

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 106/24
L-TRAV-685/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 8 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Céline SCHMITZ, avocat, en remplacement de Me Nicky STOFFEL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Mélissa CHITO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Renault LE SQUEREN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

EN PRÉSENCE DE :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, 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 8 décembre 2022, sous le numéro fiscal 685/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 9 janvier 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 22 novembre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 8 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

- dommages et intérêts préjudice matériel : 29.170 euros
- dommages et intérêts préjudice moral : 15.000 euros
- arriérés de salaire d'heures supplémentaires : 5.546,52 euros
- arriérés de salaire du mois d'octobre 2021 : 5.834 euros

Le requérant demande par ailleurs que ces montants soient augmentés des intérêts légaux qui seraient à majorer à partir du troisième mois suivant la notification du jugement.

Dans sa requête, PERSONNE1.) se réserve également le droit de réclamer la production de certains documents.

Il réclame encore le paiement de la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Finalement, il demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 22 novembre 2023, le requérant n'a pas versé de nouveau décompte, mais il a reconnu qu'il avait perçu des indemnités de chômage à compter du mois de décembre 2022.

Il a par ailleurs précisé qu'il n'entendait pas formuler de demande de production de documents.

Tout en maintenant sa demande tendant au paiement d'une indemnité de procédure, il a conclu à la condamnation de la société défenderesse à lui payer le montant de 7.640,40 euros au titre de frais d'avocats qu'il affirme avoir exposés dans le cadre de la présente affaire.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a reconventionnellement conclu à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 3.000 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a déclaré qu'il n'avait pas de revendication à faire valoir dans le cadre de la présente affaire. Il y a lieu de lui en donner acte.

II. Les faits

Par contrat à durée indéterminée du 6 octobre 2021, PERSONNE1.) a été embauché par la société SOCIETE1.) SA à compter du 2 novembre 2021 en qualité de « project manager ».

Par courrier daté du 25 juillet 2022, la société défenderesse a notifié au requérant son licenciement avec préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} août et ayant pris fin le 30 septembre 2022. PERSONNE1.) a été dispensé de travail pendant toute la durée de son préavis.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, la société défenderesse lui a répondu par courrier du 1^{er} septembre 2022 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par un courrier de son mandataire du 28 octobre 2022, PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement par l'intermédiaire de son mandataire.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) demande au Tribunal de déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet.

A l'appui de cette demande, il fait plaider que malgré le nombre de pages, la lettre de motivation du licenciement ne serait pas rédigée avec la précision requise. Le requérant

conteste par ailleurs la matérialité des griefs, il est d'avis qu'aucun grief formulé dans la lettre n'est de nature à constituer un motif réel et sérieux de licenciement. Il fait plaider que toutes les explications ne sont que des prétextes pour se séparer de lui parce qu'il avait eu l'audace de poser des congés pour le mois de septembre 2022, en dehors de la période des congés collectifs.

La société SOCIETE1.) SA fait plaider que la lettre de motivation répond parfaitement à l'exigence de précision. Il en résulterait clairement que le requérant a adopté un comportement inacceptable et non professionnel et qu'il faisait preuve d'une incompétence flagrante. Il ne se serait par ailleurs pas gêné non plus pour dénigrer son supérieur hiérarchique et la société SOCIETE1.) SA elle-même manquant ainsi de manière manifeste à son obligation de loyauté à l'égard de son employeuse. A l'appui de ces griefs, la société défenderesse verse les courriels visés dans la lettre de motivation et elle présente, à titre subsidiaire, une offre de preuve par l'audition de témoins reprenant le libellé de la lettre de motivation. Le licenciement serait dès lors justifié et le requérant serait à débouter de toutes ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et quanta. Dans ce contexte, la société défenderesse conteste le lien de causalité entre le licenciement et la période de non-emploi postérieure à l'expiration du préavis en soutenant que le requérant reste en défaut de prouver qu'il a effectivement et assidument recherché un nouvel emploi.

La société SOCIETE1.) SA conteste également la demande du requérant tendant au paiement d'arriérés de salaire pour des heures supplémentaires en soutenant qu'il résulte du contrat de travail que PERSONNE1.) avait la qualité de cadre supérieur. En tout état de cause, quand bien même cette qualité ne lui serait pas reconnue, la prestation des heures supplémentaires mises en compte dans la requête ne serait établie par aucune pièce.

La demande tendant au paiement d'un salaire pour le mois d'octobre 2022 est également contestée, la société défenderesse contestant que le requérant aurait travaillé avant la date de prise d'effet du contrat de travail, à savoir le 2 novembre 2021.

Finalement, la demande en remboursement des frais d'avocat est également contestée pour n'être étayée par aucune pièce et la demande en paiement d'une indemnité de procédure serait à déclarer non fondée dans la mesure où le requérant n'établirait aucune iniquité au sens de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile dans son chef.

IV. Les motifs de la décision

La demande est recevable, la requête ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi.

A. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies - le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

Le Tribunal relève d'emblée que les divers griefs ne sont pas présentés de manière chronologique. Aucun élément du courrier ne permet de déterminer quel a été l'évènement déclencheur du licenciement de PERSONNE1.).

Il convient également de relever que dans la lettre, la société défenderesse cite explicitement de nombreux échanges de courriels. Force est cependant de constater que ces échanges ne sont pas de nature à étayer le grief qui est ensuite formulé.

Il en est ainsi dans le cadre du premier motif où il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir imposé ses méthodes de travail et de ne pas avoir essayé de se conformer aux méthodes de la société employeuse. Or, dans le courriel cité, le requérant se contente de proposer une méthode à son supérieur (« qu'en penses-tu »).

Il en va de même en ce qui concerne le second grief de ne pas avoir respecté des délais. S'il résulte certes du courriel cité que la date limite était le 25 février 2022, ni les explications fournies ni les autres courriels invoqués ne permettent de comprendre ce qui s'est passé entre le 25 février et le 16 mai 2023, date à laquelle le requérant aurait finalement remis le document. Il ne résulte d'aucun élément de la lettre que le retard invoqué aurait trouvé sa cause dans une faute commise par le requérant.

Le troisième grief relatif à une communication écrite prétendument insultante est également étayé par un échange qui ne dénote pas d'insulte. Si ce courriel dénote certes un certain agacement, il n'en est pas insultant pour autant. La réponse de son interlocutrice ne permet pas non plus de conclure qu'elle aurait été offusquée par le courriel en question.

Le manque de concordance entre le grief et les échanges qui sont cités est encore plus frappant en ce qui concerne le quatrième reproche. Il est fait grief à PERSONNE1.) d'avoir adopté un comportement anti-productif. Or, il résulte des échanges invoqués que le requérant a été en incapacité de travail médicalement constatée et qu'il a dûment communiqué son certificat médical à la société employeuse. Ni la lecture des courriels ni les explications fournies à ce sujet ne permettent de constater en quoi le requérant aurait adopté un comportement anti-productif dans ce contexte.

En ce qui concerne le cinquième reproche, force est de constater que les courriels cités permettent effectivement de constater que le requérant a informé un certain nombre de personnes de la fermeture d'un chantier par l'SOCIETE2.) deux heures avant que l'SOCIETE2.) n'annonce elle-même cette décision dans un courriel. Il n'en demeure pas moins que le reproche n'est pas expliqué avec la précision requise dans la mesure où, à défaut

d'explications contextuelles, il n'est pas possible de comprendre pour quelle raison la communication de PERSONNE1.) aurait été problématique d'autant plus que le courriel de l'SOCIETE2.) a effectivement confirmé l'information que PERSONNE1.) avait donnée.

Le sixième grief n'est pas non plus illustré à suffisance par les courriels reproduits. En effet, alors qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir « commis mainte et mainte fois la même erreur » malgré les « rappels insistants » de son supérieur, un seul exemple est donné (mail du 7 avril 2022 « pour donner mon avis j'ai besoin que tu me donnes un contexte budgétaire et des offres comparatives »). S'il est exact que dans un courriel du 18 avril, le supérieur du requérant indique « je n'arrive toujours pas à comparer [...] », force est de constater qu'il est impossible à la seule lecture de ce courriel de comprendre si et dans quelle mesure cette difficulté de comparaison découle effectivement d'un manquement du requérant à sa tâche de « transmettre des points de comparaison synthétique aux offres fournies par les prestataires ». Il s'y ajoute qu'en tout état de cause, ces échanges ne permettent pas de constater que le requérant aurait commis plusieurs fois la même prétendue erreur, aucun autre exemple concret n'étant cité.

Le septième reproche est également formulé de manière vague. En effet, il est reproché au requérant de n'avoir synthétisé correctement aucune information ; son supérieur hiérarchique aurait été obligé d'organiser une réunion pour comprendre correctement chacune des offres. Or, force est de constater que le courriel du supérieur ne contient aucune critique à l'égard de l'analyse qu'il a reçue. Il est reproché au requérant de ne pas avoir compris certaines informations contenues dans l'offre, alors qu'à la lecture du courriel, il s'avère qu'il critique en fait les offres en question pour manquer de précision sur certains points tandis que d'autres offres sont plus détaillées sur ces points (« l'offre est détaillée mais des positions restent en PM » ou encore « leur offre est détaillée »). Il s'ensuit qu'à défaut d'explications contextuelles, la seule lecture du courriel du 3 mai 2022 ne permet pas au Tribunal de comprendre dans quelle mesure le requérant aurait démontré un manque de compétence professionnelle dans ce contexte.

Il est ensuite reproché au requérant d'avoir renseigné des chiffres totalement faux dans un rapport en ayant repris les chiffres figurant dans un modèle. Aucune comparaison entre le rapport tel qui a été remis et le rapport tel qu'il aurait dû être remis n'est présentée. S'il résulte effectivement du courriel de PERSONNE2.) du 7 juin 2022 qu'il a demandé à PERSONNE1.) d'adapter le rapport, aucun élément de la lettre ne permet d'apprécier l'ampleur de l'erreur alléguée.

Le reproche relatif au non-respect des consignes de communication n'est pas précis non plus. D'une part, il est uniquement indiqué que la consigne aurait été de limiter l'usage de la fonction copie. La lettre ne permet pas de comprendre dans quels cas l'usage de la mise en copie du supérieur était toléré, voire requis. Si la lettre renseigne plusieurs courriels de PERSONNE2.) demandant de ne pas être en copie, force est de constater que le courriel qui lui aurait été inutilement adressé en copie n'est pas cité ni même résumé, il est dès lors impossible de constater si et dans quelle mesure l'usage de la fonction copie était effectivement abusif ou pas dans le cas en question. Par ailleurs, le requérant qui ne saurait se souvenir par cœur de tous les échanges qu'il a eus avec son supérieur n'est pas en mesure à la lecture de la lettre d'apprécier si le reproche est justifié ni d'argumenter, le cas échéant, que la mise en copie de son supérieur était justifiée.

Le grief relatif aux connaissances de la langue anglaise n'est pas décrit avec précision non plus. La lettre fait état de niveaux A2-B1 et B2-C1 qui auraient dû être atteints. A défaut de la moindre explication relative aux évaluations faites au moment de l'embauche, et aux conditions et dates auxquelles ces évaluations ont eu lieu, le reproche reste difficilement compréhensible et appréciable quant à son caractère sérieux. Il est ensuite fait grief au requérant de ne pas avoir pu s'exprimer avec l'aisance requise en anglais lors de deux événements. A défaut d'explications quant à la nature de ces événements, de leurs enjeux et des circonstances ayant entouré leurs préparations, la lettre ne permet pas d'apprécier la gravité de la situation.

Au point 11 de la lettre, la société SOCIETE1.) SA reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté les délais de certains projets. La société y affirme que « par sa faute », les tâches ont connu 3 mois de retard. Or, force est de constater que la ou les fautes prétendument commises par PERSONNE1.) dans le cadre de la gestion des chantiers ne sont pas caractérisées. Il est impossible de comprendre concrètement par quelles actions ou inactions concrètes le requérant serait responsable des retards qui lui sont reprochés.

Finalement, la société défenderesse fait état d'un comportement inadapté à son égard. Le Tribunal relève en premier lieu que dans ce contexte, la lettre reproduit une évaluation. La lecture de ces trois pages ne permet pas de dégager un comportement inadapté dans le chef du requérant. La pertinence de la reproduction intégrale de ce document n'est pas compréhensible. Il est par ailleurs indiqué que des questions supplémentaires auraient été oralement posées au requérant. Aucune des réponses transcrites n'est objectivement inadaptée ou irrévérencieuse. Il convient de préciser que ni le ton employé par le requérant ni le contexte exact dans lequel ces réponses ont été données ne sont décrits. Ensuite, il est reproché au requérant d'avoir, lors de la réunion, tenu des propos critiques. A ce sujet, une liste de quatre points est dressée, sans aucune explication contextuelle. Il n'est pas indiqué si le requérant a tenu ces propos en réponse à une question ou s'il s'agit d'une réaction à une remarque ou à une critique. Il s'y ajoute que la lettre n'indique pas qui sont les personnes qui ont participé à la réunion du 31 mai 2022. Le seul nom cité est celui de PERSONNE3.), qui est - suivant indication figurant à la première page de la lettre- le responsable des ressources humaines.

La société SOCIETE1.) SA se réfère encore à un message Whatsapp que le requérant aurait adressé à une dénommée PERSONNE4.). La lettre ne précise pas qui est cette personne, elle n'indique pas non plus comment la société SOCIETE1.) SA est entrée en possession du message dont il semble qu'il s'agisse d'un échange privé. Il est également frappant de constater que la lettre ne renseigne pas la date à laquelle le message aurait prétendument été adressé à la dénommée PERSONNE4.) ni quand la société en a eu connaissance. Or, cette information est pourtant d'une importance capitale dans la mesure où le requérant indique à plusieurs endroits une durée de la relation de travail de 10 mois (« En 10 mois, il m'a épuisé », « En l'espace de 10 mois, 4 personnes ne sont plus sur le navire »). Or, dans la mesure où la relation de travail a débuté le 2 novembre 2021, il y a lieu d'en déduire que le message est susceptible de dater du mois d'août 2022, soit postérieurement au licenciement. A défaut de précision, il n'est pas possible de vérifier si à l'époque où la société SOCIETE1.) SA a notifié le licenciement ce message avait déjà été écrit, et à fortiori, si la société en avait déjà eu connaissance. Les éléments de la lettre sont partant insuffisants pour comprendre si et dans quelle mesure ce courrier est effectivement susceptible d'avoir constitué un motif du licenciement notifié le 25 juillet 2021.

Finalement, dans le cadre d'un sondage, le requérant aurait répondu à une question que son plus grand challenge auprès de la société employeuse était de « soutenir et compenser l'incompétence » de son manager. Force est de constater que la société se limite à citer cette réponse. Aucune autre question ni réponse n'est indiquée, il ne résulte pas non plus des explications fournies si les sondés avaient connaissance du fait que leurs réponses étaient destinées à être communiquées aux autres salariés il est dès lors difficile, à la lecture de ce seul extrait, d'apprécier la gravité du comportement reproché.

Il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent qu'aucun des griefs énoncés dans la lettre de motivation n'est formulé avec la précision requise.

Le défaut de précision s'apparentant à un défaut de motivation, il y a lieu de constater que le licenciement est abusif.

B. Les demandes indemnitaires du requérant

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

1. Le préjudice matériel

En l'espèce, le requérant réclame des dommages et intérêts d'un montant de 29.170 euros correspondant à 5 mois de salaire. Il explique cependant qu'il a touché des indemnités de chômage à partir du mois de décembre 2022 et qu'il a retrouvé un emploi à compter du 2 février 2023. Malgré ces explications, il n'a pas présenté de décompte rectificatif à l'audience des plaidoiries.

La société SOCIETE1.) SA conteste la demande du requérant en soutenant qu'il reste en défaut d'établir qu'il a activement et effectivement recherché un emploi rapidement après son congédiement.

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

A la lecture de la pièce 7 de Maître Stoffel qui regroupe les recherches d'emploi du requérant, le Tribunal constate qu'à l'exception de 4 ou 5 démarches, la plupart des efforts documentés se concentrent au mois de janvier 2023, soit près de 6 mois après le licenciement.

Eu égard à ces éléments, le Tribunal retient que le requérant ne démontre pas avoir entamé rapidement des démarches soutenues pour retrouver un emploi.

Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

2. Le préjudice moral

Le requérant a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ancienneté (9 mois) et de l'âge (40 ans) du requérant au moment du licenciement, ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice moral à concurrence d'un montant que le Tribunal fixe ex aequo et bono à 1.000 euros.

C. La demande en paiement d'arriérés d'heures supplémentaires

L'article 7 du contrat de travail prévoit que PERSONNE1.) a la qualité de « cadre » et qu'à ce titre le paiement d'heures supplémentaires est exclu.

En principe, il appartient à l'employeur qui invoque le statut de cadre supérieur d'un salarié d'établir que toutes les conditions posées à l'article L.162-8 (3), alinéa 3, du Code du travail (un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail) sont cumulativement remplies dans le chef de ce salarié.

Or, lorsque - comme en l'espèce - une stipulation contractuelle prévoit expressément que le salarié bénéficie du statut de cadre supérieur, la charge de la preuve est renversée. Dans une telle hypothèse, il appartient au salarié de prouver qu'en dépit des stipulations contractuelles, il n'avait pas le statut de cadre supérieur en établissant que les critères caractérisant le cadre supérieur n'étaient pas cumulativement remplis dans son chef.

PERSONNE1.) se limite à contester la qualité de cadre supérieur en donnant à considérer qu'il rapportait à un supérieur hiérarchique, il ne démontre cependant pas que l'un des critères précités n'aurait pas été rempli dans son chef.

A titre superfétatoire, le Tribunal relève que le requérant ne verse pas de pièces à l'appui du décompte des heures supplémentaires établi dans la requête ; son mandataire a indiqué à l'audience des plaidoiries que ce décompte avait été dressé sur base de notes que le requérant avait personnellement prises.

Il suit des développements qui précèdent qu'il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

D. La demande en paiement d'arriérés de salaire du mois d'octobre 2022

PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 5.834 euros au titre d'arriérés de salaire pour le mois d'octobre 2021.

La société SOCIETE1.) SA conteste l'affirmation du requérant suivant laquelle il aurait commencé à travailler au mois d'octobre 2021 en renvoyant aux stipulations contractuelles.

Le Tribunal constate que l'article 4 du contrat de travail qui porte la date du 6 octobre 2021 prévoit qu'il entre en vigueur à partir du 2 novembre 2021, cette date est soulignée et écrite en caractères gras.

Le requérant reste en défaut d'apporter des éléments de nature à établir son affirmation suivant laquelle l'exécution du contrat de travail aurait débuté en octobre 2021, il y a partant lieu de le débouter de ce volet de la demande.

E. Les demandes accessoires

PERSONNE1.) conclut au paiement de la somme de 7.640,40 euros à titre de remboursement de frais d'avocat. Dans la mesure où aucune note d'honoraires ni aucune preuve de paiement n'est produite en cause, il n'y a pas lieu de faire droit à cette demande.

En revanche, eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande du requérant en paiement d'une indemnité de procédure étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer cette indemnité au montant de 1.500 euros, la seule lecture et analyse de la lettre de motivation de près de trente pages ayant nécessairement impliqué un temps de travail non négligeable.

Par contre, la société SOCIETE1.) SA est à débouter de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité dans la mesure où la condition d'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

En vertu des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au Tribunal au cas où le créancier la demande. Il y a donc lieu de faire droit à cette demande.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans cette affaire ;

déclare abusif le licenciement notifié le 25 juillet 2022 à PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 1.000 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000 euros avec les intérêts légaux à partir du 8 décembre 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt sera majoré de 3 points à l'écoulement d'un délai de 3 mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour des heures supplémentaires et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le mois d'octobre 2021 et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.500 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.