

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2392 /2024**  
(rôle L-TRAV-111/24)

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 9 JUILLET 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Olivier GALLE  
Fernand GALES  
Timothé BERTANIER

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant en personne,

**ET:**

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), 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 Gilles SCRIPNITSCHENKO, 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 14 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 mars 2024.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du mardi, 18 juin 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut en personne, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO.

PERSONNE1.) et Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO 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 14 février 2024, 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 son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	10.940.- €
2) dommage moral :	1.500.- €
3) indemnité compensatoire de préavis :	13.670.- €
4) arriérés de salaire :	1.630.- €
5) avantage en nature – sport :	60.- €
6) indemnité de déplacement :	1.590.- €
7) indemnité compensatoire pour congés non pris :	1.370.- €

soit en tout le montant de 30.760.- € avec les intérêts légaux à partir de la mise en demeure du 9 janvier 2024, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

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

### **I. Quant au licenciement**

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

La partie défenderesse a engagé le requérant le 26 juin 2023 avec une période d'essai de six mois.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec préavis par courrier daté du 21 novembre 2023.

Ce courrier est rédigé comme suit :

Cf. courrier

## B. Quant au caractère abusif du licenciement

### a) 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 son contrat de travail prévoit une rémunération mensuelle brute de 6.666.- € indice 921,40, avec une période d'essai de six mois ;
- que son travail s'est exercé à Luxembourg jusqu'au 3 novembre 2023 où il lui a été demandé d'aller travailler à Bruxelles ;
- que sans qu'il lui ait été donné une quelconque raison, il a été invoqué que la partie défenderesse souhaitait mettre fin à son contrat en fin de période d'essai ;
- qu'il n'a signé aucun document à ce sujet ;
- qu'ayant sollicité de prendre quelques jours de congé du 25 au 29 décembre 2023, il lui a été oralement ordonné de réintégrer le bureau du Luxembourg et de remettre le 22 décembre 2023 le matériel de travail et la clé de bureau en sa possession ;
- qu'il l'a fait tout en indiquant qu'il se considérait encore salarié de la société en l'absence de tout écrit valablement signé de sa part mettant fin à la période d'essai et en l'absence de toute lettre de licenciement, et cela conformément aux dispositions des articles L.124-3 alinéa 1 et L.121-5 alinéa 5 du code du travail ;
- que par lettre du Centre Commun de la Sécurité Sociale du 22 décembre 2023, il a été informé que la partie défenderesse a déclaré sa sortie des effectifs de la société à la date du 22 décembre 2023 ;
- que par courrier du 9 janvier 2024 valant mise en demeure, il a sollicité de la partie défenderesse le montant de 30.760.- €;
- qu'aucune réponse ne lui a été donnée à ce courrier ;
- que par courrier recommandé du 18 janvier 2024, il a sollicité l'indication du motif de son licenciement et rappelé son courrier précédant du 9 janvier 2024 ;
- que ce n'est que le 13 février 2024 qu'il a reçu de la partie défenderesse une lettre dans laquelle celle-ci prétend que le contrat a été résilié pendant la période d'essai ;
- qu'aucune réponse ne lui a été donnée à ses demandes.

Le requérant sollicite dès lors « le prononcé de la caractérisation » « abusive » de son licenciement, en l'absence de tout écrit signé de sa part mettant légalement fin à la période d'essai et vu le caractère oral de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée qui s'en est suivie ».

Le requérant sollicite finalement « la condamnation » de la partie défenderesse « au paiement du montant de 30.760.- € au titre des arriérés de salaire, des indemnités compensatoires de préavis et de déplacement outre indemnisation du préjudice matériel et moral ».

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir qu'elle a en date du 26 juin 2023 engagé le requérant avec une période d'essai de six mois qui aurait expiré le 25 décembre 2023 à 24.00 heures.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a résilié le contrat de travail du requérant avec préavis le 21 novembre 2023 pendant la période d'essai, de sorte que le contrat de travail du requérant ne se serait pas transformé en un contrat de travail à durée indéterminée.

Elle fait ensuite valoir que si elle a oublié de notifier au requérant la lettre de résiliation de son contrat de travail par lettre recommandée à la poste, elle lui a cependant en date du 24 novembre 2023 envoyé un mail à son adresse professionnelle avec en annexe sa lettre de licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a à trois reprises accusé réception de son mail du 24 novembre 2023.

Elle se base ensuite sur l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) qu'elle a versée au dossier pour retenir qu'elle a en date du 30 novembre 2023 eu un entretien avec le requérant pour organiser le travail de ce dernier pendant son préavis de vingt-quatre jours.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) a dans son attestation testimoniale déclaré qu'elle voulait remettre au requérant la lettre de licenciement en mains propres, mais que ce dernier l'a refusée alors qu'il aurait eu cette lettre.

Elle fait partant valoir que le requérant, qui aurait eu connaissance de la lettre de licenciement et des délais de préavis, est de mauvaise foi.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne demande pas dans sa requête à voir déclarer son licenciement irrégulier en la forme, mais qu'il demande à le voir déclarer abusif.

Elle fait ainsi valoir que le licenciement doit être notifié au salarié par lettre recommandée à la poste sous peine d'irrégularité pour vice de forme.

Elle fait partant valoir que le fait pour elle d'avoir informé le requérant par mail de son licenciement entraîne seulement l'irrégularité de ce congédiement pour vice de forme.

Elle fait ainsi valoir que l'irrégularité pour vice de forme est la seule sanction prévue par le code du travail.

Elle fait partant valoir que le licenciement du requérant existe et que les délais ont couru.

Elle conclut partant à ce sujet que le fait de ne pas avoir notifié au requérant son licenciement par lettre recommandée à la poste constitue une irrégularité de pure forme qui n'affecterait en rien la régularité du licenciement quant au fond.

Elle fait partant valoir qu'elle a bien licencié le requérant pendant sa période d'essai.

Elle fait ensuite valoir que tout le préavis se trouve dans la période d'essai, de sorte que le contrat de travail ne serait pas devenu un contrat de travail à durée indéterminée.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'avait pas besoin de motiver le licenciement du requérant qui aurait été prononcé avec préavis en période d'essai.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne tire aucune conséquence du prétendu défaut de motivation.

Elle donne ainsi à considérer que le requérant dit seulement n'avoir rien signé.

Elle conclut partant à ce sujet que le licenciement est valable.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la relation de travail a pris fin au plus tard le 22 décembre 2023 avec la remise par le requérant des clés de la société et avec la désaffiliation de son ancien salarié du Centre Commun de la Sécurité Sociale.

En ce qui concerne ensuite l'indemnisation réclamée par le requérant, la partie défenderesse fait valoir qu'« il n'y a rien à donner au requérant » qui n'aurait subi aucun préjudice.

Elle fait en effet valoir que le requérant a eu le mail du 24 novembre 2024, qu'il a reconnu avoir reçu la lettre et qu'il a partant été informé de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait tout au plus pu prétendre à une indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Elle demande à titre subsidiaire à voir limiter le montant réclamé par le requérant au titre de son préjudice.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant n'a pas subi de dommage matériel du fait de son licenciement en période d'essai alors que sa situation aurait été précaire.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne peut être dédommagé que dans les limites de son contrat à l'essai.

Elle fait encore valoir que le requérant n'a versé aucune recherche d'emploi au dossier.

La partie défenderesse fait finalement valoir que l'allocation d'une indemnité de préavis n'est en cas de licenciement pendant la période d'essai pas prévue par le code du travail.

Le requérant réplique que l'informatique ne marchait pas de manière optimale en raison de problèmes d'électricité.

Il fait ainsi valoir que sa boîte professionnelle n'a pas fonctionné en raison de problèmes d'électricité.

Il soutient ainsi qu'il n'a pas reçu le mail du 24 novembre 2023 et qu'il n'a pas été informé de ce mail.

Il fait ensuite valoir que c'est lui qui a demandé à avoir un entretien avec la partie défenderesse.

Il conteste ensuite que PERSONNE2.) lui ait lors de cet entretien présenté un quelconque document.

Il conteste ensuite que la partie défenderesse ait lors de cet entretien voulu lui remettre sa lettre de licenciement en mains propres.

Il fait ensuite valoir qu'on ne lui a pas demandé de signer un quelconque document.

Il fait ensuite valoir que la prestation du préavis n'a lors de cet entretien jamais été invoquée.

Le requérant fait finalement valoir qu'il n'a lors de cet entretien été discuté que du travail qu'il aurait démarré depuis peu.

La partie défenderesse donne à considérer qu'on n'a pas besoin d'électricité pour recevoir les mails.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a accusé réception de son mail du 24 novembre 2023 à trois reprises.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a afin de prouver sa version des faits versé une attestation testimoniale au dossier que remplirait les conditions de la loi.

Elle fait encore valoir qu'il n'y aucune raison de douter de l'attestation testimoniale qui aurait été rédigée par une personne neutre.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant n'a pas résigné sa lettre de licenciement alors qu'il l'aurait déjà reçue.

Le requérant réplique que PERSONNE2.) se trouve dans un lien de subordination envers la partie défenderesse.

Il soutient ensuite que c'est PERSONNE2.) qui l'a recruté.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais donné d'explications quant aux motifs de son licenciement.

La partie défenderesse réplique que l'employeur n'a pas besoin de motiver le licenciement qui est prononcé avec préavis pendant la période d'essai.

Le requérant réplique finalement qu'on lui a dit qu'on a oublié de lui envoyer la lettre de licenciement suivant la procédure correcte.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas normalement mis fin à la période d'essai, de sorte que son contrat de travail se serait transformé en un contrat de travail à durée indéterminée.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.121-5(4) et (5) du contrat de travail :

*« (4) Il ne peut être mis fin unilatéralement au contrat à l'essai pendant la période d'essai minimale de deux semaines, sauf pour motif grave conformément à l'article L.124-10.*

*Sans préjudice des dispositions de l'alinéa qui précède, il peut être mis fin au contrat à l'essai dans les formes prévues aux articles L.124-3 et L.124-4 ; dans ce cas, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis qui ne peut être inférieur :*

*à autant de jours que la durée de l'essai convenue au contrat compte de semaines ;*

*à quatre jours par mois d'essai convenue au contrat sans pouvoir être inférieur à quinze jours et sans devoir excéder un mois.*

.....

*(5) Lorsqu'il n'est pas mis fin au contrat à l'essai dans les conditions visées au paragraphe qui précède avant l'expiration de la période d'essai convenue par les parties, le contrat de travail est considéré comme étant conclu pour une durée indéterminée à partir du jour de l'entrée en service. ».*

En outre, d'après l'article L.124-3(1) du code du travail, *« l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification ».*

Il résulte des éléments du dossier que PERSONNE2.) a en date du 24 novembre 2023 envoyé au requérant un mail qui a la teneur suivante : *« ... Pour faire suite aux conversations que tu as eu avec PERSONNE3.) et moi-même, exposant les raisons de la décision de mettre fin à ta période d'essai, je*

*te prie de trouver ci-joint la lettre de confirmation de la fin de la période d'essai prévu dans le contrat de travail signé le 26 juin 2023. La lettre sera envoyée par courrier recommandée avec accusé de réception ... ».*

Il résulte ensuite des pièces versées au dossier que le prédit mail du 24 novembre 2023 a été délivré à la même date au requérant.

Dans son attestation testimoniale du 24 mai 2024, attestation qui est recevable pour remplir les formalités prescrites par l'article 402 du nouveau code de procédure civile et qui n'a pas été contredite par le requérant, PERSONNE2.) a finalement déclaré : *« Pour faire suite à la lettre de fin de contrat de travail durant la période de préavis, j'ai convoqué PERSONNE1.) à un entretien le 30 novembre 2023 à 15h pour échange et organiser son travail durant la période de préavis. J'ai encore une fois voulu lui remettre en main propre la lettre de fin de période d'essai, en lui demandant de signer la lettre pour accuser réception. Il m'a répondu, d'un geste de la main « non, c'est bon, c'est bon, j'ai eu la lettre, pas de soucis ».*

Il résulte de ces éléments que le requérant a reçu la lettre de résiliation de son contrat de travail le 24 novembre 2023.

Le requérant ne saurait à cet égard pas légitimement faire valoir qu'il n'a pas reçu le mail du 24 novembre 2023 alors que sa boîte professionnelle n'aurait pas fonctionné en l'absence d'électricité alors que comme l'a à juste titre fait remarquer la partie défenderesse, *« on n'a pas besoin d'électricité pour recevoir ses mails ».*

Or, s'il est exact, comme l'a fait plaider le requérant, que l'employeur qui décide de licencier son salarié doit lui notifier son congédiement par lettre recommandée à la poste, toujours est-il que le non-respect par l'employeur de la disposition de l'article L.124-3(1) du code du travail, à savoir soit la notification du licenciement par lettre recommandée à la poste, soit l'apposition de la signature du salarié sur le double de la lettre de licenciement, constitue une irrégularité formelle du licenciement qui ne rend pas le licenciement non avenu.

La partie défenderesse a partant licencié le requérant le 24 novembre 2023 avec préavis durant sa période d'essai.

Le moyen du requérant suivant lequel il n'aurait pas signé un écrit mettant fin à sa période d'essai n'est dès lors pas pertinent alors que l'accord du salarié n'est pas requis en cas de licenciement par l'employeur de son salarié.

Le préavis légal étant en l'espèce de vingt-quatre jours et le licenciement étant intervenu le 24 novembre 2023, le contrat de travail a été résilié avant l'expiration de la période d'essai le 26 décembre 2023.

Etant donné qu'il ne s'agit donc en l'espèce pas d'un contrat de travail à durée indéterminée ab initio, le licenciement ne saurait pas être déclaré abusif sur base de l'article L.124-5(2) du code du travail en raison du fait que la partie défenderesse n'a pas répondu à la demande des motifs du licenciement.

Durant la période d'essai, chacune des parties a en effet la possibilité de résilier le contrat de travail avec préavis sans fournir de motifs.

Le licenciement avec préavis d'un contrat à l'essai ne requiert ainsi par d'indication de motifs.

L'employeur n'est ainsi en cas de résiliation du contrat à l'essai avec préavis pas tenu, ni sur demande du salarié, ni d'office, de justifier des causes réelles et sérieuses l'ayant amené à rompre la relation de travail.

L'essai est dans l'intérêt commun des parties en ce que le salarié a la possibilité de prouver à son employeur qu'il possède les qualifications professionnelles requises pour occuper le poste et espérer que ce dernier l'engagera moyennant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à l'issue de la période d'essai et en ce qui l'employeur a l'occasion de juger les capacités professionnelles du salarié, chacune des parties restant cependant libre de résilier le contrat de travail durant ladite période.

La rupture avec préavis du contrat de travail par l'employeur pendant la période de préavis étant discrétionnaire, une réparation n'est due que si le salarié rapporte la preuve que l'employeur a agi avec une légèreté blâmable ou avec une intention de nuire.

Le requérant n'ayant pas soutenu qu'une telle intention dans le chef de la partie défenderesse a été à l'origine de son licenciement ou que cette dernière a agi avec une légèreté blâmable, sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif doit être déclarée non fondée.

Etant donné que la période de préavis s'est située dans la période d'essai, le contrat de travail du requérant ne saurait pas être considéré comme ayant été conclu à durée indéterminée à partir de son entrée en service.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois doit partant également être déclarée non fondée.

## **II. Quant aux arriérés de salaire**

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

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.630.- € à titre d'arriérés de salaire pour la période allant du 23 au 31 décembre 2023.

La partie défenderesse requiert le rejet de cette demande alors le contrat de travail du requérant aurait pris fin le 22 décembre 2023.

### **B. Quant aux motifs du jugement**

Il résulte du courrier de résiliation du contrat de travail du 21 novembre 2023, communiqué par mail du 24 novembre 2023, que la partie défenderesse a fixé la fin de la relation de travail entre les parties au litige au 22 décembre 2023, soit après le 18 décembre 2023, date à laquelle le préavis de vingt-quatre jours a pris fin.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire pour la période allant du 23 au 31 décembre 2023 doit partant être déclarée fondée.

## **III. Quant à « l'avantage en nature – sport »**

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

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 60.- € à titre d'« avantage en nature – sport » pour les mois de janvier et de février 2024.

La partie défenderesse conteste encore cette demande alors que le contrat de travail aurait pris fin en novembre 2023.

## B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que le contrat de travail du requérant a pris fin le 22 décembre 2023, la demande du requérant en paiement de l'« avantage en nature – sport » pour les mois de janvier et de février 2024 doit être déclarée non fondée.

## **IV. Quant à l'indemnité de déplacement**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer à titre d'indemnité de déplacement le montant de 1.590.- € dont le montant de 150.- € à titre d'indemnité de déplacement pour la période allant du 6 au 30 novembre 2023, le montant de 30.- € à titre d'indemnité de déplacement pour la période allant du 1<sup>er</sup> au 22 décembre 2023, le montant de 120.- € à titre d'indemnité de déplacement pour la période allant du 23 au 31 décembre 2023, le montant de 660.- € à titre d'indemnité de déplacement pour le mois de janvier 2024 et le montant de 630.- € à titre d'indemnité de déplacement pour le mois de février 2024.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement d'indemnités de déplacement.

Elle fait valoir que le requérant ne saurait pas réclamer des indemnités de déplacement pour la période allant du 23 décembre 2023 au 28 février 2004 alors que son contrat de travail aurait pris fin le 22 décembre 2022.

La partie défenderesse soutient finalement que les autres indemnités de déplacement ont toutes été payées au requérant.

## B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que le contrat de travail entre les parties au litige a pris fin le 22 décembre 2023, la demande du requérant tendant à se voir payer des indemnités de déplacement pour la période allant du 23 décembre 2023 au 28 février 2024 doit être déclarée non fondée.

Etant donné la partie défenderesse ne conteste pas la demande du requérant en paiement de la somme de 180.- € à titre d'indemnités de déplacement pour la période allant du 6 novembre au 22 décembre 2023 et qu'elle est en application de l'article 1315 du code civil restée en défaut de prouver qu'elle a payé le montant de 180.- € à son ancien salarié, la demande de ce dernier en paiement d'indemnités de déplacement doit être déclarée fondée pour ce dernier montant.

## **V. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris**

### A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.370.- € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris en janvier et en février 2024.

La partie défenderesse conclut au rejet de cette demande alors que le contrat de travail du requérant aurait pris fin au 22 décembre 2023.

## B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que le contrat de travail du requérant a pris fin le 22 décembre 2023, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour les mois de janvier et de février 2024 doit être déclarée non fondée.

## **VI. Quant à la demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure**

La partie défenderesse demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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.

## **VII. 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 avant enregistrement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation aux indemnités de déplacement, soit pour le montant de 180.- €

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée pour le surplus 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 ;

**dit** que la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) le 24 novembre 2023 avec préavis pendant sa période d'essai ;

**dit** que la période de préavis s'est située dans la période d'essai ;

partant **dit** que la relation de travail entre les parties au litige n'a pas été une relation de travail à durée indéterminée depuis l'entrée en fonction de PERSONNE1.) auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois et la rejette ;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) fondé ;

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

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement de l'« avantage en nature – sport » et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'indemnités de déplacement pour le montant de 180.- €;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et la rejette ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 180.- € avec les intérêts légaux à partir du 14 février 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) 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 indemnités de déplacement, soit pour le montant de 180.- € 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 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**