

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 3 JANVIER 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Laurent BAUMGARTEN
Daisy PEREIRA

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière

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

ENTRE:

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Hugo Manuel DELGADO DIAS, avocat, demeurant à L-2449 Luxembourg, 49, Boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Hugo Manuel DELGADO DIAS, avocat, demeurant à Luxembourg,

E T:

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), 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 Maître Joëlle DONVEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Maximilien LEHNEN, 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'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux 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 14 octobre 2019.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 novembre 2019.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 6 décembre 2022. A l'audience de ce jour, Maître Hugo Manuel DELGADO DIAS comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Joëlle DONVEN se présenta pour la partie défenderesse et Maître Sébastien COÏ représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

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 SUIVIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 14 octobre 2019, PERSONNE1.) 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 : | 29.499,00 € |
| 2) dommage moral : | 5.000,00 € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 4.916,50 € |

4) arriérés de salaire :	2.458,25 €
5) indemnité compensatoire pour congés non pris :	397,83 €

soit en tout le montant de 42.271,58 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

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

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 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 pour le salaire échu et l'indemnité de préavis.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

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

A l'audience du 6 décembre 2022, 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 10.268,05 €

Il a finalement demandé acte qu'il renonçait à sa demande en paiement d'arriérés de salaire alors que la partie défenderesse lui aurait payé son salaire du mois d'août 2019 depuis l'introduction de la demande en justice.

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 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 19.230,95 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 16 octobre 2019 au 9 septembre 2020 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 14 janvier 2019 en qualité de serveur, l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 3 septembre 2019.

Ce courrier est rédigé comme suit :

Scan (lettre de licenciement)

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 13 septembre 2019.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) 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 valoir à l'appui de son premier moyen qu'il a été licencié pour des motifs graves sans aucune précision quant à la nature des actes et quant aux dates des faits reprochés.

Il fait ainsi valoir qu'il ne résulte pas de la lettre de licenciement s'il a été licencié pour les faits qui se seraient produits le 29 août 2019 ou pour le fait qu'il ne se serait pas présenté à son travail du 29 août au 3 septembre 2019.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a dans la lettre de licenciement pas indiqué quel aurait été le code vestimentaire applicable au restaurant et qu'elle aurait été le problème avec sa chemise.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse n'a donné dans cette lettre aucune précision quant aux choses qui auraient été dites.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la lettre de licenciement n'indique ni quand il est parti, ni pourquoi il est parti.

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

Elle fait ainsi valoir qu'elle a licencié le requérant pour deux motifs, à savoir le fait pour lui d'avoir manqué de respect à son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.), ainsi que pour abandon de poste et absence injustifiée.

2) 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.

L'employeur a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y a précisé la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

Or, 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, à savoir le non-respect par le requérant de ses obligations concernant sa tenue vestimentaire, le fait pour lui d'avoir manqué de respect à son supérieur hiérarchique (PERSONNE2.), ainsi que le fait pour lui d'avoir été absent de manière injustifiée de son poste de travail du 30 août au 3 septembre 2019.

La partie défenderesse a ensuite indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement les circonstances de fait et de temps ayant entouré les faits reprochés.

La partie défenderesse reproche dans la lettre de licenciement au requérant son comportement du 29 août 2019, ainsi que son absence du 29 août au 3 septembre 2019, de sorte qu'elle y a daté les faits.

En ce qui concerne ensuite les faits relatifs à la tenue vestimentaire, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement qu'elle reproche au requérant de ne pas avoir porté une chemise repassée et propre, de sorte qu'elle y a précisé en quoi le requérant n'aurait pas respecté ses obligations concernant sa tenue vestimentaire.

La partie défenderesse a encore indiqué dans la lettre de licenciement les insultes que le requérant aurait proférées à l'encontre de son supérieur hiérarchique, (PERSONNE2.).

Le caractère de gravité des fautes reprochées au requérant résultant de la nature même de ces fautes, la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer plus spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à l'absence injustifiée du requérant de son poste de travail, la présence du salarié à son poste de travail constitue une obligation de résultat et toute absence injustifiée entraîne nécessairement une perturbation de l'entreprise de l'employeur, de sorte que la partie défenderesse n'avait pas besoin d'indiquer spécialement dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer à cette absence injustifiée le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

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

Il fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de licenciement qu'elle l'a congédié pour les faits datés du 29 août 2019, de sorte qu'il faudrait se cantonner à ces seuls faits.

Il fait ainsi valoir que son absence injustifiée du 30 août au 3 septembre 2019, indiquée à la fin de la lettre de licenciement, ne saurait pas être pris en considération pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne ensuite le code vestimentaire qu'il aurait dû respecter, le requérant soutient que ce code n'existe pas.

Il donne à ce sujet à considérer que son contrat de travail ne contient aucune obligation relative à un code vestimentaire.

Il fait ensuite valoir que les avertissements dont a parlé la partie défenderesse dans la lettre de licenciement n'existent pas.

Il conteste ainsi que des avertissements lui aient été envoyés.

En ce qui concerne ensuite la conversation qu'il a eue avec PERSONNE2.), le requérant conteste qu'il ait été irrespectueux envers son supérieur hiérarchique.

Il soutient qu'il n'a pas pu s'exprimer comme ça en français alors qu'il ne parlerait pas bien le français.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver les faits relatifs à la démission.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), le requérant fait valoir qu'elle n'est pas précise et qu'elle n'apporte rien.

Il fait plus particulièrement valoir à ce sujet que cette attestation n'est pas précise quant à la chemise qu'il a portée.

Il se réfère ensuite à l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) qu'il a versée au dossier pour retenir qu'il n'a fait que porter sa chemise en dehors de son pantalon.

Il fait encore valoir à ce sujet que le fait pour lui d'avoir porté sa chemise en dehors de son pantalon ne justifie pas un licenciement ou un avertissement.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il n'a porté sa chemise en dehors de son pantalon que lorsqu'il a arrangé la salle.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux insultes qu'il aurait proférées à l'encontre de PERSONNE2.), le requérant le conteste.

Il fait valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) est un copié-collé de la lettre de licenciement.

Il fait partant valoir que cette attestation n'a pas de valeur et qu'elle ne saurait partant pas prouver qu'il a manqué de respect à PERSONNE2.).

Il fait ensuite valoir que le deuxième avertissement n'est pas versé parmi les pièces et qu'il n'existe pas.

Le requérant conteste encore avoir demandé un troisième avertissement sur un coup de tête.

Il conteste ensuite les faits relatifs à la démission.

Il fait valoir à ce sujet que la lettre de démission, qui ne serait pas signée, n'a aucune valeur.

Il conteste finalement avoir quitté son poste avant le début du service.

Il fait valoir à ce sujet que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver les faits relatifs à son absence injustifiée.

Il fait encore valoir à ce sujet qu'il est parti alors que PERSONNE2.) l'aurait chassé.

Il fait à ce sujet valoir qu'il résulte de son planning de travail qu'il a été en repos le vendredi et le samedi.

Il fait finalement valoir qu'il s'est présenté à son travail le dimanche, mais que PERSONNE2.) l'a renvoyé chez lui.

Il demande ensuite à voir écarter l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) alors qu'elle ne serait pas pertinente.

Il fait ensuite valoir que cette attestation n'apporte rien alors qu'elle ne contiendrait aucune explication concernant les faits et qu'elle ne daterait pas ces derniers.

Il fait encore valoir qu'il résulte de son attestation testimoniale qu'il n'a manqué de respect à personne.

Il fait finalement valoir que les faits qui lui sont reprochés ne justifient pas un licenciement pour motifs graves.

Le requérant demande à titre subsidiaire à voir convertir son licenciement avec effet immédiat en un licenciement avec préavis.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Si elle admet en premier lieu que les avertissements ne sont pas versés au dossier, elle fait valoir que les avertissements ne sont pas obligatoires pour prononcer un licenciement.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a rapporté sa version des faits par l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) qui aurait assisté aux faits du 29 août 2019.

Elle fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) n'est ni précise, ni pertinente.

Elle fait ainsi valoir que la date de l'incident n'est pas indiquée dans cette attestation testimoniale.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE4.) relate dans son attestation testimoniale ce qui s'est passé avant les injures, mais qu'elle ne se prononce pas sur les injures elles-mêmes.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE4.) ne contredit pas la version des faits telle qu'elle est contenue dans la lettre de licenciement et dans l'attestation testimoniale de PERSONNE3.).

Elle fait encore valoir que PERSONNE4.) a également été en conflit avec elle et elle demande partant au tribunal de prendre son attestation testimoniale avec prudence.

Elle offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par l'audition du témoin PERSONNE3.).

Elle fait finalement valoir que les fautes commises par le requérant justifient son licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif aux injures que le requérant aurait proférées à l'encontre de PERSONNE2.), la partie défenderesse fait valoir que ce fait est à lui seul d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat alors que l'employeur doit toujours craindre que son salarié persiste dans ce comportement injurieux et perturbe le climat de travail entre le personnel et ruine l'ambiance pour les clients du restaurant, de sorte que dans ces conditions, les relations de travail ne sauraient pas être utilement maintenues au regard de l'impératif de la bonne marche de l'entreprise.

Elle fait encore valoir à ce sujet que l'abandon de poste et les injures dirigées à l'encontre d'un supérieur hiérarchique sur le lieu de travail en présence de témoins sont à considérer comme des fautes graves justifiant un renvoi immédiat.

Elle fait finalement valoir que le requérant admet avoir quitté son travail le 29 août 2019 avant le début du service alors qu'elle ne lui aurait payé son salaire que jusqu'au 29 août 2019 et que son ancien salarié aurait renoncé au solde de son salaire pour ce mois-là.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a quitté son emploi après l'incident avec son supérieur hiérarchique et qu'il n'est plus revenu travailler.

La partie défenderesse conclut partant que le licenciement du requérant est fondé et elle demande à voir débouter son ancien salarié de ses demandes indemnitaires.

2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège ne saurait en premier lieu pas convertir le licenciement avec effet immédiat du requérant en un licenciement avec préavis alors que la possibilité d'une telle conversion n'est pas prévue par la loi.

Les faits reprochés au requérant, à les supposer établis, justifient ensuite son licenciement avec effet immédiat.

En effet, les injures proférées par un salarié à l'encontre de son supérieur hiérarchique, ainsi qu'un abandon de poste de trois jours, sont suffisamment graves pour licencier ce salarié avec effet immédiat.

Afin de prouver sa version des faits, la partie défenderesse se base sur l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) qu'elle a versée au dossier.

Si l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) n'est pas contredite par celle de PERSONNE4.), cette dernière n'ayant pas assisté à l'entretien que le requérant a eu avec son supérieur hiérarchique PERSONNE2.), cette attestation testimoniale n'est cependant pas suffisamment précise sur la date de cet entretien et elle ne se prononce pas sur l'abandon de poste qui est reproché au requérant.

Il y a partant avant tout progrès en cause lieu de faire droit à l'offre de preuve de la partie défenderesse qui est précise, pertinente et concluante, le requérant pouvant toujours faire valoir sa version des faits lors de la contre-enquête qui est de droit.

Il échet en conséquence de réserver la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

II. Quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 397,83 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Il fait valoir à l'appui de sa quatrième demande indemnitaire qu'il résulte de sa fiche de salaire du mois d'août 2019 qu'il avait encore droit à 28 heures de congé à la fin de la relation de travail.

La partie défenderesse soutient quant à elle qu'elle a payé au requérant l'indemnité compensatoire pour congés non pris qui lui serait due.

Elle fait à ce sujet valoir que la fiche de salaire du requérant du mois d'août 2019 comprend le salaire dû pour ce mois et les congés.

Elle fait finalement valoir qu'il résulte de l'extrait de virement qu'elle a versé au dossier que l'indemnité compensatoire pour congés non pris a été payée au requérant.

Le requérant conteste que les congés lui aient été payés.

Il conteste ainsi que le salaire du mois d'août 2019 et son indemnité compensatoire pour congés non pris lui aient été payés ensemble.

Il donne finalement à considérer à ce sujet que sa fiche de salaire du mois d'août 2019 indique un solde de congés de 28 heures.

La partie défenderesse se rapporte finalement à prudence de justice en ce qui concerne la quatrième demande du requérant.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant

au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

Il résulte de la fiche de salaire du requérant du mois d'août 2019 que la partie défenderesse y a mis en compte un solde de 28 heures de congé.

L'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Or, la partie défenderesse, qui a fait valoir qu'elle a payé au requérant l'indemnité compensatoire pour congés qui lui est redue, est restée en défaut de le prouver.

Il ne résulte en effet pas des documents produits par la partie défenderesse que cette dernière a payé ces 28 heures de congé au requérant.

La partie défenderesse n'a ainsi pas intégré le paiement de ces 28 heures de congé dans la rubrique « salaire du mois ».

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de 397,83 €

III. 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 l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire pour congés non pris, il y a lieu de faire droit à demande en majoration du taux d'intérêt 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.

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

IV. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie malfondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 19.230,95 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 16 octobre 2019 au 9 septembre 2020 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

La demande de l'ETAT doit également être réservée en l'état actuel de la procédure.

V. Quant aux demandes des parties au litige 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.

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

Il échet encore de réserver les demandes en allocation d'une indemnité de procédure 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 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 abusif à la somme de 10.268,05 €;

lui **donne** encore acte qu'il renonce à sa demande en paiement d'arriérés de salaire ;

donne finalement acte à l' ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare d'ores et déjà fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 397,83 €;

partant **condamne** d'ores et déjà la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 397,83 avec les intérêts légaux à partir du 14 octobre 2019, 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 ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause :

admet la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à apporter par l'audition du témoin :

– PERSONNE3.), demeurant à F-ADRESSE3.)

la preuve des faits suivants :

« En date du 29 août 2019, lors de l'arrivée de Monsieur PERSONNE5.) sur son lieu de travail, Monsieur PERSONNE2.) et Madame PERSONNE3.) l'ont informé de son premier avertissement de travail pour non-respect de ses obligations concernant la tenue vestimentaire.

Monsieur PERSONNE6.) n'a pas voulu signer cet avertissement. Monsieur PERSONNE2.) l'a alors informé que l'avertissement lui sera envoyé par courrier recommandé à son domicile.

C'est à ce moment que Monsieur PERSONNE5.) a commencé à insulter Monsieur PERSONNE2.) en lui disant qu'il n'est pas éduqué, qu'il ne valait rien et que ce qu'on lui disait ne l'intéressait pas, le tout en haussant le ton.

Monsieur PERSONNE6.) a par la suite quitté son poste de travail, malgré son obligation de prêter le travail le soir, et ne s'est plus présenté depuis le 29 août 2019 sur son lieu de travail, sans informer son employeur de la cause de son absence et sans fournir un certificat médical. »

dit que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

réserve la contre-preuve;

fixe jour, heure et lieu pour:

l'enquête au lundi, 23 janvier 2023 à 9h15 heures,

la contre-enquête au lundi, 6 mars 2023 à 9h15 heures,

dans la salle d'enquêtes JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg, Plateau du Saint-Esprit ;

fixe le délai dans lequel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 3 février 2023;

commet la Présidente du tribunal pour procéder à cette mesure d'instruction ;

refixe l'affaire à l'audience publique du mardi, 21 mars 2023 à 15h00 heures, salle JP.1.19 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 de la greffière Daisy PEREIRA, 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. Daisy PEREIRA