

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3316 / 2023
L-TRAV-221/21**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
18 DÉCEMBRE 2023**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.) demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX s.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 249 621, représentée aux fins des présentes par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, 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 220 442, 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 Strassen.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 29 mars 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 26 avril 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 27 novembre 2023. Lors de cette audience Maître Fabrice BRENNEIS exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Jade MADERT répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 29 mars 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, suivant actualisation opérée à l'audience du 27 novembre 2023, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité de préavis (solde : 14 septembre 2020)	124,00 euros
Préjudice matériel	14.629,24 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros
Dommages et intérêts du chef d'honoraires d'avocat	3.500,00 euros

Le requérant réclame par ailleurs le montant de 2.681,50 euros à titre de réparation du dommage qui résulterait du caractère irrégulier en la forme du licenciement prononcé à son égard.

Il demande en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. à lui délivrer ses différents permis (permis grue auxiliaire passé auprès de SOCIETE2.), permis nacelle passé auprès de SOCIETE2.), permis chariot élévateur passé auprès de SOCIETE3.)) endéans la huitaine de la notification de la décision à intervenir, sous peine d'une

astreinte de 300 euros par document manquant et par jour de retard, ainsi qu'à voir dire que cette astreinte ne sera pas plafonnée.

PERSONNE1.) sollicite finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 27 novembre 2023, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. à lui délivrer ses différents permis. Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 27 novembre 2023, la société SOCIETE1.) S.A. conclut à la régularité et au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *monteur tuyauteur* » par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 12 juillet 2018, avec effet au 1^{er} août 2018. Par avenant du 15 octobre 2019 avec prise d'effet au 6 janvier 2020, il est devenu « *chauffeur & agent de fabrication* ».

Par courrier du 13 juillet 2020, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 2 mois, ayant couru du 14 juillet 2020 au 14 septembre 2020.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 55 ans et avait une ancienneté de service d'un an et onze mois.

Par courrier du 11 août 2020, la société SOCIETE1.) S.A. a adressé les motifs de licenciement suivants à PERSONNE1.):

« (...) Vous étiez en arrêt maladie pour les périodes suivantes et n'avez pas respecté les principes de protection du salarié en incapacité de travail l'employeur doit avoir été averti de la maladie du salarié, information au 1^{er} jour de la maladie et remise du certificat médical dans les trois jours » :

- Du 18/3 au 4/4/20 : Prévenu par mail le 18/3 à 16h43, certificat posté le 20/3, reçu le 24/3/20
- Du 3/4 au 17/4/20 : prévenu par mail le 3/04 à 12h16, certificat posté le 9/4, reçu le 15/4/20
- Du 17/4 au 10/5/20 : prévenu par mail le 17/4 à 14h42, certificat posté le 22/4, reçu le 28/4/20
- Du 6/5 au 20/5/20 : prévenu par mail le 7/5 à 10h18, certificat posté le 7/5, reçu le 19/5/20
- Du 20/5 au 03/6/20 : prévenu par mail le 20/5 à 15h00, certificat posté le 22/5, reçu le 27/5/20
- Du 2/6 au 30/6/20 : prévenu par mail le 2/6 à 19h22, certificat reçu le 08/06/20
- Du 25/6 au 5/7/20 : prévenu par mail le 25/6 à 13h15, certificat posté le 25/6, reçu le 29/6/20
- Du 3/7 au 10/7/20 : prévenu par mail le 3/7 à 14h38, certificat posté le 4/7, reçu le 09/06/20.

Vous êtes le chauffeur attitré de notre seul et unique camion de livraison. Vous devez comprendre aisément que constater votre absence le lundi matin et être prévenus, dans le meilleur de cas, à

12h16 le même jour, a des répercussions importantes dans notre planification ainsi que dans notre organisation et ont pour conséquence de déstabiliser notre entreprise.

Pour rappel, nous adressons par mail, à l'ensemble du personnel, le planning provisoire chaque jeudi fin de journée, et, le planning définitif de la semaine suivante, chaque vendredi fin de journée. Afin de palier à vos absences, votre collègue, PERSONNE2.), a repris la charge de nos livraisons avec notre camion.

A la prise de possession de notre camion, M. PERSONNE2.) a dû passer plus de 3 heures à nettoyer l'intérieur du camion qui était dans un état de saleté déplorable (détritus accumulés, canettes vides, papiers...)

De plus, nous avons constaté plusieurs impacts supplémentaires sur la carrosserie du camion depuis notre dernier contrôle en date du 10 janvier 2020 (photos en pièces jointes) que vous n'avez jamais jugé bon de nous signaler.

Ces dégâts sont :

- Poignée de la ridelle AVD cassée.
- Griffes importantes ridelle SOCIETE4.).

Pour rappel, nous vous renvoyons à l'article 5.7 de notre règlement de travail expliquant les conditions d'utilisation d'un véhicule de service (...) ».

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, au motif que, s'agissant des absences listées, il ne serait pas précisé quels jours seraient visés par le reproche de non-respect de l'information de l'employeur et la transmission du certificat médical, ainsi que, s'agissant du motif de l'état du camion de la société, il ne serait pas précisé quand celui-ci a été inspecté et nettoyé par la société défenderesse.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier. A entendre les moyens présentés par PERSONNE1.), celui-ci aurait parfaitement compris les reproches. La désorganisation causée au sein de l'entreprise serait exposée, avec précision du nom du salarié ayant dû remplacer le requérant, tout comme le temps ayant dû être consacré au nettoyage du camion et le dommage causé seraient également mentionnés de façon suffisamment explicite.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de constater que la lettre de motifs comprend deux séries de reproches, de nature différente :

- (a) Absences qui seraient de nature à « *déstabiliser [l'] entreprise* » ;
- (b) État du camion de la société et dégâts qu'aurait causé PERSONNE1.).

En ce qui concerne les reproches catégorisés *sub (a)*, il y a lieu de retenir que l'employeur détaille exactement les jours d'absence sur lesquels il fonde sa décision de licencier. En ce, le critère de précision est rempli ; l'exactitude des reproches de l'employeur relevant de l'examen — effectué *infra* — de la réalité des motifs.

En revanche, quant aux reproches catégorisés *sub (b)*, il y a lieu de constater que ceux-ci ne sont aucunement datés (« *A la prise de possession de notre camion...* » ; « *De plus, nous avons constaté plusieurs impacts...* »), de manière à ce qu'il ne soit pas possible de s'assurer que ces motifs étaient même antérieurs à la date du licenciement, prononcé le 13 juillet 2020. Or, même à supposer, par hypothèse, cette circonstance donnée, lesdits motifs ne portent pas garantie de l'absence d'arbitraire, dans la mesure où les circonstances de constat des reproches formulés (« *M. PERSONNE2.) a dû passer plus de 3 heures* » ; « *nous avons constaté* » ; « *notre dernier contrôle* ») sont laissées dans l'opacité.

Les motifs catégorisés *sub (b)* ne répondent dès lors pas à l'exigence légale de précision, de sorte que la société SOCIETE1.) S.A. n'est pas admise à se prévaloir des motifs en question à l'égard de PERSONNE1.).

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code de travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être, de manière *cumulative*, réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

S'agissant du *caractère réel* des motifs, PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) S.A. aurait toujours été prévenue en temps et en heure. Le reproche d'avoir posté tardivement le certificat médical ne résisterait pas au fait qu'il prouverait avoir toujours envoyé les certificats de maladie en cause par courriel à son employeur dans le respect des dispositions légales. Il n'aurait pas eu communication d'un seul planning de travail, ni d'un changement de planning. Les trois premières absences seraient d'ailleurs dues au Covid-19, ce qui lui serait difficilement reprochable.

La société SOCIETE1.) S.A. répond que les notifications litigieuses des incapacités de travail auraient toujours été faites tard dans la journée. L'existence et l'impact des absences de PERSONNE1.) au sein de la société résulteraient des relevés annuels des absences qu'elle verse aux débats, tout comme d'une attestation testimoniale du « responsable organisation et méthodes – QHSE » de la société, également produite par elle.

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8^{ème} ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

Il s'agit en l'espèce pour le Tribunal de déterminer si les deux reproches qui suivent ont une existence réelle, ce dont la preuve est à rapporter par la société SOCIETE1.) S.A. :

- (1) « vous [...] n'avez pas respecté les principes de protection du salarié en incapacité de travail l'employeur doit avoir été averti de la maladie du salarié, information au 1er jour de la maladie et remise du certificat médical dans les trois jours » ;
- (2) « Vous êtes le chauffeur attiré de notre seul et unique camion de livraison. Vous devez comprendre aisément que constater votre absence le lundi matin et être prévenus, dans le meilleur de cas, à 12h16 le même jour, a des répercussions importantes dans notre planification ainsi que dans notre organisation et ont pour conséquence de déstabiliser notre entreprise. Pour rappel, nous adressons par mail, à l'ensemble du personnel, le planning provisoire chaque jeudi fin de journée, et, le planning définitif de la semaine suivante, chaque vendredi fin de journée ».

Les périodes d'incapacité suivantes, tout comme la transmission des certificats d'incapacité de travail afférents par courriel par PERSONNE1.) à la société SOCIETE1.) S.A., sont établies pour être constantes, sinon pour résulter des pièces versées :

	<i>Périodes d'incapacité de travail de PERSONNE1.) visées par la lettre de motifs</i>	<i>Transmission du certificat d'incapacité de travail par courriel par PERSONNE1.)</i>
1)	18 mars – 4 avril 2020	Mercredi 18 mars 2020 à 16.43 heures
2)	3 avril – 17 avril 2020	Vendredi 3 avril 2020 à 12.15 heures
3)	17 avril – 10 mai 2020	Vendredi 17 avril 2020 à 11.35 heures
4)	6 mai – 20 mai 2020	Jeudi 7 mai 2020 à 10.18 heures
5)	20 mai – 3 juin 2020	Mercredi 20 mai 2020 à 15.00 heures
6)	2 juin – 30 juin 2020	Mardi 2 juin 2020 à 19.21 heures
7)	25 juin – 5 juillet 2020	Jeudi 25 juin 2020 à 13.15 heures
8)	3 juillet – 10 juillet 2020	Vendredi 3 juillet 2020 à 14.37 heures

Le Tribunal est ainsi amené à retenir que :

- s'agissant des périodes d'incapacité de travail répertoriées sub 1) à 3) et 5), la société SOCIETE1.) S.A. disposait à chaque fois du certificat médical y relatif dès le premier jour de l'incapacité de travail en question — alors que l'exigence légale au titre de l'article L.121-6 du code du travail se situe au troisième jour de l'absence au plus tard,

- aucune desdites absences n'a été portée à la connaissance de l'employeur plus tard que vendredi à 12.15 heures, ce qui, par hypothèse, devrait toujours être considéré comme suffisant par rapport à l'affirmation de l'employeur suivant laquelle il aurait adressé à l'ensemble du personnel « *le planning définitif de la semaine suivante, chaque vendredi fin de journée* »,
- quant aux périodes d'incapacité de travail répertoriées *sub 4) et 6) à 8)*, la société SOCIETE1.) S.A. disposait déjà d'une prolongation avant-même l'expiration de la précédente incapacité de travail,
- la transmission subséquente par voie postale de l'original par est, dans les conditions ainsi établies, sans incidence (voir Cour 8^{ème} ch., 15 décembre 2011, rôle n° 36938 : « *l'avertissement de l'employeur par le biais d'un SMS, à l'instar d'un appel téléphonique, d'un courrier électronique ou d'un fax, constitue une information valable de l'empêchement de se présenter à son poste de travail* »),
- l'affirmation « *constater votre absence le lundi matin et être prévenus, dans le meilleur de cas, à 12h16 le même jour* » contenue dans la lettre de motifs ne correspond dès lors aucunement à la réalité,
- la société SOCIETE1.) S.A. ne verse aucun exemple de planning provisoire ou définitif, tels que visés par la lettre de motifs.

Dans les conditions ainsi exposées, la société SOCIETE1.) S.A. n'établit pas, comme elle en a la charge, la réalité des motifs de licenciement liés à l'absence de PERSONNE1.).

Il s'ensuit que le licenciement de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

Corrélativement, le Tribunal est dispensé de statuer quant au moyen tiré du caractère irrégulier en la forme du licenciement.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

Aux termes de sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 124 euros à titre de solde d'indemnité compensatoire de préavis, au motif que le licenciement étant intervenu en date du 13 juillet 2020, le préavis aurait dû débuter le 15 juillet 2020 et s'achever le 14 septembre 2020, de sorte qu'il serait en droit d'obtenir paiement de salaire pour « *sa journée de travail manquante* » du 14 septembre 2020. À l'audience du 27 novembre 2023, il a déclaré se rapporter à prudence de justice.

La partie défenderesse conteste la demande de PERSONNE1.), au motif que la date de fin de préavis aurait été corrigée de manière manuscrite (du 13) au 14 septembre 2020 lors de la remise du courrier de licenciement en mains propres et qu'elle aurait à juste titre payé 10 jours ouvrés entre le 1^{er} et le 14 septembre 2014 à PERSONNE1.).

Le Tribunal constate que la correction manuscrite de fin de préavis au 14 septembre 2020 n'est pas en cause et que, suivant fiche de salaire du mois de septembre 2020, la date de sortie de PERSONNE1.) est effectivement fixée au 14 septembre 2020 et 80 heures de travail, soit 10 journées, lui ont été payées, correspondant ainsi au nombre de journées ouvrables sur la période du 1^{er} au 14 septembre 2020.

La demande de PERSONNE1.) n'est dès lors pas fondée.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 14.629,24 euros, calculé sur base d'une période de référence de 12 mois, durant laquelle il aurait fait un certain nombre de recherches d'emploi infructueuses.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste cette demande en faisant valoir que les recherches d'emploi de PERSONNE1.) auraient été insuffisantes.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur. Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été dispensé de travail durant son préavis de deux mois, période durant laquelle il établit avoir effectué une seule demande d'emploi (le 24 août 2020 via SOCIETE5.) pour un emploi de mécanicien de maintenance industrielle), suivie, à partir du 9 octobre 2020, de 6 demandes sur une période de 11 jours.

Dans les conditions ainsi exposées, PERSONNE1.) n'établit pas, moyennant indices graves, précis et concordants, s'être mis en mesure de retrouver un emploi dès la fin de son préavis de licenciement, qui courait jusqu'au 14 septembre 2020, de sorte qu'il y a lieu de retenir que son préjudice matériel doit être considéré comme couvert à suffisance par l'allocation de l'indemnité de préavis, de manière à ce que la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel ne soit pas fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste cette demande, au regard des recherches insuffisantes d'emploi et de l'ancienneté de service de deux ans.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement subi, le Tribunal retient que PERSONNE1.) a subi, de principe, une atteinte à sa dignité de salarié. Nonobstant son ancienneté de service de seulement deux ans, mais compte tenu de son âge de 55 ans au moment de son licenciement — soit à un âge non propice sur le marché du travail — et des circonstances dudit licenciement — effectué pour des motifs en partie imprécis et, pour l'autre partie, inexistantes — la demande de la partie demanderesse en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 2.500 euros, avec les intérêts légaux à partir du 29 mars 2021, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

- *Honoraires d'avocat*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) S.A., sur base des articles 1382 et 1383 du code civil, à lui payer une indemnité de, principalement, 3.500 euros, sinon subsidiairement 1.521 euros, à titre de frais et honoraires d'avocats exposés par lui pour couvrir les honoraires de son conseil, auquel il aurait dû faire appel pour assurer sa défense.

La société SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet de la demande, au motif que le recours à un avocat serait facultatif devant le Tribunal du travail et qu'il n'existerait pas de comportement fautif dans son chef qui serait en relation avec le prétendu préjudice. La demande serait encore à rejeter étant donné que PERSONNE1.) ne verserait pas les justificatifs de paiement nécessaires.

En l'espèce, outre le fait que la demande n'est pas appuyée par les pièces justificatives nécessaires, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation est à considérer comme trouvant son origine dans le contrat de travail — même abusivement résilié — conclu entre parties le 12 juillet 2018, de sorte qu'elle ne saurait pas être déclarée fondée sur la base délictuelle, régime juridique de responsabilité civile différent.

Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) S.A. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex æquo et bono* à 1.000 euros, étant donné qu'il serait

inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) S.A.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. à lui délivrer, sous peine d'astreinte, ses différents permis (permis grue auxiliaire passé auprès de SOCIETE2.), permis nacelle passé auprès de SOCIETE2.), permis chariot élévateur passé auprès de SOCIETE3.)),

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 13 juillet 2020 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un solde d'indemnité compensatoire de préavis,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.500 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de remboursement d'honoraires d'avocat,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.500 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 29 mars 2021, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière