

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 381/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 7 FEVRIER 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.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Jennifer GENTEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marie MONTALVO, avocat, 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-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérant(s) 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 KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

en présence de

L'ÉTAT 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 François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

faisant défaut.

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 11 décembre 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 janvier 2020.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 17 janvier 2023. A l'audience de ce jour, Maître Jennifer GENTEN comparut pour la partie demanderesse, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Jade MADERT. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 17 janvier 2023 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier faxé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 17 janvier 2023, il a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

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 11 décembre 2020, 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) à titre de dommage moral pour rupture illégale, injustifiée et abusive du contrat de travail le montant de 15.000.- € avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du 27 juillet 2020, date du licenciement, sinon à compter du 30 septembre 2020, date de la fin du préavis, sinon à compter du 16 octobre 2020, date de la contestation du licenciement et de la demande de motifs, sinon à compter de la demande en justice, sinon à partir du présent jugement, jusqu'à solde ;
- 2) mensuellement, tant qu'il n'aura pas retrouvé un nouvel emploi, une indemnité de 3.366,13 € adapté à l'indice tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, à diminuer du secours de chômage qu'il touchera le cas échéant, tant qu'il aura droit à ce secours, avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du 27 juillet 2020, date du licenciement, sinon à compter du 30 septembre 2020, date de la fin du préavis, sinon à compter du 16 octobre 2020, date de la contestation du licenciement et de la demande de motifs, sinon à compter de la demande en justice, sinon à partir du présent jugement, jusqu'à solde ;
- 3) mensuellement, à partir du jour où il aura trouvé un nouvel emploi, la différence entre la somme de 3.366,13 € adapté à l'indice officiel tel qu'il sert à l'adaptation des traitements et salaires, et le salaire mensuel qu'il touchera auprès de son nouvel employeur, avec les intérêts légaux tels que de droit à compter du 27 juillet 2020, date du licenciement, sinon à compter du 30 septembre 2020, date de la fin du préavis, sinon à compter du 16 octobre 2020, date de la contestation du licenciement et de la demande de motifs, sinon à compter de la demande en justice, sinon à partir du présent jugement, jusqu'à solde ;

ou tout autre montant même supérieur à déterminer par le tribunal ou à dire d'expert, ce montant avec les intérêts légaux à compter du 27 juillet 2020, date du licenciement, sinon à compter du 30 septembre 2020, date de la fin du préavis, sinon à compter du 16 octobre 2020, date de la contestation du licenciement et de la demande de motifs, sinon à compter de la demande en justice, sinon à partir du présent jugement, jusqu'à solde.

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, sur minute et avant enregistrement.

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.

A l'audience du 17 janvier 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 1.639,12 €

Il y a finalement requis acte qu'il demandait encore à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.366,13 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 17 janvier 2023 ni présenté, ne fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il est représenté par un avocat, Maître François KAUFFMAN, il y a lieu de statuer contradictoirement à son encontre.

Par courrier daté du 17 janvier 2023, l'ETAT a cependant informé le tribunal de ce siège qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans la présente affaire.

Il échet de lui en donner acte.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant à la demande nouvelle

a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la demande du requérant en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement alors qu'elle serait nouvelle.

Elle fait en effet valoir que cette dernière demande ne résulte pas de la requête.

Le requérant conteste quant à lui que sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement soit nouvelle.

Il fait valoir que la problématique de la requête tourne autour de la formalité relative à la notification de son licenciement.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 53 du nouveau code de procédure civile :

« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.

Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même ; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Or, le requérant a formulé sa demande en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement pour la première fois à l'audience du 17 janvier 2023.

Cette demande, qui n'est pas inscrite dans la requête, est nouvelle par son objet.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée irrecevable.

B. Quant à la forclusion de la demande

a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse conclut ensuite à la forclusion de la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif pour cause de forclusion.

Elle fait valoir qu'elle a notifié au requérant son licenciement le 27 juillet 2020.

Elle se base ainsi sur les pièces qu'elle a versées au dossier pour retenir qu'elle a le 27 juillet 2020 envoyé la lettre de licenciement au requérant à son adresse.

Elle fait partant valoir que le délai d'un mois pour demander les motifs de son licenciement court à partir du licenciement du requérant.

Elle fait dès lors valoir que la demande du requérant en communication des motifs de son licenciement du 16 octobre 2020 est hors délai et que sa requête l'est également.

Elle se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 21 janvier 2016, numéro 41693 du rôle, ainsi que sur un jugement du Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette du 13 janvier 2020, répertoire n° 85/20, pour retenir que c'est la date à laquelle la lettre de licenciement a été envoyée qui compte.

Elle fait en effet valoir qu'elle n'a pas à pâtir des dysfonctionnements au niveau de l'acheminement par la poste du courrier de licenciement qu'elle a envoyé au requérant.

Le requérant se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la forclusion de sa demande.

Il fait valoir qu'il est établi que le courrier de licenciement est revenu à la partie défenderesse et qu'il ne lui a partant pas été remis.

Il fait valoir à ce sujet que le relevé track and trace de la poste ne constitue pas un document fiable.

Il fait finalement valoir qu'il a retrouvé sa lettre de licenciement le 7 octobre 2020 dans son casier au bureau.

La partie défenderesse se rapporte finalement à prudence de justice en ce qui concerne le relevé track and trace de la poste.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-11(2) du code du travail :

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. »

A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L.124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale.

Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année. »

D'après l'article L.124-3 du code du travail, l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste.

Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification.

Finalement, 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. »

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a envoyé la lettre de licenciement du requérant le 27 juillet 2020 par la poste, de sorte qu'elle a licencié son ancien à cette dernière date.

La forme, la procédure et les conséquences d'un licenciement sont en effet appréciés à la date du licenciement, c'est-à-dire à la date à laquelle l'employeur a remis à la poste la lettre recommandée notifiant le licenciement et exprimé par cet acte sa volonté de licencier.

Le délai dans le chef du salarié pour demander les motifs du licenciement commence cependant seulement à courir contre le destinataire à partir du jour où il a reçu la lettre.

Il appartient ainsi à l'employeur de porter le licenciement à la connaissance du salarié.

Le dépôt de la lettre à la poste ne vaut ainsi pas à lui seul notification, mais il faut que la lettre arrive à destination ou que le destinataire soit à tout le moins mis en mesure d'en prendre connaissance.

Or, il n'est en l'espèce pas établi que le requérant a reçu sa lettre de licenciement ou qu'il a été mis en mesure d'en prendre connaissance.

Le relevé track and trace de la poste, qui indique que l'adresse est incorrecte et que l'envoi a été retourné à l'expéditeur, ne saurait en tout état de cause pas prouver que le requérant n'a pas reçu sa lettre de licenciement alors que ce relevé ne constitue pas un document fiable.

A défaut pour la partie défenderesse d'avoir prouvé que la lettre de licenciement a été notifiée au requérant conformément à la loi, le délai d'un mois pour demander les motifs du licenciement n'a pas commencé à courir.

Le requérant a partant valablement pu demander les motifs de son licenciement encore le 16 octobre 2020.

Il n'y a à ce sujet pas lieu d'appliquer les jurisprudences invoquées par la partie défenderesse.

Dans l'affaire qui a abouti à l'arrêt de la Cour d'appel du 21 janvier 2016, le salarié a en effet fait valoir que le licenciement n'a pas produit ses effets à défaut pour lui d'avoir reçu sa lettre de licenciement.

La Cour d'appel a cependant retenu que la régularité de l'acte par laquelle l'employeur informe le salarié de la rupture de la relation contractuelle de travail s'apprécie à la date à laquelle son auteur a manifesté irrévocablement sa volonté de le poser, soit le jour de l'envoi de la lettre recommandée de licenciement.

Elle a ainsi dans ce contexte retenu qu'en ce qui concerne le caractère effectif du licenciement, le législateur écarte toute exigence quant à la réception de la lettre de licenciement.

Le jugement rendu par le Tribunal du Travail d'Esch-sur-Alzette le 13 janvier 2020 vise quant à lui l'hypothèse où le salarié n'a pas reçu la lettre de motivation de son licenciement qui lui a été notifiée par son employeur dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-5 du code du travail.

Le salarié avait dans le cas d'espèce en effet conclu au caractère abusif de son licenciement à défaut pour son employeur de lui avoir fait parvenir les motifs du licenciement endéans le délai légal.

La notification des motifs du licenciement par l'employeur avait cependant été valablement faite par l'employeur et elle a produit ses effets à partir de la remise de la lettre de motifs à la poste, l'employeur n'ayant dans ce cas pas à pâtir des dysfonctionnements au niveau de l'acheminement des courriers par la poste.

Dans le présent cas d'espèce, si le licenciement du requérant a produit ses effets à partir du 27 juillet 2020, le requérant n'a à défaut de notification valable du licenciement jamais pu demander les motifs de son licenciement, de sorte que le délai pour demander les motifs du licenciement n'a pas pu commencer à courir.

En ce qui concerne dès lors la forclusion de la demande, la loi a réglementé trois hypothèses :

1. si le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement, le délai de forclusion court à partir de la notification du licenciement ;
2. si le salarié demande les motifs et si l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai de forclusion court à partir de la date de la notification de la motivation ;
3. si le salarié demande les motifs et si l'employeur ne répond pas dans le délai lui imparti, le délai de forclusion court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5(2) du code du travail.

Il est constant en cause que la partie défenderesse, qui a reçu la demande de motifs du requérant du 16 octobre 2020, n'a pas répondu à cette dernière demande.

Le délai de forclusion a d'après les développements qui précèdent partant couru à partir de l'expiration du délai d'un mois donné à l'employeur pour fournir les motifs du licenciement, soit à partir du 16 novembre 2020.

Le requérant avait partant jusqu'au 16 février 2020 pour introduire son action en justice.

Etant donné qu'il a déposé sa demande au greffe du Tribunal du Travail de et à Luxembourg le 11 décembre 2020, il l'a introduite dans les délais.

Le moyen de la partie défenderesse relatif à la forclusion de la demande doit partant être rejeté.

La demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, introduite dans les forme et délai de la loi, doit dès lors être déclarée recevable.

II. Quant au fond

A. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse n'aurait jamais répondu à sa demande en communication des motifs de son licenciement du 16 octobre 2020.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir qu'elle a notifié le licenciement le 27 juillet 2020 et qu'elle n'a partant commis aucune faute.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas à pâtir des dysfonctionnements au niveau de l'acheminement des courriers par la poste.

Elle fait encore valoir que le requérant a été hors délai pour demander les motifs de son licenciement.

Elle fait finalement valoir que le requérant doit établir les motifs à la base de son licenciement, ce qu'il serait resté en défaut de faire.

Elle demande ainsi le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) alors qu'elle ne serait pas précise et que les motifs du licenciement ne seraient pas prouvés.

b) Quant aux motifs du jugement

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. »

Il est constant en cause que la partie défenderesse n'a pas répondu à la demande du requérant en communication des motifs de son licenciement.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant le 27 juillet 2020 doit partant en application de l'article L.124-5 du code du travail être déclaré abusif.

Il y a ainsi lieu de rejeter les moyens que la partie défenderesse a développés sous le point II.A.a) du présent jugement eu égard aux développements faits sous le point I.B.b) du jugement.

B. 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 1.639,12 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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

Elle fait valoir que le dommage matériel subi par le requérant ne lui est au vu de l'absence active de recherche d'emploi pas imputable.

Elle fait en effet valoir que le fait pour le requérant d'avoir retrouvé un emploi tardivement résulte de la propre responsabilité.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait été malade pendant son préavis, n'a pas fait de recherches d'emploi pendant le préavis.

Elle fait ensuite valoir que les relevés de recherches d'emploi versés par le requérant au dossier afin de documenter ses recherches d'emploi, qui seraient des historiques rédigés par son ancien salarié lui-même, sont des documents unilatéraux et qu'ils doivent en tant que tels être écartés des débats.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a pas fait de recherches d'emploi après son licenciement, mais seulement à partir de janvier 2021.

Elle fait finalement valoir que les recherches d'emploi versées par le requérant aux débats ne sont pas nombreuses.

Elle demande partant à voir déclarer non fondée la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le montant réclamé par le requérant à titre de ce préjudice matériel est compte tenu de l'ancienneté de son ancien salarié et de son âge au moment de son licenciement exagéré.

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.

Afin de prouver qu'il a activement recherché du travail après son licenciement, le requérant verse en premier lieu des relevés de recherches d'emploi qu'il a lui-même établis.

Or, ces relevés, qui constituent des documents unilatéraux, ne sauraient en vertu du principe que nul ne saurait constituer des preuves à soi-même pas démontrer que le requérant a activement recherché du travail après son licenciement.

Les réponses d'employeurs potentiels que le requérant a versées au dossier ne prouvent ensuite pas non plus que le requérant a activement cherché un nouvel emploi après son congédiement.

Il appert ainsi à l'analyse des réponses que des employeurs potentiels ont envoyées au requérant que la date de leur envoi ne figure pas sur six de ces réponses, de sorte qu'il n'est pas possible de situer ces réponses dans le temps.

Il n'y a partant pas lieu de prendre en considération ces six réponses pour apprécier si le requérant a activement recherché du travail après son licenciement.

En ce qui concerne les autres réponses d'employeur potentiels versées par le requérant au dossier, la première réponse ainsi produite ne date que du 23 décembre 2020, soit cinq mois après le licenciement du requérant.

Les autres réponses versées aux débats datent du 29 avril 2021, du 5 mai 2021, du 17 mai 2021, du 27 mai 2021, du 3 septembre 2021, du 15 novembre 2021, du 26 novembre 2021, du 18 janvier 2022, du 19 janvier 2022 et du 18 février 2022.

Le requérant n'a partant pas activement recherché du travail immédiatement après son licenciement et ses recherches d'emploi ne sont d'après les pièces qu'il a versées au dossier pas non plus nombreuses.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a fait tous 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 conteste la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son montant.

Elle fait valoir qu'il n'y a en l'espèce aucune circonstance du licenciement qui lui soit imputable.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas eu sa lettre de licenciement en raison d'un problème de la poste.

Elle fait encore valoir que le requérant a une faible ancienneté dans son entreprise.

Elle fait finalement valoir que le métier de chauffeur de bus est demandé sur le marché du travail et que le requérant aurait pu retrouver du travail plus rapidement.

La partie défenderesse demande partant le rejet de la deuxième demande indemnitaire du requérant.

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 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.- €

III. 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 2.500.- € 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 l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

IV. 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, sur minute et avant enregistrement.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée en ce qui concerne 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 être déclarée non fondée 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,

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 1.639,12 €;

lui **donne** finalement acte qu'il demande également à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 3.366,13 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement ;

déclare cette dernière demande irrecevable ;

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme pour le surplus ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 27 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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 11 décembre 2020, 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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance ;

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 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