

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1127 / 2024  
L-TRAV-38/23**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 MARS 2024**

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 L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA, avocat à la Cour, demeurant à Ehlange-sur-Mess.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Joëlle CHOUCROUN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

***ainsi que***

de **l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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 Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Catherine GRÉVEN, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

## 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 20 janvier 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 13 février 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 4 mars 2024. Lors de cette audience Maître Pemy KOUMBA-KOUMBA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Joëlle CHOUCROUN répliqua pour la société défenderesse. Maître Catherine GRÉVEN représenta l'État du Grand-Duché de Luxembourg.

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 20 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 28 février 2022 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 4 mars 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis	1.638,96 euros
Préjudice matériel	7.088,50 euros
Préjudice moral	3.544,25 euros
Salaire avril 2022	3.441,81 euros
Indemnité pour congés non pris	3.216,46 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. 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.

#### Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 4 mars 2024, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle demande, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) « à lui restituer l'ensemble de ces instruments<sup>1</sup> en bon état de fonctionnement dans les trois jours de la présente sinon dans les trois jours de la décision à intervenir à peine d'une astreinte de EUR 100,- par jour de retard et instrument non restitué, sans limitation de montant quant à l'astreinte. La valeur du matériel est estimée pour les seuls besoins de la demande à EUR 4.500,- ».

## État du Grand-Duché de Luxembourg

À l'audience du 4 mars 2024, l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a déclaré ne pas avoir de revendications à faire valoir.

### **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 chef d'équipe par la société SOCIETE1.) s.à r.l. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 2 novembre 2020, avec effet au 4 janvier 2021.

Par courrier daté au 28 février 2022, mais seulement expédié le 1<sup>er</sup> mars 2022, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec préavis « à courir le 01 mars 2022 pour se terminer le 29 avril 2022 ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 54 ans et avait une ancienneté de service de 13 mois.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son syndicat du 10 juin 2022.

### **Motifs de la décision**

Quant au moyen tiré de la tardiveté de la lettre de motifs de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

PERSONNE1.) soutient que le licenciement du 28 février 2022 serait abusif étant donné que les motifs devant justifier le licenciement auraient été communiqués au-delà du délai d'un mois prévu par l'article L.124-5 (2) du code du travail.

La société SOCIETE1.) s.à r.l., se présentant comme une société « dirigée par un couple qui ne connaît pas le monde juridique », soutient avoir envoyé les motifs endéans le délai légal par courrier simple à PERSONNE1.), puis une nouvelle fois par courriel le 26 avril 2022 adressé au syndicat de PERSONNE1.).

---

<sup>1</sup> « Batterie B 22/5.2 Li-ion #2136396 (n° de série 125620141), Batterie B 22/5.2 Li-ion #2136396 (n° de série 234730749), Kit PM 30-MG + B 12/4.0 + C 4/12-50 # 2266718, Batterie B 12/4.0 Li-ion #2183144 (n° de série 116620766), KitAG4S-A22-125 case +AC-D SP 125x1.0 #2301124, Meuleuse d'angle AG 4S-A22-125 cof #2215883 (n° de série 218637), Chargeur de vis SMD 57 # 2289475 (n° de série 1042611), Kit SD 5000-A22 + SMD 57 cof#2322760, Visseuse plaque sans fil SD 5000-A22 cof #2229876 (n° de série 90433), Laser multiligne PM 30-MG cof #2227740 (n° de série 96210124), Chargeur d'accu C 4/36-350 230 V carton #2028875 (n° de série 2128300154), Batterie B 22/5.2 Li-ion #2136396 (n° de série 125620166), Batterie B 22/2.6 Li-ion #2136393 (n° de série 114960274), Batterie B22/5.2 Li-ion # 2136396 (n° de série 125620125) ».

L'article L.124-5 du code du travail dispose que « (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. À défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif ».

Etant donné que le salarié oppose à son employeur la déchéance du délai pour répondre, il a la charge de preuve de la date à laquelle celui-ci a réceptionné sa demande ou en a été avisé, cette date faisant courir le délai d'un mois (Cour, 8<sup>ème</sup> ch., 22 mars 2012, rôle n° 37073, se référant à : Cour, 26 mai 2011, n° 35987 et 36090 du rôle).

En l'espèce, l'historique suivant se dégage des pièces versées au débat :

1 <sup>er</sup> mars 2022	Envoi par la société SOCIETE1.) s.à r.l. du courrier de licenciement daté au 28 février 2022
4 mars 2022	Envoi de la demande de motifs par PERSONNE1.)
7 mars 2022	Réception demande de motifs par la société SOCIETE1.) s.à r.l.
26 avril 2022	Envoi de la lettre de motifs par courriel par la société SOCIETE1.) s.à r.l.
28 avril 2022	Envoi de la lettre recommandée de motifs par la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Il en découle que la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'a pas fourni les motifs du licenciement endéans le délai légal d'un mois, à partir du 7 mars 2022, prévu par l'article L.124-5 (2) du code du travail, de sorte que, par application dudit article, le licenciement avec préavis prononcé suivant courrier expédié le 1<sup>er</sup> mars 2022 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre de PERSONNE1.) est abusif.

L'offre de preuve de la société SOCIETE1.) s.à r.l. tendant à établir la réalité des motifs donnés est dès lors sans objet.

#### Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de (80 heures x 20,4870 euros/heure =) 1.638,96 euros à titre « *de préavis non respecté* », au motif que le code du travail prévoit que le préavis débute le 15 du mois en cours, si la lettre de licenciement est envoyée avant le 15 ou le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant, si la lettre de licenciement est envoyée entre le 15<sup>ème</sup> et le dernier jour du mois ; en l'espèce, le courrier de licenciement a seulement été posté le 1<sup>er</sup> mars 2022, de sorte que son préavis aurait dû commencer le 15 mars 2022 et se terminer le 14 mai 2022.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient qu'il ne serait pas établi par PERSONNE1.) qu'il n'aurait pas retravaillé le 2 mai 2022, auquel cas le préavis ne serait pas dû. Par ailleurs, si le préavis était dû jusqu'au 14 mai 2022, il conviendrait de diviser le salaire par deux et non pas de procéder par calcul horaire.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la

rémunération correspondant à la durée du préavis légal et aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

L'article L.124-3 (3) du code du travail dispose que *« les délais de préavis visés au paragraphe (2) prennent cours à l'égard du salarié : le quinzième jour du mois de calendrier au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est antérieure à ce jour ; le premier jour du mois de calendrier qui suit celui au cours duquel la résiliation a été notifiée, lorsque la notification est postérieure au quatorzième jour du mois »*.

L'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement présente un caractère forfaitaire et elle ne se confond pas avec l'indemnité destinée à réparer le préjudice matériel, ainsi que le prescrit l'article L.124-6, 2<sup>ème</sup> alinéa, du code du travail.

L'article 53 du Nouveau Code de procédure civile énonce que *« l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties [;] ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense »*. Le salaire mensuel brut moyen de PERSONNE1.) était de 3.533,62 euros sur les mois de janvier à mars 2022.

Par application des principes et faits ainsi énoncés, PERSONNE1.) a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaire à partir du 15 mars 2022 étant donné que le licenciement était effectif à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022, date de l'expédition du courrier recommandé de licenciement, de sorte que sa demande est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 1.638,96 euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 7.088,50 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'il aurait subi, tout en faisant part, à l'audience du 4 mars 2024, qu'au regard du fait qu'il ne disposerait pas des pièces justificatives afférentes, il se verrait contraint de se rapporter à prudence de justice.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande, en faisant valoir que PERSONNE1.) ne prouverait pas avoir recherché un nouvel emploi.

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.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui

appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'établit pas avoir effectué des démarches afin de retrouver un nouvel emploi.

À défaut de fournir de plus amples informations, PERSONNE1.) n'a pas justifié avoir subi un dommage matériel, de sorte qu'il y a lieu à rejet de sa demande afférente en réparation.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 3.544,25 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral, au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande, au motif que PERSONNE1.) ne prouverait pas avoir recherché un emploi et, dès lors, de s'être fait des soucis pour son avenir, alors même que dans le domaine de la construction, beaucoup d'entreprises recherchaient des salariés.

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. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte à sa dignité de salarié.

Compte tenu des circonstances du licenciement, à la suite duquel subsiste un impayé assez conséquent (voir *supra* et *infra*), la demande de PERSONNE1.) 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 1.500 euros.

#### Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. demande, à titre reconventionnel, la condamnation de PERSONNE1.) à lui restituer un certain nombre d'instruments et outils<sup>2</sup> « *en bon état de fonctionnement dans les trois jours de la présente sinon dans les trois jours de la décision à intervenir à peine d'une astreinte de EUR 100,- par jour de retard et instrument non restitué, sans limitation de montant quant à l'astreinte. La valeur du matériel est estimée pour les seuls besoins de la demande à EUR 4.500,-* ».

À l'appui de sa demande, la société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient avoir remis à PERSONNE1.) lesdits objets à la date d'entrée en fonctions et afin d'exercer les tâches qui lui étaient assignées. Ces objets seraient identifiés par le numéro de matricule de l'intéressé, qui aurait eu la responsabilité de ce matériel pendant toute la durée de ses

---

<sup>2</sup> pour le détail, voir note de bas de page n° 1.

fonctions et devrait les restituer en parfait état de fonctionnement. Les instruments en question auraient été demandés à PERSONNE1.) à la fin de ses fonctions et par courrier recommandé daté du 16 mai 2022, sans que le salarié n'y réserve de suites. Elle offre de prouver ces faits par l'audition de PERSONNE2.), salarié, en tant que témoin.

PERSONNE1.) soutient que la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne prouverait pas que ledit matériel lui aurait été remis à titre personnel et il n'existerait pas de document contractuel qui spécifierait une telle remise. En revanche, il résulterait d'un courriel de la société SOCIETE1.) s.à r.l. que celle-ci lui reprocherait même d'avoir laissé du matériel sur des chantiers.

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne verse pas de récépissé d'instruments qu'elle aurait confié à PERSONNE1.) pour l'exécution de son contrat de travail. Les captures d'écran associant le matricule de sécurité sociale de PERSONNE1.) à divers outils, en ce qu'elles ne sont pas datées ni authentifiées, ne portent pas preuve de leur possession par PERSONNE1.) au moment de la rupture du contrat de travail. Dans ces conditions, par application de l'article 351 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose qu'en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve, il n'y a pas lieu de faire droit à l'offre de preuve des faits allégués par l'audition de PERSONNE2.), dont n'est versé par ailleurs aucune attestation testimoniale, en qualité de témoin.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. restant en défaut de prouver les faits sur lesquels se base sa demande reconventionnelle, celle-ci est à déclarer non fondée.

#### Quant aux demandes en paiement de PERSONNE1.)

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer les montants bruts suivants, avec la précision qu'il s'est vu virer le 25 mai 2022 un acompte *net* de 3.500 euros par elle :

Salaire avril 2022 : « 168 heures x 20,4870 €/heure »	3.441,81 euros
Indemnité pour congés non pris : « 157,33 hrs x 20,4870 €/heure »	3.216,46 euros

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au rejet des demandes de PERSONNE1.). Les congés légaux devraient être pris au cours de l'année civile, sinon jusqu'au 31 mars de l'année qui suit et PERSONNE1.) ne verserait pas de pièce que le report lui aurait été accordé. Tous les congés acceptés auraient été pris par le salarié.

Aux termes de l'article L.221-1 du code du travail, le salaire « *est payé chaque mois, et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent* ».

Par ailleurs, en vertu de l'article L.233-12 du code du travail, « [...] *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* ».

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

En l'espèce, il y a lieu de retenir, au vu des pièces versées, que :

- la fiche de salaire d'avril 2022 renseigne un brut mensuel dû de 3.441,82 heures, ainsi que 157 heures de congés pour un montant brut de 3.216,46 euros, le tout pour un montant total net dû de 5.534,07 euros,
- sur ce montant, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a payé un montant net de 3.500 euros,
- la société SOCIETE1.) s.à r.l. est malvenue de contester le principe du report de congés, dans la mesure où, non seulement, la fiche de salaire d'avril 2022 renseigne un congé reporté de 157 heures, mais elle verse encore une demande de congé approuvée de PERSONNE1.) pour la période du 21 mars au 4 avril 2022, mentionnant comme motif de demande « *report de congé 2021* »,
- PERSONNE1.) établit avoir bénéficié et transmis à son employeur des certificats d'incapacité de travail pour la période du 21 mars au 4 avril 2022, au sujet de laquelle la société SOCIETE1.) s.à r.l., qui ne verse pas de livre de congés, prétendait que PERSONNE1.) en aurait bénéficié à titre de congés.

Dans les conditions ainsi exposées, les demandes de PERSONNE1.) sont à déclarer fondées pour le montant total *brut* de (3.441,81 + 3.216,46 =) 6.658,27 euros, dont à déduire un acompte *net* de 3.500 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l.

En effet, le salaire redû au salarié se définissant par le salaire brut, il est de jurisprudence que la condamnation de l'employeur au paiement des salaires et autres indemnités doit, en principe, porter sur le chiffre brut des gains et salaires alors que les retenues légales représentent une partie du salaire et que la condamnation n'empêche pas l'employeur d'exécuter son obligation légale de retenir pour compte et à décharge de son salarié les cotisations sociales et l'impôt sur le revenu. Il en résulte qu'au moment du paiement du salaire, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, l'employeur n'aura à verser que le montant net.

#### Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef du licenciement abusif sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	1.638,96 euros
Préjudice moral	1.500,00 euros
Total :	3.138,96 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 20 janvier 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Par ailleurs, la demande de PERSONNE1.) en paiement du salaire du mois d'avril 2022 et de l'indemnité pour congés non pris est fondée pour le montant total *brut* de 6.658,27 euros, dont à déduire un acompte *net* de 3.500 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l., avec les intérêts légaux à partir du 20 janvier 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde, de sorte qu'il y a lieu de prononcer la condamnation afférente.

### Accessoires

- *Demande 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 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 aequo 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*

De par l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », le présent jugement est exécutoire par provision s'agissant de la condamnation relative au salaire du mois d'avril 2022 et à l'indemnité pour congés non pris, soit à concurrence du montant total *brut* de 6.658,27 euros, dont à déduire un acompte *net* de 3.500 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l.

Pour le surplus, la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement n'est pas fondée.

- *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.à r.l.

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

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

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé suivant courrier expédié le 1<sup>er</sup> mars 2022 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 1.638,96 euros,

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

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 1.500 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.138,96 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 20 janvier 2023, jusqu'à solde,

en outre, dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement salaire du mois d'avril 2022 et de l'indemnité pour congés non pris pour le montant total *brut* de 6.658,27 euros, dont à déduire un acompte *net* de 3.500 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l.,

partant, condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant total *brut* de 6.658,27 euros, dont à déduire un acompte *net* de 3.500 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l., avec les intérêts au taux légal à partir du 20 janvier 2023, jusqu'à solde,

rappelle qu'au moment de l'exécution de la condamnation prononcée ci-dessus, l'employeur est tenu légalement de faire les retenues du chef des cotisations sociales et impôts et que même si la condamnation porte sur le montant brut du salaire, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'aura à verser que le montant *net* à PERSONNE1.),

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) s.à r.l.,

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

rappelle que de par la loi, le présent jugement est exécutoire par provision s'agissant de la condamnation relative au salaire du mois d'avril 2022 et à l'indemnité pour congés non pris, soit à concurrence du montant total *brut* de 6.658,27 euros, dont à déduire un acompte *net* de 3.500 euros déjà versé par la société SOCIETE1.) s.à r.l.,

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

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