

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 761/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 7 MARS 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 SUIV
DANS LA CAUSE**

ENTRE:

PERSONNE1.),

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

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

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 Maître Anne CHARTON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pierre REUTER, 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 4 mai 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 mai 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 14 février 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Frédéric KRIEG, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Anne CHARTON.

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 4 mai 2021, 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 : | 10.000.- € |
| 2) dommage moral : | 10.000.- € |

soit en tout le montant de 20.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice 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 à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

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

A l'audience du 14 février 2023, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 14.849,28 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 19 mai 2014 en qualité de « service desk operator », l'a licencié avec préavis le 15 octobre 2020.

Le requérant a fait demander les motifs de son licenciement par courrier daté du 27 octobre 2020 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier par courrier daté du 27 novembre 2020.

Le courrier daté du 27 novembre 2020 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 8 décembre 2020.

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.

En ce qui concerne son premier moyen, le requérant fait plus particulièrement valoir que la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de motivation du licenciement combien de personnes ont travaillé dans le service dans lequel il était affecté.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse a comparé dans la lettre de motifs son travail à celui de ses collègues de travail sans nommer ces derniers dans cette lettre.

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

Elle soutient que les motifs de licenciement indiqués dans la lettre de motifs sont circonstanciés et qu'ils y sont donnés sur une certaine durée.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans cette lettre en quoi l'insuffisance professionnelle qu'elle reproche au requérant lui est imputable.

2) 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. »

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.

Or, la partie défenderesse a non seulement indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, à savoir des périodes répétées d'inactivité, des performances insuffisantes et la mauvaise qualité du travail exécuté, mais elle y a également indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes ainsi reprochées.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement du requérant avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

La circonstance que la partie défenderesse n'a pas indiqué le nom des collègues de travail du requérant dans la lettre de motifs ne rend en effet pas cette lettre imprécise alors que le nom de ces collègues constitue une précision complémentaire qui peut être fournie en cours d'instance.

Le premier moyen du requérant doit partant 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.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au périodes répétées d'inactivité, le requérant conteste qu'il y ait eu des trous dans son emploi du temps.

Il fait en premier lieu exposer qu'il a dans le cadre de son travail auprès de la partie défenderesse réalisé trois types d'interventions pour la Commission européenne : à savoir des interventions par prise de connexion directe sur le PC de la personne, des interventions hors connexion consistant à guider la personne par téléphone lorsque la connexion n'est pas possible et des interventions de proximité sur place dans le service PROXY LACC, ces dernières interventions ayant constitué plus d'un tiers de ses interventions.

Il fait ainsi valoir que si la partie défenderesse avait trois opérateurs affectés au site de la Commission européenne, il a été appelé plus fréquemment sur place que les deux autres opérateurs.

Il fait ensuite valoir que les dépannages qu'il a effectués sur le site de la Commission européenne, qui auraient duré un certain temps, constituent des interventions hors connexion et que la partie défenderesse n'a de ce fait pas pu constater qu'il n'a pas travaillé.

Il fait ainsi valoir que les interventions par connexion sont les seules opérations rétractables par un relevé de connexion.

Il fait ainsi valoir que le relevé de connexion versé par l'employeur ne démontre pas qu'il n'a pas travaillé alors qu'il ne recenserait que les interventions par connexion.

Il conclut que ce relevé d'activité n'est pas fiable alors qu'il ne comptabiliserait pas le temps pendant lequel il n'a pas été connecté.

Il fait finalement valoir que le relevé d'activité en question n'a pas de force probante alors que ce relevé, qui serait un relevé EXCEL, peut être remplacé par l'employeur qui pourrait y mettre ce qu'il veut.

Il se base ensuite sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) pour retenir que lorsqu'un opérateur rappelle un utilisateur, il est obligé de le faire hors connexion.

Il fait ainsi valoir que l'opérateur est dans ce cas occupé et qu'il ne peut pas recevoir d'autres appels.

Il fait encore valoir que lorsqu'il est intervenu sur le site de la Commission européenne, il ne pouvait pas prendre d'appels.

Il fait finalement valoir que les interventions peuvent prendre des heures.

Il conteste partant avoir été en pause et il soutient que la partie défenderesse, qui serait de mauvaise foi, ne l'a pas établi.

Il conclut partant que toute la motivation de la partie défenderesse est construite sur la prémisse tronquée qu'il n'a réalisé que des interventions connectées.

Il se base finalement sur un mail de PERSONNE3.) du 13 octobre 2020 pour retenir que la Commission européenne a été satisfaite de ses prestations.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux performances insuffisantes, le requérant fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais fait de remarques sur son travail.

Il fait ensuite valoir que les utilisateurs de la partie défenderesse ont vanté ses mérites.

Il fait ensuite valoir que pendant le temps où il a travaillé en télétravail, la partie défenderesse a augmenté ses objectifs à trente appels par jour, objectifs qu'il n'aurait de toute façon pas pu atteindre.

Il fait en effet valoir que cet objectif n'a pas été réalisable alors qu'on se serait à l'époque trouvé en pleine crise sanitaire ou tout aurait été ralenti.

Il fait encore valoir qu'un appel peut durer plus ou moins de temps.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'un opérateur ne peut pas décider des appels auxquels il peut répondre par jour.

En ce qui concerne finalement le reproche suivant lequel il aurait décidé de ne plus venir travailler sur site, mais uniquement en télétravail, le requérant fait valoir qu'il résulte des courriels échangés le 20 mai et 12 juin 2020 entre son supérieur hiérarchique, PERSONNE4.), et lui qu'il a proposé à la partie défenderesse de venir travailler sur site si elle le désirait, de sorte qu'il aurait été disponible.

Il fait encore valoir que la période allant du 20 mai au 12 juin 2020 est éludée dans les pièces de la partie défenderesse, ainsi que dans la lettre de motifs.

Il fait ainsi valoir qu'il a en date du 8 juin 2020 eu avec PERSONNE4.) une discussion au sujet de son retour sur site.

Il fait ensuite exposer qu'il a ce jour-là eu les symptômes du virus de la COVID-19, qu'il est allé chez le médecin pour un test COVID, qu'il a eu trois jours d'arrêt de travail du 8 au 10 juin 2020 et qu'il a suite à un test négatif rappelé la partie défenderesse pour revenir au travail.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse a changé son planning, qu'elle lui a reproché de ne pas être fiable et qu'elle l'a sanctionné malgré le fait qu'il aurait été disponible.

En ce qui concerne finalement le tableau de performance que la partie défenderesse a versé au dossier, le requérant fait valoir que ce tableau recoupe une période pendant laquelle les membres de la Commission européenne auraient été en congé.

Il fait encore valoir que ce tableau n'indique pas combien d'appels ont été faits par lui ou non.

Il fait finalement valoir à ce sujet que ce tableau, qui aurait été confectionné par la partie défenderesse, ne saurait pas valoir comme élément de preuve.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au mauvais travail exécuté, le requérant soutient que ce motif n'est pas sérieux.

En ce qui concerne ainsi les commentaires négatifs que la partie défenderesse a versés au dossier, le requérant conteste que ce soit lui qui soit intervenu pour les interventions litigieuses.

Il soutient ainsi que l'opérateur qui a fait l'intervention n'est pas nommé dans ces commentaires.

En ce qui concerne plus particulièrement le commentaire de PERSONNE5.), le requérant soutient que PERSONNE5.), qui serait « blacklistée » en interne, a mal jugé tous les opérateurs de la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir que si un opérateur ne résout pas le problème, l'utilisateur n'est forcément pas content et qu'il fait ses commentaires dans une situation d'énervement.

En ce qui concerne ensuite le commentaire de PERSONNE6.), le requérant fait valoir que PERSONNE6.) ne dit pas qu'il n'a pas réussi à résoudre le problème.

Il soutient ainsi qu'il a mis fin au problème de PERSONNE6.).

En ce qui concerne ensuite le commentaire de PERSONNE7.), le requérant fait valoir que ce commentaire ne démontre pas la mauvaise qualité de son travail.

Il soutient à ce sujet qu'il faudrait le comparer avec un opérateur normalement diligent et avisé.

En ce qui concerne finalement le commentaire d'PERSONNE8.), le requérant fait valoir qu'il y a eu un problème de procédure, mais non pas un problème de fond.

Le requérant fait ensuite valoir qu'eu égard au nombre important d'interventions qu'il a effectuées, la partie défenderesse ne saurait pas se baser sur quatre commentaires négatifs pour retenir qu'il n'a pas bien effectué son travail.

Il fait encore valoir qu'il n'a pas seulement dû répondre à vingt appels téléphoniques par jour, mais qu'il a en outre fait des interventions par connexion et des interventions sur site.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il résulte des pièces qu'il a versées au dossier qu'il a eu le double de feedbacks positifs que ses collègues de travail.

Le requérant conclut partant que son licenciement est abusif.

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

Elle fait valoir que chaque opération qui consiste en un appel téléphonique ou en intervention sur place exige l'ouverture d'un ticket.

Elle fait ainsi valoir qu'elle est rémunérée par le nombre de tickets ouverts.

En ce qui concerne le relevé des activités du requérant qu'elle a versé au dossier, la partie défenderesse fait valoir que le logiciel de la société permet de retracer l'intégralité des appels reçus par son ancien salarié et les tickets que ce dernier a ouverts.

Elle fait ainsi valoir qu'elle reproche au requérant de ne pas avoir ouvert un ticket pour toutes les heures qui sont reprises dans la lettre de motifs.

Elle soutient ainsi que le requérant n'a rien fait pendant ces heures-là.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux performances insuffisantes, la partie défenderesse conteste la version des faits du requérant.

Elle fait à ce sujet valoir qu'elle a versé les échanges relatifs au télétravail au dossier, de sorte qu'elle n'aurait pas la volonté de cacher ces échanges.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de cet échange de mails du 12 juin 2020 que le requérant lui a fait part de sa décision de ne plus faire que du télétravail.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas manifesté son enthousiasme de venir travailler sur site.

Elle fait valoir qu'elle a accepté que le requérant fasse du télétravail, mais à condition qu'il fasse trente appels par jour.

Elle fait en effet valoir qu'elle a demandé au requérant de faire plus d'appels alors qu'il n'aurait pendant son télétravail plus pu faire des interventions par connexion ou sur site.

Elle ne conteste ainsi pas que le requérant devait dans le cadre de sa fonction de « desk operator » faire trois types d'interventions, mais elle fait valoir qu'elle a augmenté les appels journaliers de son ancien salarié alors que ce dernier aurait à partir de la maison seulement pu assurer le « callcenter ».

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant n'a jamais contesté l'objectif de trente appels par jour.

Elle soutient en effet que le requérant aurait dû lui répondre que l'objectif de trente appels par jour n'était pas réalisable.

Elle se base ensuite sur le relevé des appels téléphoniques qu'elle a versé au dossier pour prouver que les appels traités par le salarié n'ont pas dépassé vingt appels par jour.

Elle se base finalement sur le tableau de performance qu'elle a produit aux débats pour démontrer que l'équipe du requérant a été deux fois plus performante que son ancien salarié.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la mauvaise qualité du travail exécuté, la partie défenderesse se base sur les rapports d'incident qu'elle a versés en cause afin d'établir que ses clients ont été mécontents du service fourni par le requérant.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet qu'il résulte du suivi d'incident du 3 juin 2020 que le requérant a fait des remarques sexistes et machistes à la cliente.

Le requérant rappelle son moyen suivant lequel le relevé de ses activités n'a pas de force probante.

Il fait ensuite valoir qu'un opérateur ne peut pas ouvrir un ticket s'il fait une intervention par ailleurs.

Il fait finalement valoir que le fait d'avoir commis une faute sur quatre interventions ne saurait au vu des quelques trente mille interventions qu'il a faites pas justifier son licenciement.

2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le motif de licenciement relatif aux périodes d'inactivité du requérant, la partie défenderesse est en tout état de cause restée en défaut de le prouver.

En effet, le relevé des activités du requérant pour la période allant du 16 mars au 13 mai 2020, qui constitue un document unilatéral établi par la partie défenderesse elle-même, ne saurait en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même pas prouver que le requérant n'a pas travaillé pendant certaines heures et qu'il n'a de ce fait pas respecté ses horaires de travail.

En ce qui concerne ensuite le motif de licenciement relatif aux performances insuffisantes du requérant, la partie défenderesse ne saurait en premier lieu pas reprocher au requérant d'avoir pris la décision unilatérale de travailler en télétravail sans la concerter alors qu'elle a accepté que son ancien salarié travaille depuis son domicile.

La partie défenderesse aurait ainsi pu imposer au requérant de venir travailler sur site, mais elle a été d'accord à ce qu'il travaille depuis son domicile à condition qu'il augmente le nombre de ses appels téléphoniques à trente appels par jour.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas atteint ses objectifs consistant à répondre à trente appels par jour, la partie défenderesse est encore restée en défaut de le prouver.

Le relevé des appels téléphoniques du requérant pour la période allant du 15 au 18 juin 2020, ainsi que le tableau de performance du requérant pour la période allant de juillet à octobre 2020, qui constituent des documents unilatéraux, ne sauraient ainsi pas démontrer l'incapacité du requérant à atteindre ses objectifs.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la mauvaise qualité du travail exécuté, il aurait au vu des contestations du requérant appartenu à la partie défenderesse de prouver que c'est bien le requérant qui a réalisé les cinq interventions qui n'ont suivant les cinq suivis incidents versés au dossier pas été effectuées à la satisfaction des clients.

Même à supposer que le requérant ait effectué ces cinq interventions, la partie défenderesse est encore restée en défaut de démontrer que le requérant a fait des remarques sexistes et machistes à PERSONNE7.).

Le commentaire de PERSONNE7.) fait ainsi état de « diminishing comments » sans autres précisions.

Le fait pour le requérant d'avoir mal effectué ces cinq interventions, à le supposer établi, n'est finalement au vu du grand nombre d'interventions effectuées par le requérant pas suffisamment graves pour justifier son licenciement.

Les motifs du licenciement du requérant ne sont dès lors ou bien pas réels, ou bien pas sérieux, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de son ancien salarié le 15 octobre 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 14.849,28 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fixe la période de référence pour le calcul de ce préjudice matériel à huit mois et demi.

Il fait finalement valoir à l'appui de sa première demande qu'il a non seulement fait des recherches d'emploi, mais qu'il a également suivi une formation pour être à jour.

Le requérant soutient ainsi que le fait d'avoir suivi une formation constitue une démarche visant à diminuer son préjudice alors qu'elle aurait été faite pour mieux se reclasser.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant.

Elle fait valoir que le requérant, qui aurait été licencié le 15 octobre 2020 et qui aurait été dispensé de prêter son préavis de quatre mois, n'a commencé à rechercher du travail qu'à partir du mois de mars 2021.

Elle fait en effet valoir que cinq mois se sont écoulés depuis le licenciement du requérant sans que ce dernier ne fasse de démarches pour retrouver du travail.

Elle fait ainsi valoir que la première candidature versée par le requérant date de mars 2021 et qu'elle constitue une candidature pour un stage et non pas pour un poste.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a pas activement recherché du travail à partir du mois de mars 2021.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a fait trois recherches d'emploi au mois de mars 2021, cinq recherches d'emploi au mois d'avril 2021, six recherches d'emploi au mois de mai 2021, quatre recherches d'emploi au mois de juin 2021 et quatre recherches d'emploi au mois de juillet 2021.

Elle soutient finalement que le requérant a versé des doublons parmi ses recherches d'emploi.

Elle conclut partant que le requérant n'a au vu de sa faible recherche d'emploi pas minimisé son dommage.

Elle soutient ainsi que le requérant a fait un stage au lieu de faire des candidatures.

La partie défenderesse demande partant à voir débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant fait répliquer que sa formation en informatique est inhérente à ses recherches d'emploi.

Il soutient qu'il doit obligatoirement être à jour pour retrouver du travail.

Il fait partant valoir que sa formation fait partie d'une démarche de reclassement.

Le requérant fait finalement valoir qu'il lui a été plus difficile de retrouver un nouvel emploi qu'à l'accoutumé alors que toutes les « boîtes » auraient été fermées.

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.

Or, le requérant, qui a été licencié le 15 octobre 2020 avec un préavis de quatre mois qu'il a été dispensé de prester, n'a d'après les pièces qu'il a versées au dossier commencé à rechercher du travail qu'en mars 2021, soit presque cinq mois après son licenciement.

Le requérant n'a partant pas prouvé 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.

Le fait pour le requérant d'avoir suivi une formation et le fait qu'il se soit trouvé à l'époque des faits en pleine crise sanitaire ne dispensaient en effet pas ce dernier de rechercher activement un emploi immédiatement après son licenciement.

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 la deuxième demande indemnitaires du requérant dans son principe et dans son montant.

Elle fait valoir que la demande du requérant en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif doit à défaut pour lui d'avoir activement recherché du travail être déclarée non fondée.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire 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 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 7.500.- €

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 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 1.250.- €

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare la demande d'PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 14.849,28 €;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) le 15 octobre 2020 abusif ;

déclare non fondée la demande d'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 7.500.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 7.500.-€ avec les intérêts légaux à partir du 4 mai 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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