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à une indemnité de départ, toujours est-il que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que le requérant touche une telle indemnité.

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif que l'ancienneté du requérant auprès de la partie défenderesse est comprise entre dix ans et quinze ans, ce dernier a en application de l'article L.124-7(1) du code du travail droit à une indemnité de départ de deux mois de salaire.

Cependant, d'après l'article L.124-7(3) du code du travail, l'indemnité de départ est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Le requérant, qui n'a pas versé toutes les fiches de salaire des douze mois précédant le mois de son licenciement et qui ne s'est pas réservé le droit de les verser en cours de délibéré, est ainsi resté en défaut de prouver sa demande en paiement d'une indemnité de départ dans son montant.

Il doit partant en être débouté.

II. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Il y a sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard lieu de faire droit à cette demande pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif.

La demande en majoration du taux d'intérêt doit cependant être rejetée pour la demande en réparation du préjudice matériel que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la demande en paiement d'une indemnité de départ, alors que ces deux dernières demandes ont été déclarées non fondées.

Il y a lieu de réserver la demande en majoration du taux d'intérêt pour le surplus en l'état actuel de la procédure.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure doivent également être réservées en l'état actuel de la procédure.

III. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

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

La demande en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif 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 dernière demande du requérant doit eu égard à l'issue du litige être déclarée non fondée pour la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que pour la demande en paiement d'une indemnité de départ.

La dernière demande du requérant doit encore être réservée pour le surplus en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE2.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE2.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 4.444,05 €;

lui **donne** finalement acte qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 25.950.- €;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE2.) par courrier daté du 30 avril 2021 abusif ;

déclare d'ores et déjà non fondée la demande de PERSONNE2.) en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare d'ores et déjà fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 7.500.- €;

déclare d'ores et déjà non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ et la rejette ;

partant **condamne** d'ores et déjà la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE2.) le montant de 7.500.- € avec les intérêts légaux à partir du 28 juin 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

dit d'ores et déjà que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

refixe l'affaire à l'audience publique du **mardi, 3 octobre 2023, 15.00 heures, salle JP.1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit,** pour continuation des débats ;

réserve toutes les autres demandes, ainsi que les frais et les dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

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 du greffier Yves ENDERS, 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. Yves ENDERS