

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1800/2024
(rôle L-TRAV-768/21)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 28 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Jeff JÜCH
Donato BEVILACQUA
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile dans l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux 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 Maître Tom KRIEPS, avocat à la Cour, 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 30 novembre 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 21 décembre 2021.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi, 7 mai 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Assia BEHAT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Tom KRIEPS.

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 30 novembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à ses licenciements qu'il qualifie d'abusifs les montants suivants :

- | | |
|--|-----------|
| 1) dommage moral du chef du licenciement avec effet immédiat : | 2.000.- € |
| 2) indemnité compensatoire de préavis : | 6.800.- € |
| 3) dommage matériel du chef du licenciement avec préavis : | 5.000.- € |
| 4) dommage moral du chef du licenciement avec préavis : | 3.000.- € |

soit en tout le montant de 16.800.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € 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.

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

A l'audience du 7 mai 2024, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.960,80 €

Acte lui en est donné.

I. Quant aux licenciements

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 20 juillet 2020 en qualité de vendeur, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 14 septembre 2021.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 14 septembre 2021 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 5 octobre 2021.

Le courrier daté du 5 octobre 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La partie défenderesse a ensuite licencié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 16 septembre 2021.

Le courrier daté du 16 septembre 2021 est également intégralement reproduit dans la requête.

Le requérant a fait contester ses licenciements le 11 octobre 2021 et par courrier daté du 8 novembre 2021.

B. Quant au caractère abusif des licenciements

Il est constant en cause que la partie défenderesse a licencié le requérant avec préavis pour ensuite le licencier avec effet immédiat.

Or, en présence de deux licenciements, l'un avec préavis et l'autre avec effet immédiat, il y a lieu d'examiner d'abord le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat qui a mis fin définitivement à la relation de travail.

Ce licenciement avec effet immédiat n'a cependant pas remplacé le licenciement avec préavis en ce sens que celui-ci serait à considérer comme n'ayant jamais existé.

Il a seulement mis fin prématurément à un contrat de travail qui devait venir à échéance à la fin de la période de préavis.

Il en résulte que pour apprécier le bien-fondé de la demande en dommages et intérêts et la relation causale avec le préjudice subi, il y a lieu d'examiner les deux licenciements en commençant par celui qui a mis fin définitivement au contrat de travail.

a) Quant au licenciement avec effet immédiat

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que la partie défenderesse lui reproche dans la lettre de licenciement avec effet immédiat trois refus d'ordre qu'il conteste.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui reproche trois mêmes refus d'ordre pour une tâche manuelle qu'il ne lui aurait pas appartenue d'effectuer.

Il fait en effet valoir qu'il a suivant l'article 3 de son contrat de travail été embauché en qualité de vendeur, tâche qui consisterait en un travail de bureau, donc en une tâche intellectuelle.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse l'a dès le 14 septembre 2021 affecté au service arrivage-réception de marchandises qui consisterait en une tâche manuelle à effectuer dans un entrepôt et non pas dans un bureau.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse a effectué une modification d'une clause substantielle de son contrat de travail sans respecter la procédure prévue à cet effet par l'article L.121-7 du code du travail.

Il fait en effet valoir que par courrier daté du 14 septembre 2021, la partie défenderesse l'a suite à une nouvelle organisation de son entreprise rattaché de manière définitive au service arrivage.

Il conteste ainsi l'affirmation que la partie défenderesse a donnée dans sa lettre de licenciement consistant à dire qu'il ne devait donner qu'une aide ponctuelle et temporaire dans le service arrivage/réception de marchandises.

Il fait ensuite valoir qu'il a fait contester la modification substantielle de son contrat de travail par son syndicat (SOCIETE3.) le 14 septembre 2021.

Il fait encore valoir qu'il a demandé à la partie défenderesse les motifs de sa réaffectation le 14 septembre 2021, mais que son ancien employeur n'a pas répondu à sa demande de motifs.

Il fait partant valoir qu'il a été en droit de refuser cette réaffectation et que ses refus ne sauraient pas être qualifiés de refus d'ordre.

Le requérant fait partant valoir qu'il a légitimement refusé la modification substantielle de son contrat de travail et que son licenciement est dès lors abusif.

La partie défenderesse soutient au contraire que le licenciement avec effet immédiat est justifié.

Elle fait en effet valoir que le requérant a à trois reprises refusé d'être affecté à un autre poste et que ces trois refus, non contestés par son ancien salarié, constituent des refus d'ordre.

Elle conteste ensuite avoir substantiellement modifié le contrat de travail du requérant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas touché un salaire moindre, que son horaire de travail n'a pas été changé et que son ancien salarié a continué à travailler au même endroit.

Elle fait ainsi valoir que le seul changement consiste dans le fait que le requérant n'a plus été vendeur, mais manutentionnaire.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la fonction de vendeur est aussi un travail manuel et que la fonction de manutentionnaire est aussi un travail intellectuel.

Le requérant renvoie à l'article 3 de son contrat de travail pour retenir que la tâche de vendeur constitue une tâche intellectuelle.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse s'est suivant cet article 3 engagée à respecter les dispositions de l'article L.121-7 du code du travail en cas de nouvelle affectation, ce qu'elle n'aurait cependant pas fait.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse a substantiellement modifié son contrat de travail par rapport à la tâche qu'il devait effectuer.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse l'a définitivement affecté à une tâche manuelle qui ne serait pas sa tâche originale, de sorte que ses refus auraient été justifiés.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement.

Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail ; le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

Il est constant en cause que le requérant a suite au courrier de la partie défenderesse du 14 septembre 2021 l'informant qu'il a à partir de cette dernière date été affecté au service de l'arrivage refusé à trois reprises d'aller travailler dans ce service.

Or, aux termes de l'article 3 du contrat de travail signé entre les parties au litige en date du 12 juin 2020 :

« Le salarié est engagé en qualité de vendeur.

Cette fonction est de nature principalement intellectuelle.

Cette affectation est faite sans préjudice d'une nouvelle affectation ultérieure tenant compte des aptitudes personnelles et professionnelles du salarié ou des besoins de l'employeur, sous réserve du respect des dispositions de l'article L.121-7 du code du travail. ».

En affectant le requérant du service vendeur au service arrivage, la partie défenderesse a modifié la fonction de son ancien salarié.

Cette modification de fonction constitue une modification substantielle du contrat de travail du requérant et la partie défenderesse aurait partant dû respecter les dispositions de l'article L.121-7 du code du travail.

Or, il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse ne l'a pas fait.

Il résulte encore des éléments du dossier que le requérant a fait protester contre la modification substantielle de son contrat de travail par courrier daté du 14 septembre 2021 et qu'il a à la même date demandé les motifs de la modification substantielle de son contrat de travail.

Il est finalement constant en cause que la partie défenderesse n'a pas répondu à cette demande de motifs.

En refusant d'aller travailler dans le service arrivage à partir du 14 septembre 2021, le requérant n'a partant vu de ces considérations qui précèdent pas commis une faute grave de nature à justifier la résiliation immédiate de son contrat de travail.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 16 septembre 2021 doit partant en tout état de cause être déclaré abusif.

b) Quant au licenciement avec préavis

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que son licenciement avec préavis est abusif alors que la partie défenderesse ne lui aurait pas fourni les motifs de ce licenciement dans le délai d'un mois tel que prescrit par l'article L.124-5 du code du travail.

Il expose ainsi qu'il a suite à son licenciement du 14 septembre 2021 demandé les motifs de son licenciement le 16 septembre 2021.

Il expose ensuite qu'il a informé la partie défenderesse de son changement d'adresse par mail du 27 septembre 2021.

Il fait cependant valoir que partie défenderesse lui a envoyé les motifs de son licenciement à son ancienne adresse, de sorte qu'il ne les aurait pas reçus dans le délai d'un mois.

Il se base ainsi sur l'attestation sur l'honneur qu'il a faite le 6 février 2024, ainsi que sur l'attestation testimoniale de sa mère, à l'appui de sa version des faits.

Il fait plus particulièrement valoir qu'il résulte de cette attestation testimoniale qu'il a déménagé le 27 septembre 2021, que la demande de motifs a été envoyée à son ancienne adresse, que sa mère ne l'a informé du courrier que dix jours plus tard et qu'il n'a récupéré ce courrier que le 20 octobre 2021.

Il fait ainsi valoir que la notification de la lettre de motivation avec préavis à l'ancienne adresse d'un salarié, à laquelle ce dernier ne peut pas la réceptionner, est irrégulière si le salarié avait auparavant dûment informé son employeur du changement d'adresse intervenu.

Le requérant fait partant valoir que la partie défenderesse aurait dû envoyer les motifs de son licenciement à sa nouvelle adresse et que son licenciement est abusif à défaut pour son ancien employeur de l'avoir fait.

La partie défenderesse réplique que le moyen du requérant relatif à son changement d'adresse prouve la mauvaise foi de son ancien salarié.

Elle fait ainsi valoir que les courriers du mandataire du requérant renseignent tous jusqu'à novembre 2021 l'ancienne adresse de son ancien salarié, de sorte qu'il y aurait lieu de se fier à l'adresse donnée par le mandataire du requérant dans ses contacts.

Elle soutient ainsi que le requérant a trompé tout le monde, y compris son avocat.

Elle soutient ainsi que le requérant habite encore à son ancienne adresse.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de la mère du requérant que le courrier est arrivé chez lui à son ancienne adresse et que son ancien salarié est allé le chercher plus tard.

Elle fait encore valoir que le requérant a reçu le courrier à travers sa mère qui aurait dû le donner à son fils.

Elle fait partant valoir qu'elle a envoyé la demande de motifs à temps, dans le délai utile.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant reste en défaut de prouver qu'il a fait sa demande en communication des motifs de son licenciement dans les délais.

Le requérant conteste qu'il ait trompé la partie défenderesse.

Il donne ainsi à considérer qu'il a informé la partie défenderesse de son changement d'adresse le 27 septembre 2021.

Il fait ensuite valoir que son mandataire s'est trompé sur son adresse.

Il fait encore valoir que sa demande de motifs contient son ancienne adresse alors qu'il n'aurait pas encore changé d'adresse à ce moment-là.

Le requérant conteste ainsi qu'il soit de mauvaise foi.

2) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que la partie défenderesse, qui a licencié le requérant avec préavis le 14 septembre 2021, a répondu à la demande de motifs du requérant par courrier daté du 5 octobre 2021, de sorte que le requérant a nécessairement formulé sa demande de motifs dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-5 du code du travail.

Le moyen de la partie défenderesse suivant lequel le requérant n'a pas prouvé la date à laquelle elle a reçu cette demande de motifs n'est dès lors pas pertinent et il doit être rejeté.

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (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.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

L'article L.124-5 du code du travail impose ainsi à l'employeur de communiquer dans le délai d'un mois, sous peine de voir déclarer le licenciement abusif, les motifs du licenciement du salarié, par lettre recommandée.

Cette communication est privée de tout effet juridique si elle n'a pas été dûment notifiée au salarié et si celui-ci n'a pas pu en prendre connaissance.

Or, il résulte des éléments du dossier que bien que le requérant ait averti la partie défenderesse de son changement d'adresse par mail du 27 septembre 2021, la partie défenderesse a communiqué au requérant les motifs de son licenciement à l'ancienne adresse de son ancien salarié.

La partie défenderesse n'établit partant pas qu'elle a communiqué au requérant les motifs de son licenciement dans le délai légal d'un mois tel que prévu par l'article L.124-5 du code du travail, de sorte que le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre de son ancien salarié par courrier daté du 14 septembre 2021 doit en tout état de cause également être déclaré abusif.

C. Quant aux demandes indemnitaires

En présence de deux licenciements intervenus consécutivement, chacun des licenciements intervenus est en principe susceptible d'avoir causé un préjudice spécifique.

a) Quant aux demandes indemnitaires du chef du licenciement avec préavis abusif

1) Quant au dommage matériel

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.960,80 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse fait valoir que si le licenciement avec préavis était déclaré abusif, le licenciement avec effet immédiat est valable, de sorte que le requérant n'aurait subi aucun préjudice.

- Quant aux motifs du jugement

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.

Or, le requérant n'a versé aucune demande d'emploi au dossier.

Le requérant est partant resté en défaut de démontrer qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser 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.

2) Quant au dommage moral

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

- 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 1.250.- €

b) Quant aux demandes indemnitaires du chef du licenciement avec effet immédiat abusif

1) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

- 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 [2(mois) X 3.400.- €(salaire mensuel) =] 6.800.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

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

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 6.800.- €

2) Quant au dommage moral

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du chef de son licenciement avec effet immédiat abusif.

- Quant aux motifs du jugement

Or, le requérant a subi un préjudice moral spécifique du fait de son licenciement avec effet immédiat abusif, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme réclamée de 500.- €

II. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 500.- € 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 500.- €

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 augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.960,80 €;

déclare le licenciement avec préavis que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 14 septembre 2021 abusif ;

déclare le licenciement avec effet immédiat que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre d'PERSONNE1.) par courrier daté du 16 septembre 2021 abusif ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement avec préavis abusif et la rejette ;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 1.250.- €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi du fait de son licenciement avec effet immédiat abusif pour le montant de 500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 6.800.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.250.- €+ 500.- €+ 6.800.- €=) 8.550.- €avec les intérêts légaux à partir du 30 novembre 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 500.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

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 Timothé BERTANIER, 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. Timothé BERTANIER