

Répertoire no 853/24  
L-TRAV-737/22

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 5 MARS 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Tom GEDITZ  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Patricia JUNQUEIRA OLIVEIRA, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Melanie LOPES BARRADAS, avocat, en remplacement de Maître Patricia JUNQUEIRA OLIVEIRA, avocat à la Cour, 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-ADRESSE3.), 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 Maître Barbara TURAN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michel SCHWARTZ, 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 Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

défaillant.

---

### **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 23 décembre 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 24 janvier 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 13 février 2024. A l'audience de ce jour, Maître Melanie LOPES BARRADAS comparut pour la partie défenderesse, tandis que Maître Barbara TURAN se présenta pour la partie défenderesse. 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 13 février 2024 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens. Par courrier du 12 février 2024, 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 SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 23 décembre 2022, PERSONNE2.) 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 :	6.000,00 €
2) dommage moral :	5.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	6.574,00 €
4) arriérés de salaire :	23.009,00 €
5) heures supplémentaires :	p.m.
6) indemnité compensatoire pour congés non pris :	4.306,16 €

soit en tout le montant de 44.889,16 €+ p.m. avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à rectifier les déclarations de sortie du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE (C.C.S.S.) et ce sous peine d'une astreinte de 150.- €par jour de retard.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant 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, sans caution, 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, afin que celui-ci puisse faire valoir ses droits.

A l'audience du 13 février 2024, 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 3.453,08 €

Il a ensuite demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 6.906,16 €

Il a ensuite demandé acte qu'il réduisait sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 3.992.- €

Il a encore demandé acte qu'il réduisait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 3.769,04 €

Le requérant a finalement requis acte qu'il demandait à titre subsidiaire à voir condamner la partie défenderesse à lui payer des arriérés de salaire pour le montant de 7.504,96 €, des heures supplémentaires qu'il a évaluées pour mémoire, une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 3.769,04 € ainsi que le montant de 5.000.- €à titre du dommage moral qu'il aurait subi.

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 13 février 2024 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître Claudio ORLANDO, il échet de statuer contradictoirement à son égard.

## **I. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande du requérant tendant à voir condamner la partie défenderesse à rectifier les déclarations de sortie du C.C.S.S.**

Le requérant demande notamment à voir condamner la partie défenderesse à rectifier les déclarations de sortie du C.C.S.S. sous peine d'une astreinte de 150.- €par jour de retard.

En ce qui concerne dès lors la demande du requérant tendant à voir condamner la partie défenderesse à rectifier les déclarations de sortie du C.C.S.S. il y a lieu de refixer l'affaire à une date ultérieure pour permettre aux parties au litige de se prononcer sur la question de la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de cette demande.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable en la forme.

## **II. Quant à la cessation des relations de travail entre les parties au litige**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse a engagé le requérant le 1<sup>er</sup> septembre 2020 en qualité de chef d'équipe.

Le requérant, qui a été en incapacité de travail pour cause de maladie du 7 décembre 2020 au 15 juillet 2022, a été pris en charge par la CAISSE NATIONALE DE SANTE (C.N.S.) à partir du 1<sup>er</sup> mars 2021.

Suivant avis du Service de santé au travail compétent à la commission mixte, le requérant a lors d'un examen médical du 23 août 2022 été déclaré inapte pour le poste pour lequel il a été engagé par la partie défenderesse.

Suite à la saisine de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail par le médecin du travail en date du 24 août 2022, la Commission mixte a dans sa séance du 9 septembre 2022 décidé le reclassement professionnel externe du requérant.

Cette décision du 9 septembre 2022 a été notifiée aux parties au litige le 21 septembre 2022.

### **B. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant fait exposer

- qu'il a été engagé en qualité de chef d'équipe par la partie défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée conclu entre les parties en date du 14 août 2020 ;
- qu'à la suite de deux opérations chirurgicales, il a dû être arrêté pendant de longs mois ;
- que par courrier électronique du 14 juillet 2022, il a informé la partie défenderesse de la reprise du travail à partir du 18 juillet 2022 ;
- que par le même courrier électronique, il a posé une demande de congé à partir du 18 juillet 2022 jusqu'à la fin des vacances collectives ;
- que par courrier électronique du 18 juillet 2022, il a acté par courrier officiel que la partie défenderesse ne lui avait pas donné de plan de travail et que son silence valait donc accord quant à la demande de congés légaux ;

- qu'à son retour des congés collectifs, la partie défenderesse a continué à ne pas lui communiquer de plan de travail alors qu'il lui a clairement indiqué ne plus être en arrêt maladie et donc pouvoir reprendre son travail après les vacances collectives ;
- qu'il s'est donc le 22 août 2022 retrouvé sans instructions et avec un refus évident de la partie défenderesse de gérer la situation ;
- que ce refus par la partie défenderesse de lui donner du travail doit donc être considéré comme un licenciement ;
- que dans la mesure où la partie défenderesse n'a pas respecté les formalités pour son licenciement, ce dernier doit être considéré comme étant abusif d'office.

La partie défenderesse expose que le requérant a été en incapacité de travail pour cause de maladie du 16 au 21 octobre 2020, puis de façon continue du 7 décembre 2020 jusqu'à la saisine de la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail qui aurait décidé le reclassement externe de son ancien salarié.

Elle fait ainsi valoir que la procédure de reclassement externe a débuté le 23 août 2020.

Elle fait partant valoir qu'elle n'est pas intervenue dans la cessation du contrat de travail du requérant qui aurait eu lieu par la décision de reclassement externe de son ancien salarié.

La partie défenderesse conteste dès lors avoir abusivement licencié le requérant.

### C. Quant aux motifs du jugement

Il aurait au vu des contestations de la partie défenderesse appartenu au requérant de prouver que son ancien employeur l'a licencié, ce qu'il est resté en défaut de faire.

La volonté de la partie défenderesse de mettre fin au contrat de travail du requérant ne résulte ainsi d'aucun élément du dossier.

La circonstance que la partie défenderesse n'a pas donné d'instructions au requérant à la fin des congés collectifs peut en effet s'expliquer par le fait que la partie défenderesse a à ce moment ignoré si elle devait reprendre en charge le requérant, aucun courrier de la CNS en ce sens ne lui ayant été adressé à cette date.

S'y ajoute que le 23 août 2022, la partie défenderesse a reçu du Service de santé au travail multisectoriel un avis du médecin de travail concernant le reclassement interne ou externe du requérant, de sorte que la partie défenderesse pouvait comme elle l'a fait plaider penser que le requérant était toujours en maladie.

Le requérant ne pouvait finalement bénéficier d'un reclassement que s'il a été sous contrat de travail à la date de la saisine de la Commission mixte.

En effet, d'après l'article L.551-1 du code du travail, le salarié sous contrat de travail qui n'est pas à considérer comme invalide au sens de l'article 187 du code des assurances sociales, mais qui présente une incapacité pour exercer son dernier poste de travail, bénéficie d'un reclassement interne ou d'un reclassement externe.

L'existence d'un contrat de travail est appréciée au moment de la saisine de la Commission mixte en vertu de l'article L.552-1.

En outre, en vertu de l'article L.552-2 du même code, lorsque le Contrôle médical de la sécurité sociale estime que la personne concernée est susceptible de présenter une incapacité de travail pour exercer son dernier poste de travail, il saisit la Commission mixte, en accord avec l'intéressé.

Le requérant ayant engagé une procédure pour être reclassé, il ne pouvait ainsi pas légitimement penser que la partie défenderesse l'avait licencié.

A défaut pour le requérant d'avoir démontré que la partie défenderesse l'a licencié, il échet de considérer que la relation de travail entre les parties au litige a cessé avec le reclassement externe du requérant, soit le 21 septembre 2022.

En effet, d'après l'article L.125-4 du code du travail, le contrat de travail cesse de plein droit pour le salarié qui présente une incapacité d'exercer son dernier poste de travail, le jour de la notification de la décision de la Commission mixte retenant un reclassement externe.

### **III. Quant aux demandes pécuniaires du requérant**

#### **A. Quant à la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et quant à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis**

##### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

Si le licenciement devait être déclaré abusif, le requérant demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.453,08 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait, ainsi que le montant de 6.906,16 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse requiert le rejet des demandes du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, alors que la relation de travail aurait pris fin avec le reclassement externe de son ancien salarié et non pas par un licenciement qu'elle aurait prononcé à son encontre.

##### **b) Quant aux motifs du jugement**

Etant donné qu'il laisse en l'espèce d'être prouvé que la partie défenderesse a licencié le requérant, la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, ainsi que sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, doivent être déclarées non fondées.

#### **B. Quant à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire**

##### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'arriérés de salaire le montant de 3.992.- € sinon le montant de 7.504,96 €

Il demande plus particulièrement le montant de 3.992.- € à titre d'arriérés de salaire pour les cinq dernières semaines de travail, sinon le montant de 7.504,96 € à titre de ses salaires pour la période allant du 18 juillet au 21 septembre 2022.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire alors qu'il aurait pendant sa maladie été pris en charge par la C.N.S..

La partie défenderesse soutient ainsi que le requérant n'a pas été à sa charge du 18 juillet au 21 septembre 2022.

Le requérant fait répliquer que la partie défenderesse a été au courant du fait qu'il n'a plus été sous arrêt de travail à partir du 18 juillet 2022.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse ne verse ses certificats de travail que jusqu'au 15 juillet 2022.

Le requérant fait finalement valoir qu'il n'est plus à charge de la C.N.S. à partir du moment où il veut reprendre son travail.

La partie défenderesse réplique que le requérant ne s'est plus représenté à son travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne s'est en sa qualité de chef d'équipe pas déplacé sur ses chantiers et qu'il ne s'est pas rendu à l'entreprise.

Elle fait dès lors valoir que le requérant n'a pas repris son poste et qu'il n'a jamais demandé à le reprendre.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne prouve pas qu'il a été apte à reprendre son travail à partir du 18 juillet 2022.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas reçu d'information que le requérant n'était plus à la charge de la C.N.S..

Elle fait ainsi valoir que le requérant a basculé à la C.N.S. à partir de mars 2021 et qu'elle n'a pas reçu de courrier de cette dernière l'informant que son ancien salarié était de nouveau à sa charge.

Elle fait dès lors valoir que le requérant est resté à la charge de la C.N.S. qui aurait continué à payer au requérant ses indemnités pécuniaires de maladie.

Elle fait encore valoir que le requérant ne saurait pas enclencher la procédure de reclassement et être à sa charge.

Elle soutient ainsi que c'est l'administration qui prend le relais à partir du moment où le salarié bénéficie d'une procédure de reclassement.

La partie défenderesse conclut partant au rejet de la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Pour s'opposer à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire, la partie défenderesse fait en premier lieu valoir que le requérant a toujours été à la charge de la C.N.S. à partir du 18 juillet 2022.

Il résulte des pièces versées au dossier que le requérant a par mail du 14 juillet 2022 informé la partie défenderesse à 11.41 heures qu'il n'entendait pas poursuivre son dernier arrêt de travail, de sorte

qu'il a entendu reprendre son travail à l'expiration de son dernier certificat d'incapacité de travail pour cause de maladie, soit le 18 juillet 2022.

Il a par la même occasion fait une demande de congé à partir du 18 juillet 2022 jusqu'à la fin des congés collectifs, ceci pour pouvoir continuer sa rééducation.

Par mail du 14 juillet 2022 envoyé à 14.10 heures, la partie défenderesse a demandé au requérant de déposer sa requête au préalable à la C.N.S..

Le requérant a par mail du même jour écrit à 16.04 heures à la partie défenderesse qu'il ne sera plus sous certificat médical à partir du 18 juillet 2022 et qu'il lui appartient d'approuver ou de refuser sa demande de congé.

Le 18 juillet 2022, le requérant prend note qu'il n'a reçu aucune instruction de la partie défenderesse de reprendre le travail le 18 juillet 2022, malgré son information qu'il était à sa disposition.

Le requérant lui écrit ensuite qu'il comprend dès lors que sa demande de congé jusqu'à la fin des congés collectifs a été approuvée avec effet au 18 juillet 2022.

Le requérant rappelle finalement à la partie défenderesse que son contrat de travail est toujours en cours, qu'il n'est plus sous certificat médical et que la partie défenderesse a partant repris les obligations légales de paiement du salaire.

Etant donné que le requérant a déclaré à la partie défenderesse qu'il voulait reprendre son travail à partir du 18 juillet 2022 et qu'il n'a à partir de cette date plus fourni de certificat médical à son ancien employeur, il a de nouveau été à charge de ce dernier à partir du 18 juillet 2022.

La partie défenderesse ne verse d'ailleurs plus de certificat médical du requérant à partir du 18 juillet 2022, de sorte que ce dernier ne doit plus être considéré comme ayant été en incapacité de travail pour cause de maladie à partir de cette date.

Il résulte finalement d'un décompte de salaire relatif au solde des congés, ainsi que de l'annexe à cette fiche de congé, que la partie défenderesse a accordé au requérant son congé pour la période allant du 18 juillet au 21 août 2022.

Pour s'opposer à la demande en paiement d'arriérés de salaire, la partie défenderesse fait ensuite valoir que le requérant ne s'est plus présenté à son travail à partir du 22 août 2022, date de la reprise du travail après les congés collectifs.

Or, le requérant est au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de démontrer qu'il a retravaillé pour la partie défenderesse à partir du 22 août 2022, de sorte que sa demande en paiement d'arriérés de salaire ne doit être déclarée fondée que pour la période allant du 18 juillet au 21 août 2022.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire doit partant être déclarée fondée pour le montant de  $[35(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times 19,53 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 5.468,40 \text{ €}$

Le requérant, qui n'a pas fourni le détail du calcul de sa demande en paiement d'arriérés de salaire, n'a en effet par contesté que son salaire horaire s'est pour la période allant du 18 juillet au 21 août 2022 chiffré à la somme de 19,53 €

### C. Quant à la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires

#### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant réclame ensuite le paiement d'heures supplémentaires qu'il évalue pour mémoire.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires.

Elle conteste en effet que le requérant ait presté des heures supplémentaires.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant n'a versé aucune pièce qui prouverait qu'il a presté de telles heures.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Le requérant est resté en défaut de démontrer sa demande en paiement d'heures supplémentaires à la fois dans son principe et dans son quantum.

Le requérant est ainsi au vu des contestations de la partie défenderesse resté en défaut de démontrer qu'il a presté des heures supplémentaires.

Il appartient en effet au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Le requérant, qui n'a pas chiffré sa demande en paiement d'heures supplémentaires, ne l'a finalement pas prouvée dans son montant.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en paiement d'heures supplémentaires.

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

#### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.769,04 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris

La partie défenderesse fait valoir que le requérant a posé des congés alors qu'il aurait été pris en charge par la C.N.S., de sorte qu'elle n'en aurait pas tenu compte.

Elle fait en effet valoir que le requérant ne pouvait pas prendre des congés du 18 juillet au 21 août 2022 alors qu'il aurait pendant cette période été malade.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait été malade, ne pouvait pas cumuler sa maladie et un retour chez elle.

Elle fait ainsi encore valoir que si elle avait accordé au requérant les congés réclamés, son ancien salarié aurait rebasculé dans les effectifs de l'entreprise, qu'il aurait de nouveau été à sa charge et que son incapacité de travail aurait été interrompue.

Elle fait encore valoir que la Commission mixte ne l'aurait pas déclaré en reclassement alors qu'un salarié devrait être en maladie ininterrompue pour pouvoir bénéficier d'un reclassement.

La partie défenderesse fait dès lors valoir que le requérant ne saurait pas jouer sur les deux tableaux pour demander le rejet de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

#### b) Quant aux motifs du jugement

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

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

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

*Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »*

Etant donné que le requérant a de nouveau été à la charge de la partie défenderesse à partir du 18 juillet 2022 et qu'il ne justifie pas avoir travaillé pour son ancien employeur après le 21 août 2022, il a eu droit à des congés jusqu'au 21 août 2022.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit partant être déclarée fondée pour le montant de [(374,96 – 200)(heures de congés prises par le requérant) X 19,53 €(salaire horaire) =] 3.416,97 €

#### E. Quant à la demande du requérant en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral

##### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de dommage moral.

La partie défenderesse requiert le rejet de cette demande alors que le requérant ne saurait pas jouer sur les deux tableaux et ce pour les raisons qu'elle a précédemment exposées.

##### b) Quant aux motifs du jugement

Etant donné que le requérant est à la fois resté en défaut d'expliquer la raison pour laquelle il aurait subi un préjudice moral et de prouver qu'il a subi un tel dommage, sa demande en paiement de la somme de 5.000.- € à titre de préjudice moral doit être déclarée non fondée.

#### **IV. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être réservée en l'état actuel de la procédure.

## **V. 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, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme un substitut de salaire, soit pour le montant de (5.468,40 €+ 3.416,97 €=) 8.885,37 €

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la demande en réparation du préjudice que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif, pour la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, pour la demande en paiement d'heures supplémentaires, ainsi que pour la demande subsidiaire en réparation du préjudice moral que le requérant aurait subi, alors que ces dernières demandes ont été déclarées non fondées.

La dernière demande du requérant doit être réservée pour le surplus en l'état actuel de la procédure.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**déclare** recevables la demande de PERSONNE2.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi de fait de son licenciement abusif, sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ses demandes en paiement d'arriérés de salaire, sa demande en paiement d'heures supplémentaires, ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, ainsi que sa demande subsidiaire en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi ;

**dit** que PERSONNE2.) n'a pas démontré que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. l'a licencié ;

partant **dit** que la relation de travail entre les parties au litige a cessé le plein droit le 21 septembre 2022 avec le reclassement externe de PERSONNE2.) ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE2.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 5.468,40 €;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'heures supplémentaires et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 3.416,97 €;

**déclare** non fondée sa demande subsidiaire en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE2.) le montant de (5.468,40 €+ 3.416,97 €=) 8.885,37 €, avec les intérêts légaux à partir du 23 décembre 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**ordonne** l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, ainsi que pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 8.885,36 € et la rejette pour la demande en réparation du préjudice que PERSONNE2.) aurait subi suite à son licenciement abusif, pour sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, pour sa demande en paiement d'heures supplémentaires et pour sa demande subsidiaire en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi ;

**pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,**

**refixe** l'affaire à l'audience publique du **mardi, 26 mars 2024, 15h00 heures, salle JP.1.19**, pour continuation des débats ;

**réserve** toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée 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**