

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2168 /2024
(rôle L-TRAV-5/20)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 25 JUIN 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

| | |
|----------------------------------|-----------------------|
| Béatrice SCHAFFNER, juge de paix | Présidente |
| Olivier GALLE | Assesseur - employeur |
| Laurent BAUMGARTEN | Assesseur - salarié |
| Timothé BERTANIER | Greffier |

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Brahim SAHKI, 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-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonction,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Céline LELIEVRE, 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 3 janvier 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 11 février 2020.

Après refixation, l'affaire fut mise au rôle général lors de l'audience publique du 9 juin 2020.

L'affaire fut réappelée à l'audience publique du 27 octobre 2020.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi, 4 juin 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Brahim SAHKI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Céline LELIEVRE.

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 3 janvier 2020, 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) dommage matériel : | 8.000,00 € |
| 2) dommage moral : | 3.500,00 € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 5.015,40 € |

soit en tout le montant de 16.515,40 € 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.

Le requérant 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 4 juin 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 22.175,45 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé le requérant le 1^{er} avril 2017 en qualité de chauffeur opérateur.

Par courrier daté du 9 juillet 2019, la partie défenderesse a convoqué le requérant à un entretien préalable au licenciement pour le 12 juillet 2019.

Par courrier daté du 15 juillet 2019, la partie défenderesse a envoyé au requérant un courrier portant notification d'une modification de son contrat de travail avec effet immédiat.

Ce courrier est rédigé comme suit :

cf. courrier :

La partie défenderesse a en date du 18 juillet 2019 rédigé le courrier suivant à l'attention du requérant :

cf. courrier :

Le requérant a fait contester la modification de son contrat de travail par courrier daté du 19 juillet 2019.

B. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a exposé sa demande, ainsi que les moyens à l'appui de cette dernière, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Il fait plus particulièrement valoir que la partie défenderesse a substantiellement modifié son contrat de travail quant à sa rémunération.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas modifié son contrat de travail quant à sa fonction alors que son contrat de travail prévoirait qu'il a été engagé comme chauffeur opérateur.

Il fait en effet valoir que les tâches telles que décrites dans son contrat de travail sont les mêmes que celles telles que décrites dans le courrier de modification de son contrat de travail.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui a formellement interdit de conduire un véhicule alors qu'il ne disposerait pas seulement d'un permis de poids lourd.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas disposé de son permis de poids lourd que temporairement.

Il fait ainsi valoir qu'il a été en attente de régularisation de ce permis par l'administration française.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a été au courant de cela alors qu'elle aurait contacté l'administration française afin de savoir si sa demande avait bien été enregistrée.

Il fait ensuite valoir qu'il aurait pu être opérateur avec un véhicule autre qu'un poids lourd, mais que la partie défenderesse ne l'a pas voulu.

Il fait ensuite valoir que la modification du taux horaire de son salaire n'est pas justifiée alors que son contrat de travail prévoirait que la partie défenderesse peut le mettre à un autre poste.

Il fait ainsi valoir qu'il s'est retrouvé comme salarié non qualifié.

Il fait ainsi encore valoir qu'il s'agit-là d'une rétrogradation sanction.

Il se demande cependant pourquoi il a été sanctionné, quel est le reproche de la partie défenderesse à son encontre et quelle est la faute qui a rendu impossible le maintien de ses conditions de travail.

Il fait ensuite valoir que si le reproche consiste dans le fait qu'il n'a pas accepté la modification de son contrat de travail, son refus d'accepter cette modification est justifié alors que la modification ne préciserait pas que la mesure est temporaire.

Il fait ainsi valoir que s'il avait accepté la modification de son contrat de travail, il l'aurait acceptée pour l'avenir.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas voulu accepter une modification sanction alors que l'obtention de son permis n'aurait pas été de sa volonté.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse aurait pu le déplacer sans modifier son contrat de travail.

Il fait ensuite valoir que si les parties au litige ont eu des discussions au sujet de son salaire, il aurait même accepté une diminution du taux horaire de son salaire à condition que ce soit temporaire.

Il se base ainsi sur l'attestation de PERSONNE2.) à l'appui de sa version des faits.

Il fait partant valoir qu'il n'a pas fait la forte tête, mais qu'il a seulement contesté la modification avec effet immédiat de son contrat de travail, ceci alors que la partie défenderesse aurait voulu lui interdire de conduire un camion poids lourd et réduire son salaire de manière indéterminée.

Il soutient ainsi que la mesure prise par la partie défenderesse n'est pas raisonnable.

Il fait encore valoir qu'il a fait les efforts nécessaires pour essayer de s'adapter à la situation.

Il fait finalement valoir qu'il a récupéré son permis au mois de novembre 2019.

Le requérant conclut partant que la modification avec effet immédiat de son contrat de travail ne repose sur aucun motif grave et que son refus de l'accepter doit être requalifié en un licenciement avec effet immédiat abusif.

La partie défenderesse réplique en premier lieu qu'étant donné qu'elle n'occupe que trente-six salariés, elle n'a pas été obligée de passer par un entretien préalable.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a en sa qualité de chauffeur opérateur pas conduit n'importe quel camion.

Elle fait ainsi valoir qu'un tel camion ne peut pas être conduit par n'importe qui.

Elle fait en effet valoir que ces camions sont des machines fragiles qui nécessitent des formations spéciales pour leur utilisation.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a depuis le mois de juin de l'année 2014 su que son permis allait expirer au mois de juin de l'année 2019.

Elle fait ainsi valoir que la fonction de chauffeur est la base du contrat de travail du requérant et qu'il aurait dû être plus diligent.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne lui a pas dit que le renouvellement de son permis était en cours.

Elle soutient ainsi que le requérant ne lui a rien fourni.

Elle fait partant valoir qu'étant donné que le requérant n'avait pas son permis au mois de juillet 2019, elle a modifié la fonction du requérant de chauffeur en celle d'opérateur.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne pouvait pas être payé plus que les autres opérateurs de la société.

Elle fait ensuite valoir que le permis du requérant était à la date du 8 juillet 2019 venu à échéance depuis un mois.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a reçu le requérant à quatre reprises pour trouver une solution, de sorte qu'elle n'aurait pas voulu se débarrasser de son ancien salarié.

Elle fait en effet valoir qu'elle a besoin de chauffeurs.

Elle fait ensuite valoir que lorsqu'un salarié perd son permis, l'employeur n'a pas à réorganiser sa société pour combler la perte de permis de son chauffeur et ainsi pallier sa carence.

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

Elle fait ensuite valoir qu'elle a à quatre reprises proposé au requérant une alternative pour pallier l'absence de permis, mais que le requérant l'a toujours refusée.

Elle fait ensuite valoir que le requérant aurait pu accepter la modification le temps de retrouver son permis.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a pas indiqué la durée de la modification dans le courrier du 15 juillet 2019 alors qu'elle aurait ignoré la date à laquelle le requérant recouvrerait son permis.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle n'allait pas maintenir le requérant comme chauffeur à défaut pour lui de disposer de son permis de poids lourd.

Le requérant réplique que la partie défenderesse fait partie d'un groupe économique et social qui occupe plus de cent-cinquante salariés, de sorte qu'elle aurait dû procéder à un entretien préalable.

Il soutient que la charge de la preuve à ce sujet appartient à la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir que les opérateurs peuvent conduire des véhicules, de sorte que la partie défenderesse, qui lui aurait interdit de conduire un quelconque véhicule, l'aurait sanctionné.

Il fait encore valoir que le changement de la fonction de chauffeur en celle d'opérateur est prévu par son contrat de travail.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a définitivement modifié son contrat de travail.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a eu le choix que d'accepter la modification ou de partir.

Il fait cependant valoir qu'il n'a pas commis de faute grave qui aurait empêché la continuation de la relation de travail.

Il donne à ce sujet à considérer que son permis était en attente de régularisation.

Il fait ensuite valoir que rien ne lui garantissait de retrouver son poste de chauffeur.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé que les autres opérateurs ont reçu le même salaire que celui retenu par la modification de son contrat de travail.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a aussi été opérateur, ce que la partie défenderesse aurait dû lui reconnaître sans diminuer son salaire.

La partie défenderesse réplique que l'attestation que le requérant a versée au dossier ne vaut rien.

Elle fait ainsi valoir que cette attestation, qui serait dactylographiée, ne constitue pas une attestation testimoniale.

Elle fait ensuite valoir que cette attestation n'est pas accompagnée de la carte d'identité de son auteur.

Elle fait finalement valoir que sa confiance en le requérant a été irrémédiablement compromise alors que son ancien salarié ne lui a jamais donné l'information qu'il avait fait la démarche pour le renouvellement de son permis.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle ne peut pas fonctionner avec un chauffeur qui n'a pas son permis.

C. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-7 du code du travail :

« Toute modification en défaveur du salarié portant sur une clause essentielle du contrat de travail doit, sous peine de nullité, être notifiée au salarié dans les formes et délais visés aux articles L.124-2 et L.124-3 et indiquer la date à laquelle elle sort ses effets. Dans ce cas, le salarié peut demander à l'employeur les motifs de la modification et l'employeur est tenu d'énoncer ces motifs dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

La modification immédiate pour motif grave doit être notifiée au salarié, sous peine de nullité, dans les formes et délais prévus aux articles L.124-2 et L.124-10.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du salarié d'accepter la modification lui notifiée constitue un licenciement susceptible du recours judiciaire visé à l'article L.124-11. ».

Il résulte des éléments du dossier, et notamment du contrat de travail du requérant et du courrier de la partie défenderesse du 15 juillet 2019, que la partie défenderesse, qui a réduit le salaire du requérant du montant de 2.507,70 € au montant de 2.163.- €, a substantiellement modifié le contrat de travail de son ancien salarié.

La modification par l'employeur du salaire de son salarié constitue en effet une modification substantielle de son contrat de travail.

Il appert ensuite à la lecture de la lettre de notification de la modification du contrat de travail du requérant que ce dernier a de sa propre initiative signalé à la partie défenderesse le fait que son permis de conduire poids lourd allait expirer le 17 juin 2019.

Il n'en demeure pas moins qu'il aurait appartenu au requérant de veiller à la validité de son permis de conduire poids lourd qui constitue son outil de travail.

Le tribunal constate cependant qu'à la date de son licenciement, le requérant avait une ancienneté de deux ans.

A défaut pour la partie défenderesse de soutenir et de prouver que le requérant a fait l'objet de mesures disciplinaires par le passé, il y a lieu d'admettre que le requérant a pendant ces deux années travaillé à la satisfaction de la partie défenderesse.

Le tribunal de ce siège retient partant que la modification avec effet immédiat du contrat de travail du requérant est trop sévère par rapport à la gravité de la faute commise par le requérant, ceci surtout eu égard au fait qu'elle a été effectuée à durée indéterminée.

La modification unilatérale du contrat de travail par la partie défenderesse n'est dès lors en tout état de cause pas fondée sur des motifs sérieux.

La résiliation du contrat de travail découlant du refus du requérant d'accepter la modification substantielle de son contrat de travail s'apparente dès lors à un licenciement avec effet immédiat abusif.

D. Quant aux demandes indemnitaires

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 22.175,45 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel et neuf mois et demi.

Il fait en effet valoir qu'il n'a pas retrouvé du travail dans l'immédiat.

Il fait ainsi valoir qu'il a été en maladie jusqu'en septembre 2019.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas touché d'indemnités de chômage.

Il fait ensuite valoir qu'il a à cause de son licenciement été contraint de quitter son domicile avec une famille de deux enfants.

Il fait encore valoir qu'il lui a été difficile de retrouver du travail pendant la crise sanitaire liée au Covid-19.

Le requérant fait finalement valoir qu'il a en juin 2020 retrouvé un nouvel emploi dans une société d'intérim, puis un travail à temps plein à partir de septembre 2020.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant.

Elle fait valoir que le requérant n'a pas subi un dommage matériel du fait de son licenciement abusif alors qu'il aurait été en incapacité de travail pour cause de maladie jusqu'au 2 septembre 2019.

Elle fait dès lors valoir que le requérant n'a en raison de son incapacité de travail pas pu être à sa charge.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a suivant le courrier de la C.N.S. du 28 août 2019 été déclaré apte à reprendre son travail à partir du 2 septembre 2019.

Elle fait ensuite valoir que la première recherche d'emploi du requérant date du 23 décembre 2019.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas fait de recherches d'emploi du 2 septembre au 23 décembre 2019.

Elle fait ensuite valoir que toutes les sociétés d'assainissement n'ont pas arrêté leur fonctionnement pendant la crise sanitaire liée au Covid-19, de sorte que le requérant aurait dû rechercher du travail pendant cette période.

Elle fait finalement valoir que les recherches d'emploi du requérant ne sont pas nombreuses.

La partie défenderesse donne ainsi à considérer que le requérant n'a fait que six recherches d'emploi.

2) 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.

Il résulte en premier lieu des éléments du dossier que le requérant a été en incapacité de travail pour cause de maladie jusqu'au 2 septembre 2019, date à laquelle il a été déclaré apte par la C.N.S. à reprendre le travail, ce qui ne saurait pas être imputé à la partie défenderesse.

Le requérant n'a ensuite suivant les pièces qu'il a versées au dossier fait que sept recherches d'emploi.

Le requérant a ainsi versé au dossier une réponse d'un employeur potentiel datant du 23 décembre 2019, deux recherches d'emploi qu'il a effectuées le 6 janvier 2020, une réponse d'un employeur potentiel qui n'est pas datée, une réponse d'un employeur potentiel datant du 25 février 2020, ainsi que deux réponses d'employeurs potentiels datant du 28 février 2020.

Le requérant n'a partant pas démontré qu'il a suite au 15 juillet 2019 activement recherché du travail, de sorte qu'il doit 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 3.500.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur la deuxième demande indemnitaire du requérant.

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 2.500.- €

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(mois) X 2.507,70 €(salaire mensuel) =] 5.015,40 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse n'a pas non plus pris position sur la troisième demande indemnitaire du 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 la modification du contrat de travail du requérant a été requalifiée en un licenciement abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant une période inférieure à cinq ans, il a droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire en application des deux dispositions légales précitées.

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 5.015,40 €

II. Quant à la demande des parties au litige 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 réclamée de 500.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

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.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de 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 22.175,45 €;

dit que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a substantiellement modifié le contrat de travail de PERSONNE1.) par courrier daté du 15 juillet 2019 ;

dit que la modification unilatérale du contrat de travail de PERSONNE1.) n'est pas fondée sur des motifs sérieux ;

dit que la résiliation du contrat de travail découlant du refus de PERSONNE1.) d'accepter la modification de son contrat de travail constitue un licenciement avec effet immédiat abusif ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) 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 2.500.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 5.015,40 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.500.- €+ 5.015,40 €=) 7.515,40 € avec les intérêts légaux à partir du 3 janvier 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de 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 ;

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.

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