

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 1726/23

L-TRAV-533/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 13 JUIN 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
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 Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Zohra BELESGAA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Caroline MULLER, 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 6 août 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 23 août 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 23 mai 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Zohra BELESGAA, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Caroline MULLER.

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 6 août 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., 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 : | 10.000.- € |

soit en tout le montant de 30.000.- € ou toute autre somme même supérieure à décider par le tribunal, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

A l'audience du 23 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 9.109,31 €

Acte lui en est donné.

Le 24 mai 2023, le mandataire de la partie défenderesse a sollicité la rupture du délibéré alors que cette dernière lui aurait encore versé le même jour des pièces, pièces qu'il a annexées à sa demande de rupture du délibéré.

Le mandataire du requérant s'est le même jour opposé à cette demande et il a requis le rejet des pièces versées en cours de délibéré par la partie défenderesse.

Etant donné que les pièces versées ne sont au vu des développements qui vont suivre pas pertinentes pour la solution du litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de rupture du délibéré.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant en qualité de « chauffeur poids lourd », l'a licencié avec préavis le 8 juillet 2020.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement le 15 juillet 2020 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs le 29 juillet 2020.

Le courrier de motivation du licenciement est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 20 août 2020.

B. Quant au caractère abusif 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 fait en effet valoir que la lettre de motivation du congédiement ne donne pas de précisions sur les circonstances de fait, de lieu et de temps.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à ses pointages, le requérant fait valoir que la lettre de motifs ne donne aucune explication ni sur les heures qu'il aurait pointées, ni sur l'erreur qu'il aurait commise, ni sur le fonctionnement du pointage, ni sur les trajets effectués, ni sur les dates auxquelles il aurait mal pointé ses heures.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse n'a pas expliqué dans la lettre de motifs en quoi il aurait contrevenu à la législation européenne dans le domaine des transports par route.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas expliqué comment elle a pu vérifier qu'il n'a pas respecté ses horaires.

En ce qui concerne le deuxième reproche relatif au fait qu'il n'aurait pas assisté à la réunion du 18 janvier 2019, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs les chauffeurs qui ont assisté à la réunion, ni quelle personne il aurait dû avertir de son absence.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la surconsommation de gasoil, le requérant fait valoir que la lettre de motifs n'indique pas sur quel tronçon son camion aurait surconsommé du gasoil, ni quelle aurait été cette surconsommation.

Il fait encore valoir que la lettre de motifs n'indique pas en quoi cette consommation de gasoil serait importante.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans cette lettre les règles qu'il aurait dû suivre en la matière.

Il fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au pointage de ses heures de travail, le requérant fait valoir que la partie défenderesse a la charge de la preuve de ce motif du licenciement, preuve qu'elle ne fournirait pas.

Il fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse n'a versé au dossier ni les disques tachygraphiques, ni les avertissements.

En ce qui concerne plus particulièrement les avertissements, le requérant conteste les avoir reçus.

Il fait encore valoir que les avertissements des années 2017 et 2018 ne peuvent pas être invoqués à l'appui de son licenciement alors qu'ils ne seraient pas invoqués dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne le premier motif du licenciement, le requérant fait finalement valoir qu'il n'est pas sérieux.

Il fait en effet valoir que le dernier fait concernant le pointage de ses heures de travail date de janvier 2020 et qu'il a été licencié en juillet 2020, soit six mois après.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la réunion du samedi, 18 janvier 2020, le requérant conteste qu'il y ait dû assister à cette réunion.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé que la réunion a été obligatoire.

Il demande en effet le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) alors qu'elle ne répondrait pas aux prescription légales.

Il fait ensuite valoir que même à supposer que cette réunion ait été obligatoire, la partie défenderesse est restée en défaut de verser au dossier la convocation à cette réunion.

Il fait encore valoir qu'il n'a jamais reçu d'avertissement pour ne pas avoir participé à la réunion.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse lui en en tout cas pardonné les faits alors que la réunion a eu lieu le 18 janvier 2020, soit six mois avant son licenciement.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la surconsommation de gasoil, le requérant soutient qu'il n'a jamais reçu les lettres de rappel.

Il fait ensuite valoir que pièces relatives à la surconsommation de gasoil pour les années 2016, 2017 et 2018 prouvent des faits qui ne sont pas mentionnés dans la lettre de licenciement et que ces faits ne peuvent partant pas constituer un motif de licenciement.

En ce qui concerne le dernier motif du licenciement, le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a versé aucune pièce relative à la comparaison qu'elle a faite entre lui et son collègue de travail, Monsieur PERSONNE3.).

Il soutient à ce sujet qu'il n'y a pas de comparaison d'égal à égal alors que le trafic aurait été différent et que les véhicules ne seraient pas dans le même état.

La partie défenderesse soutient quant à elle que les motifs du licenciement du requérant sont précis, réels et sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu la précision de la lettre de motifs, la partie défenderesse fait valoir que le requérant a à la lecture de la lettre de motifs pu comprendre ce qui lui est reproché.

En ce qui concerne plus particulièrement la réunion du 18 janvier 2019, elle fait valoir que tous les chauffeurs devaient participer à la réunion en question.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'une affiche affichée à l'entrée de la société a indiqué la date de la réunion.

En ce qui concerne ensuite le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement, la partie défenderesse fait d'abord valoir que ce qui compte pour elle, c'est que ses salariés respectent la législation sur le transport, ainsi que les règles de prudence, et que les camions qu'ils conduisent ne surconsomment pas de gasoil.

Elle fait ainsi valoir qu'elle reproche au requérant de ne pas avoir respecté les règles de prudence et de ne pas s'être comporté comme un chauffeur professionnel.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a prouvé les motifs du licenciement par les pièces qu'elle a versées au dossier.

Elle fait ainsi valoir qu'en cas de fautes répétées, l'employeur peut invoquer à l'appui du licenciement de son salarié des faits plus anciens.

Elle fait en effet valoir que la répétition de ces faits fait que les faits qui ne sont pas énoncés dans la lettre de licenciement revivent.

Elle se base encore sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) afin de prouver que le requérant n'a pas assisté à la réunion du 18 janvier 2020.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que ses salariés travaillent du lundi au samedi.

Le requérant fait répliquer que la lettre de motifs est muette quant aux avertissements anciens.

Il fait ainsi valoir « qu'on peut invoquer des motifs anciens à condition qu'ils soient évoqués dans la lettre de motif », ce qui ne serait pas le cas en l'espèce.

Le requérant fait finalement valoir qu'au vu du nombre d'avertissements donnés par la partie défenderesse, le problème n'a pas été important.

b) Quant aux motifs du jugement

1) Quant à la précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

«(1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

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.124-5(2) 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.

La partie défenderesse a dans la lettre de motivation du congédiement reproché trois fautes au requérant, à savoir le fait d'avoir pointé ses heures de mises à disposition en heures de travail, le fait de ne pas avoir assisté à la réunion du 18 janvier 2020, ainsi que le fait d'avoir dépassé son budget et d'avoir surconsommé du gasoil avec son camion.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que le requérant aurait mal pointé ses heures de travail, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature de la faute qu'elle a reprochée au requérant, elle n'y a pas suffisamment indiqué les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

La partie défenderesse est ainsi notamment restée en défaut d'expliquer le système de pointage dans la lettre de motifs et elle n'y a indiqué ni les trajets lors desquels le requérant aurait mal pointé ses heures, ni les dates auxquelles ce dernier les aurait mal pointées.

Le premier motif du licenciement n'a partant pas été indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du congédiement du requérant.

En ce qui concerne ensuite le deuxième reproche relatif à l'absence du requérant à la réunion du 18 janvier 2020, il est indiqué avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature de la faute que le requérant aurait commise, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

La partie défenderesse a ainsi indiqué dans la lettre de motifs l'objet de la réunion, les dispositions du contrat de travail obligeant ce dernier à assister aux formations, ainsi que le fait que tous les chauffeurs devaient assister à la réunion en question.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté pour le deuxième motif du licenciement.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la surconsommation de gasoil et au dépassement des frais de route, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a à l'exception des faits datés des 12 au 15 mai 2020 pas suffisamment précisé les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif au dépassement du budget, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs de combien le requérant aurait dépassé le budget, ni sur quels tronçons d'autoroute il aurait dépassé ce budget.

Ce reproche ne saurait partant pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la surconsommation de gasoil, la partie défenderesse n'a indiqué avec précision dans la lettre de motif que les faits datés des 12 au 15 mai 2020.

Les autres faits n'ont pas été indiqués avec précision dans la lettre de motifs alors qu'elle ne précise ou bien pas quelle aurait été la consommation de gasoil du camion, ou bien pas le tronçon sur lequel le camion aurait surconsommé du gasoil, ou bien pas la date à laquelle les faits se seraient produits.

A l'exception des faits datés des 12 au 15 mai 2020, le troisième reproche ne saurait pas non plus être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

Le premier moyen du requérant doit ainsi encore être rejeté pour les faits datés des 12 au 15 mai 2020.

2) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

La partie défenderesse est en premier lieu restée en défaut de prouver les faits datés des 12 au 15 mai 2020.

Il ne résulte en effet d'aucun élément du dossier que le camion conduit par le requérant sur le tronçon Bettembourg à ADRESSE4.) aurait en date des 12 et 13 mai 2020 surconsommé du gasoil contrairement à celui conduit son collègue de travail, Monsieur PERSONNE3.), les 14 et 15 mai 2020.

Afin de prouver que le requérant n'a pas participé à la réunion du 18 janvier 2020, la partie défenderesse verse ensuite une attestation testimoniale de PERSONNE2.).

Or, cette attestation n'est pas conforme à l'article 402 du nouveau code de procédure civile alors qu'elle ne comporte pas la mention manuscrite qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.

Elle n'emporte partant pas la conviction du tribunal de ce siège, de sorte que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver le deuxième motif du licenciement.

A titre superfétatoire, s'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que le requérant n'a pas assisté à la réunion du 18 janvier 2020, le tribunal de ce siège considère que ce fait n'est pas de nature à justifier son licenciement après quatre années de service auprès de la partie défenderesse.

Les motifs du licenciement ne sont dès lors ou bien pas précis, ou bien pas réels et sérieux, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant le 8 juillet 2020 doit être déclaré abusif.

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 9.109,31 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'il n'a été en mesure de rechercher du travail qu'en décembre 2020 alors qu'il aurait préalablement dû suivre une formation pour se voir renouveler son permis C.

Il fait en effet valoir qu'il aurait dû suivre cette formation en juin 2020, mais que la formation a été annulée par son employeur par SMS, SMS qu'il aurait versé au dossier.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a suite à son licenciement pu s'inscrire à la formation qu'en novembre 2020 alors que les places seraient rares.

Il fait ainsi valoir qu'il a commencé à rechercher du travail à partir du moment où il a réussi sa formation.

Il fait ainsi finalement valoir qu'il a malgré le fait qu'il avait cinquante-sept ans au moment de son licenciement déjà retrouvé du travail dans le même domaine six mois après.

Il soutient partant qu'il a tout fait pour rechercher un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Il fait en effet valoir qu'il avait en raison de ses compétences, de son ancienneté et de son expérience le droit de rechercher uniquement un travail comme conducteur de poids lourds.

Le requérant fixe ainsi la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à neuf mois.

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

PERSONNE4.) fait valoir que le requérant, qui n'aurait que quatre ans d'ancienneté dans son entreprise et qui n'aurait fait sa première recherche d'emploi qu'en décembre 2020, n'a pas fait les efforts nécessaires pour retrouver un emploi et pour minimiser son préjudice.

Elle fait ainsi valoir que la faible recherche d'emploi du requérant ne justifie pas une période de référence de neuf mois.

Elle fait à ce sujet valoir que les développements faits par le requérant au sujet de sa formation sont hors sujet alors que ce dernier aurait attendu le mois de décembre pour postuler et qu'il aurait postulé ailleurs.

Elle conteste à ce sujet la pièce que le requérant a versée afin de démontrer qu'elle a annulé sa formation alors qu'elle n'aurait pas de valeur.

Elle fait en effet valoir que le requérant a au lieu de verser une capture d'écran du SMS recopié quelque chose.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant aurait pu postuler au Luxembourg et que s'il n'a recherché du travail qu'en France, il doit assumer un salaire moindre.

Le requérant fait répliquer qu'il n'a pas postulé avant alors qu'il n'aurait pas pu effectuer sa formation avant.

Il fait finalement valoir qu'il a postulé et qu'il a pris le premier emploi qui se serait présenté.

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.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

Il est constant en cause le requérant, qui a été licencié le 8 juillet 2020 avec dispense de prester son préavis, n'a fait sa première recherche d'emploi qu'en décembre 2020.

Le requérant n'a partant pas fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Le requérant aurait en effet dès son licenciement dû rechercher en emploi comme chauffeur de camion et ne pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer la même activité que celle exercée auprès de la partie défenderesse.

Il doit partant au vu des considérations qui précèdent 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 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a subi un dommage moral du fait de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui n'aurait eu que des rappels pendant quatre années de mauvais services, n'a du fait de son licenciement pas subi d'atteinte à sa dignité.

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 activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait 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 5.000.- €

II. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- € 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 l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 1.000.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement à la somme de 9.109,31 €;

déclare le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 8 juillet 2020 abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) 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 5.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 6 août 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance.

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