

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1448 /2024
(rôle L-TRAV-174/2023)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 30 AVRIL 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Donato BEVILACQUA	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître David SCHETTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite à la Liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.a.r.l., établie à la même adresse, inscrite dans le registre de commerce et des sociétés du Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laura CIPRIANO, avocat, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 10 mars 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 mars 2023.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi 28 septembre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître David SCHETTGEN, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Laura CIPRIANO.

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 10 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée

SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) arriérés de salaire :	2.001,89 €
2) dommage matériel :	18.252,55 €
3) dommage moral :	7.301,02 €
4) indemnité compensatoire de préavis :	7.301,02 €

soit en tout le montant de 34.856,48 € avec les intérêts légaux sur le montant de 2.001,89 € à partir de la demande en justice, sinon à partir du présent jugement, et sur le montant de 32.854,59 € à partir de la demande en justice, chaque fois jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer les fiches de salaire des mois de décembre 2022 et de janvier 2023, le certificat de rémunération de l'année 2022 et le certificat de travail dans un délai de cinq jours à compter de la notification du présent jugement et ce sous peine d'une astreinte non-comminatoire de 100.- € par jour de retard et par document.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il 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 et sans enregistrement.

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

A l'audience du 26 mars 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 7.301,02 €

Acte lui en est donné.

I. Quant aux arriérés de salaire

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [3.650,51 € (salaire mensuel) : 31(jours) X 17(jours) =] 2.001,89 € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 1^{er} au 17 janvier 2023.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la première demande du requérant.

Elle fait cependant valoir que le salaire de référence à prendre en considération pour le calcul du salaire du mois de janvier 2023 se chiffre au montant de 3.383,84 €

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'étant donné que le salaire mensuel du requérant a varié de mois en mois, il y a lieu de prendre comme salaire de référence pour le calcul du salaire réclamé la moyenne des trois derniers salaires touchés par le requérant.

Le requérant réplique que la partie défenderesse, qui ferait la moyenne des trois derniers mois de salaire, est de mauvaise foi.

Il donne à considérer qu'il résulte des fiches de salaire des mois d'octobre et de novembre 2022, les deux dernières fiches de salaire qu'il aurait reçues, qu'il a touché le même montant à titre d'arriérés de salaire.

Il soutient encore qu'il a reçu le même salaire en octobre, novembre et décembre 2022.

Il se réserve à ce sujet le droit de verser en cours de délibéré la preuve du montant qu'il a touché à titre d'arriérés de salaire pour le mois de décembre 2022.

La partie défenderesse s'oppose à ce que le requérant verse encore des pièces en cours de délibéré.

Le requérant a encore le 5 avril 2024 versé en cours délibéré deux avis de crédit de son compte bancaire.

Il fait ainsi valoir qu'il ressort de ces documents qu'il a perçu à titre de salaire du mois de décembre 2022 un montant net de (2.000.- €+ 1.081,42 €=) 3.081,42 €, soit un salaire supérieur à celui qu'il a touché les mois d'octobre et de novembre 2022.

La partie défenderesse a répliqué par fax du 9 avril 2024 que le requérant a pour le mois décembre 2022 touché le montant de 2.850,51 € à titre de salaire et le montant de 1.000.- € à titre de provision.

La partie défenderesse a cependant fait valoir que cette provision n'est pas à prendre en considération pour le calcul du salaire mensuel dû au requérant.

B. Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.221-1 du code du travail, le salaire stipulé en numéraire est payé chaque mois et ce au plus tard le dernier jour du mois de calendrier afférent.

En outre, aux termes de l'article L.125-7 du code du travail :

« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant

notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours..... ».

Il appartient ainsi en application de l'article 1315 du code civil à la partie défenderesse de prouver qu'elle a payé au requérant son salaire du mois de janvier 2023.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de démontrer qu'elle a payé au requérant son salaire pour la période allant du 1^{er} au 17 janvier 2023, la demande de ce dernier en paiement de ce salaire doit être déclarée fondée dans son principe.

En ce qui concerne ensuite le montant du salaire dû au requérant pour le mois de janvier 2023, il résulte des fiches de salaire du requérant des mois d'octobre à novembre 2022 que le salaire mensuel brut du requérant s'est en fait chiffré à la somme de 3.650,51 €

La demande du requérant en paiement de son salaire pour le mois de janvier 2023 doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de [3.650,51 €: 31(jours) X 17(jours) =] 2.001,89 €

II. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} novembre 2018 en qualité de monteur, l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 14 janvier 2023.

Le courrier du 14 janvier 2023 est reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 3 février 2023.

B. Quant au caractère abusif du licenciement : quant à la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse, dûment informée de son incapacité de travail pour cause de maladie, l'a licencié en pleine période de maladie.

Il fait ainsi valoir que l'employeur, informé le premier jour de l'incapacité de travail de son salarié, ne peut pas licencier ce dernier pendant trois jours.

Il fait en effet valoir qu'après l'information du premier jour, le salarié est provisoirement protégé jusqu'au troisième jour d'absence inclus.

Il fait ainsi valoir qu'il a transmis le 16 janvier 2023 à 18.37 heures un message WhatsApp à la partie défenderesse pour l'informer de son absence pour cause de maladie.

Il soutient que le message qu'il a ainsi envoyé à la partie défenderesse constitue une information en bonne et due forme.

Il se réfère en effet à un arrêt de la Cour d'appel du 3 décembre 2015, numéro 40935 du rôle, pour retenir que l'information de la maladie par message WhatsApp constitue une information valable.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a bien reçu son message du 16 janvier 2023 alors qu'elle y aurait répondu par message WhatsApp du 16 janvier 2023 à 18.57 heures, soit le même jour.

Il fait partant valoir qu'il a bénéficié d'une protection légale contre tout licenciement du 16 au 18 janvier 2023.

Il fait encore valoir que le même jour, soit le 16 janvier 2023, soit dès le premier jour de son absence, il a également transmis à la partie défenderesse par Message WhatsApp le certificat de maladie attestant de son incapacité de travail et qu'il a dès lors bénéficié d'une protection légale étendue contre tout licenciement jusqu'au 20 février 2023.

Il fait cependant valoir que nonobstant cette incapacité de travail dûment notifiée en amont, la partie défenderesse l'a licencié le 17 janvier 2023 au matin par lettre remise en mains propres.

Il fait valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'était pas autorisée à le licencier en aval et que le licenciement qu'elle a prononcé à son encontre le 17 janvier 2023 doit être déclaré comme étant abusif.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne le bien-fondé du licenciement du requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'elle est consciente qu'elle n'a pas procédé conformément à la loi et à la jurisprudence.

La partie défenderesse se base cependant sur les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier pour retenir que les motifs invoqués à la base du licenciement du requérant sont avérés et établis.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-6 (1), (2) et (3) du code du travail :

« Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.....

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. ».

Il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a licencié le requérant le 17 janvier 2023 alors même que ce dernier l'a en date du 16 janvier 2023 informée de son incapacité de travail pour cause de maladie.

Le requérant a partant bénéficié de la protection édictée par l'article L.121-6 du code du travail au moment de son licenciement, de sorte que ce dernier doit être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

D'après l'article L.124-12 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.

a) Quant au dommage matériel

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.301,02 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'il a retrouvé du travail le 22 mars 2023.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que le requérant, qui n'aurait pas procédé à des recherches d'emploi actives, n'a pas minimisé son préjudice matériel.

Elle fait ensuite valoir que le salarié doit chercher un nouvel emploi dès son licenciement, ce que n'aurait pas fait le requérant.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a fait sa première demande d'emploi que le 2 mars 2023, soit plus d'un mois après son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le salarié doit prouver ses recherches d'emploi par les candidatures qu'il a envoyées et par les réponses qu'il a reçues.

Elle fait cependant valoir qu'en ce qui concerne la demande d'emploi adressée par le requérant au syndicat d'initiative et de tourisme de Wasserbillig, « on ne sait pas si cette demande a été envoyée ».

Elle fait en effet valoir que le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a envoyé cette demande d'emploi.

Elle fait ensuite valoir qu'en ce qui concerne les lettres du requérant adressées à l'administration communale de Remich, à l'administration communale de Junglinster, à l'administration communale de Hesperange, à l'administration communale de Sandweiler, à la société SOCIETE2.) et à la société SOCIETE3.), son ancien salarié ne verse pas de réponse des employeurs.

Elle fait ainsi valoir qu'« on ne connaît pas la suite qui a été réservée à ces demandes ».

Elle fait partant valoir que les recherches d'emploi du requérant ne sont pas suffisantes.

Elle fait ensuite valoir que les recherches d'emploi pour la société SOCIETE2.) et pour la société SOCIETE3.) ne datent que du 7 mars 2023, soit un mois et demi après le licenciement du requérant, ce qui serait trop tardif.

Elle fait ensuite valoir que les deux demandes d'emploi pour la société SOCIETE4.) ne comportent pas de date et que le requérant ne prouve pas les avoir envoyées.

Elle fait ainsi valoir que toutes les lettres du requérant ne sont pas signées et que son ancien salarié reste en défaut de prouver qu'il les a envoyées.

Elle fait partant valoir que le requérant n'a pas fait tous les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Elle donne encore à considérer que le requérant a vite trouvé un nouvel emploi.

Elle fait partant valoir que s'il avait fait des recherches d'emploi plus tôt, il aurait retrouvé du travail plus tôt et qu'il aurait ainsi minimisé son dommage.

Elle fait en effet valoir que le poste du requérant ne nécessite aucune formation particulière.

Elle fait encore valoir que le requérant ne donne aucune information quant à une demande de chômage qui aurait été faite.

La partie défenderesse demande partant le rejet de la première demande indemnitaire du requérant.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir que la période de référence ne saurait pas dépasser un mois compte tenu de l'âge du requérant, de sa faible ancienneté dans l'entreprise et du fait qu'il a retrouvé du travail le 22 mars 2023.

Elle fait en effet valoir que le lien causal entre le licenciement et le dommage a en tout état de cause été rompu le 22 mars 2023.

Elle fait ensuite valoir que le dommage matériel est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis si cette dernière devait être retenue.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le salaire à prendre en considération pour le calcul du préjudice matériel subi par le requérant se chiffre à la somme de 3.383,83 € somme qui constitue la moyenne des trois derniers salaires touchés par le requérant.

Le requérant fait répliquer qu'il n'a pas demandé le chômage alors que cela lui aurait trop coûté de prendre un avocat.

Il fait en effet valoir que sa situation financière a suite à son licenciement été désastreuse.

Il fait ainsi valoir qu'il a deux prêts à rembourser.

Il fait ensuite valoir qu'il n'est pas doué en rédaction, de sorte qu'il aurait fait des démarches orales pour retrouver du travail.

Il soutient ainsi qu'il a recherché du travail tout de suite après son licenciement.

Il fait ainsi valoir qu'il a au vu de sa situation financière difficile été contraint de rechercher immédiatement du travail.

Il fait encore valoir que l'administration communale de Wasserbillig a répondu à sa demande d'emploi et qu'il a eu un entretien d'embauche le 1^{er} mars 2023, de sorte qu'il aurait bien envoyé cette demande d'emploi.

Le requérant fait finalement valoir que ses autres candidatures n'ont pas reçu de réponse alors que les destinataires de ses demandes d'emploi les auraient ignorées.

La partie défenderesse réplique que le requérant n'a pas prouvé qu'il s'est vu licencié dans une situation financière désastreuse.

Elle fait ensuite valoir qu'une demande de chômage ne coûte rien.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a pas immédiatement recherché du travail après son licenciement.

Elle fait finalement valoir que le requérant n'a pas prouvé à quelle date il a envoyé sa candidature à l'administration communale de Wasserbillig.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il a fait cette demande d'emploi dans les délais.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que cette demande est en tout état de cause tardive.

2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que d'après l'article L.124-6 du code du travail, l'indemnité compensatoire de préavis ne se confond pas avec la réparation visée à l'article L.124-10 du même code, de sorte qu'il n'y a pas lieu de prendre en considération l'indemnité compensatoire de préavis dans la fixation des dommages et intérêts devant éventuellement revenir au requérant.

La demande en réparation du préjudice matériel qu'un salarié a subi du fait de son licenciement abusif et la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sont en effet différentes.

Tandis que l'allocation de dommages et intérêts sanctionnant l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail a un caractère indemnitaire qui compense le préjudice réellement subi, l'indemnité compensatoire de préavis a un caractère forfaitaire qui est due sans considération du préjudice réellement subi du fait de la brusque rupture du contrat de travail.

Ensuite, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Il est en premier lieu constant en cause que le requérant ne s'est pas inscrit au chômage.

D'après les pièces que le requérant a versées au dossier, le requérant n'a commencé à chercher du travail que le 2 mars 2023, ce qui est tardif.

Le requérant est partant resté en défaut de prouver qu'il a activement recherché du travail immédiatement après son licenciement et qu'il a minimisé son préjudice.

Le requérant doit partant être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

b) Quant au dommage moral

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.301,02 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'il a quatre ans et cinq mois d'ancienneté dans la société.

Il fait finalement valoir qu'il a suite à son licenciement été très angoissé alors qu'il aurait deux prêts à rembourser et qu'il aurait risqué d'être à la rue.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas prouvé les circonstances qui justifieraient qu'il a subi un dommage moral suite à son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas établi qu'il a fait des recherches d'emploi suffisantes.

Elle fait encore valoir que le requérant a commencé ses recherches d'emploi tardivement.

Elle fait finalement valoir que les motifs du licenciement sont avérés et réels.

Elle demande partant le rejet de la deuxième demande indemnitaire du requérant.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire le montant à allouer au requérant au titre de son préjudice moral à de plus justes proportions.

2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui n'a pas établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, n'a de ce fait pas démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 5.000.- €

c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de $[2(\text{moi}) \times 3.650,51 \text{ €}(\text{salaires mensuel}) =] 7.301,02 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse conteste encore la troisième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle soutient ainsi qu'il y a lieu de prendre en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis la moyenne mensuelle des salaires du requérant sur un an alors que cette indemnité se calculerait sur base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement le licenciement.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'a pas versé les fiches de salaire des douze derniers mois qui précèdent le licenciement, de sorte que sa demande devrait être rejetée.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à ce que le salaire de référence d'un montant de 3.383,84 € soit pris en compte pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis redue au requérant.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant une période inférieure à cinq ans, le requérant a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de $[2(\text{mois}) \times 3.650,51 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) =] 7.301,02 \text{ €}$

D. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

III. Quant aux documents

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui communiquer les fiches de salaire des mois de décembre 2022 et de janvier 2023, le certificat de rémunération de l'année 2022 et le certificat de travail dans un délai de cinq jours à compter de la notification du présent jugement et ce sous peine d'une astreinte non-comminatoire de 100.- € par jour de retard et par document.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la demande du requérant en versement de ses fiches de salaire des mois de décembre 2022 et de janvier 2023.

Elle demande ensuite à ce que la condamnation au versement de ces fiches de salaire ne soit pas assortie d'une astreinte.

Elle se rapporte ensuite à prudence de justice en ce qui concerne la demande du requérant en versement d'un certificat de travail.

Elle fait valoir qu'il n'y a pas lieu d'assortir la condamnation au versement du certificat de travail d'une astreinte alors que le requérant ne lui aurait pas demandé ce certificat avant le dépôt de sa requête.

En ce qui concerne finalement la demande du requérant en versement du certificat de rémunération pour l'année 2022, elle fait valoir que ce document ne doit pas obligatoirement être versé au salarié.

Elle fait finalement valoir que le requérant ne lui a pas officiellement demandé ce document.

Elle demande partant à voir rejeter la demande du requérant en versement de ce certificat de rémunération.

Elle demande à titre subsidiaire à ce que la condamnation au versement de ce document ne soit pas assortie d'une astreinte alors que le requérant ne le lui aurait pas demandé avant le dépôt de sa requête.

Si elle devait être condamnée à verser les documents litigieux sous peine d'astreinte, la partie défenderesse demande finalement au moins quinze jours pour pouvoir les établir.

B. Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu la demande du requérant en versement de ses fiches de salaire des mois de décembre 2022 et de janvier 2023, aux termes de l'article L.125-7(1) et (2) du code du travail :

« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours. ».

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de démontrer qu'elle a satisfait à son obligation légale lui imposée par l'article L.125-7 du code du travail, la demande du requérant en versement des fiches de salaire litigieuses doit être déclarée fondée.

En ce qui concerne ensuite la demande du requérant en versement d'un certificat de travail, d'après l'article L.125-6 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Le salarié a en outre besoin de son certificat de rémunération annuel pour faire sa déclaration d'impôt.

La demande du requérant en versement d'un certificat de travail et de son certificat de rémunération pour l'année 2022 doit partant également être déclarée fondée.

Il y a partant lieu de condamner la partie défenderesse à remettre au requérant tous les documents réclamés endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard et par document, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 1.500.- €

IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.500.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

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 et sans enregistrement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécution 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, soit pour le montant de 2.001,89 €

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif, pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, ainsi que pour la condamnation au versement des documents, alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour la demande du requérant en réparation des préjudices matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif alors que cette demande a été déclarée non fondée.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

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

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.301,02 €;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) le 17 janvier 2023 abusif ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 2.001,89 €;

déclare non fondée sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 7.301,02 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.001,89 €+ 5.000.- €+ 7.301,02 €=) 14.302,91 € avec les intérêts légaux à partir du 10 mars 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

dit que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui remettre ses fiches de salaire des mois de décembre 2022 et de janvier 2023, son certificat de rémunération de l'année 2022, ainsi qu'un certificat de travail ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à verser à PERSONNE1.) ces documents endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard et par document, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 1.500.- €;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement des arriérés de salaire, soit pour le montant de 2.001,89 € et la rejette pour le surplus.

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 délégué, assisté du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signés le présent jugement

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER