

Texte pseudonymisé

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

Répertoire No. 3092 / 24

L-TRAV-341/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 17 OCTOBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix

Myriam SIBENALER

Bob SERRES

Nathalie SALZIG

Présidente

Assesseur - employeur

Assesseur - salarié

Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Natacha STELLA, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE

comparant par Maître Rosanna MONGELLI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Bernard FELTEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 juin 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 29 juin 2023, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Après plusieurs remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 26 septembre 2024, à 9 heures, salle N°JP.0.02.

Maître Natacha STELLA se présenta pour la partie demanderesse et Maître Rosanna MONGELLI se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 2 juin 2023, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 95.110,49 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) demande encore une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} décembre 2021 en la qualité de « *Directeur Commercial et Développement* ».

Par un courrier daté du 6 décembre 2022 lui remis en mains propres, il a été licencié avec un délai de préavis allant du 15 décembre 2022 au 15 janvier 2023.

Par un courrier recommandé du 7 décembre 2022, PERSONNE1.) a demandé à son employeur la communication des motifs du licenciement dont il a fait l'objet.

La lettre de motivation du licenciement datée du 15 décembre 2022 se trouve reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Dans le même courrier, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a rectifié le délai de préavis pour porter sa fin au 15 février 2023.

Par lettre recommandée du 21 février 2023 de son mandataire ad litem, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

MOYENS DES PARTIES

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait invoquer en premier lieu le caractère imprécis de la lettre de motivation du 15 décembre 2022.

Il conteste également le caractère réel et sérieux des motifs avancés dans la lettre de motivation.

PERSONNE1.) soutient donc que le licenciement intervenu en date du 6 décembre 2022 serait abusif et il sollicite, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

| | |
|------------------------|-------------|
| •préjudice matériel | 40.103,46 € |
| •préjudice moral | 10.000,00 € |
| •rémunération variable | 40.000,00 € |
| •avantage en nature | 1.758,65 € |
| •congrés non pris | 2.909,14 € |

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne le licenciement avec préavis.

En ce qui concerne les revendications financières formulées par le requérant à titre d'indemnisation des préjudices subis, l'employeur les conteste tant dans leur principe que dans leur quantum.

De même, elle conteste les revendications formulées au titre de la rémunération variable et l'avantage en nature.

La partie défenderesse conteste encore le solde des jours de congés non pris tel que mis en compte par le requérant.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués manqueraient de précision alors qu'ils seraient rédigés en termes vagues et imprécis.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) son inaptitude « *en relation avec les tâches et les missions attribuées au salarié dans le cadre de son contrat de travail* ».

Force est de constater que dans la lettre de motivation, aucun exemple précis et concret n'est indiqué pour illustrer cette prétendue inaptitude du salarié.

Il s'ensuit que les motifs de la lettre du 15 décembre 2022 ne répondent pas aux exigences de précision exigées par la loi et la jurisprudence de sorte qu'il convient de déclarer le licenciement du 6 décembre 2022 abusif.

Quant à l'indemnisation

- *préjudice matériel*

Aux termes d'un décompte actualisé, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 40.103,46 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit en l'occurrence des pertes de salaires à partir du 15 février 2023, évaluées donc sur une période de référence de douze mois.

Il justifie la période de référence de douze mois qui serait en relation causale avec le congédiement intervenu par son expérience professionnelle, par son âge au moment de la recherche d'emploi ainsi que par la situation économique actuelle.

La partie défenderesse a contesté les montants réclamés tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait plaider que le requérant se serait inscrit tardivement au Pôle Emploi. Par ailleurs, il lui aurait été rapporté qu'PERSONNE1.) aurait commencé un nouvel emploi tout de suite après son licenciement. Les pertes de revenus pendant la période du 15 février au 3 avril 2023 ne seraient donc pas imputables à la société SOCIETE1.).

D'autre part, elle aurait appris qu'PERSONNE1.) aurait reçu une proposition d'emploi dans une société où il n'aurait toutefois pas eu le titre de directeur commercial. La partie défenderesse admet ne pas avoir de pièces probantes à cet égard. En outre, PERSONNE1.) se serait associé avec un des associés de la société SOCIETE1.) pour créer la société SOCIETE2.).

La partie défenderesse rappelle encore la faible ancienneté de service du requérant et demande que la période de référence soit réduite à deux mois au maximum.

Enfin, elle sollicite le rejet de l'attestation testimoniale établie par l'épouse du requérant.

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié abusivement a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par elle du fait de son licenciement abusif.

L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de

pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Il appartient donc au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

PERSONNE1.), âgé de 45 ans au moment de la recherche d'emploi, fait plaider qu'il aurait effectué de très nombreuses recherches d'emploi. Il n'aurait touché des allocations de chômage en France qu'à compter du 3 avril 2023. Il conteste avoir eu un emploi après la fin du délai de préavis. Il serait certes associé minoritaire dans la société SOCIETE2.), mais cette société n'aurait pas encore d'activité et il n'y serait pas employé.

Il fait encore valoir qu'après son licenciement, il aurait subi une procédure de surendettement en France.

A l'appui de sa demande en indemnisation du préjudice matériel, PERSONNE1.) a versé de nombreuses pièces relatives à des recherches qu'il a effectuées en vue de trouver un nouvel emploi ainsi qu'une attestation testimoniale rédigée par son épouse PERSONNE2.) pour établir sa situation financière difficile et ses problèmes de santé.

La partie défenderesse a sollicité le rejet de cette attestation testimoniale.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Il est admis que nul ne saurait être entendu comme témoin dans sa propre cause. Or, la notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire.

La capacité de témoigner est la règle et l'incapacité est l'exception. La notion de partie en cause doit également être interprétée restrictivement.

Les dispositions relatives aux reproches de témoins pour avoir un intérêt à l'issue du procès ayant été abolies, le conjoint d'une partie peut être entendu comme témoin.

En effet, s'il est indéniable que le conjoint d'une partie peut avoir un intérêt à l'issue du procès, cette circonstance est à prendre en considération dans l'appréciation de son témoignage, mais cela n'entraîne pas son incapacité de témoigner (cf. Cour, 3ème chambre, arrêt n° 113/16 du 13 octobre 2016, n° 42.670 du rôle) et ce peu importe que les époux soient (éventuellement) mariés sous le régime de la communauté de biens (cf. Cour, 2ème chambre, arrêt du 5 juin 2013, n° 36.596 du rôle).

En l'occurrence, PERSONNE2.) est l'épouse d'PERSONNE1.). Cette circonstance, si elle est à prendre en considération dans l'appréciation de son témoignage, ne l'empêche cependant pas de témoigner.

Le tribunal du travail décide, en conséquence, de prendre en considération ladite attestation testimoniale.

Quant à l'appréciation de la valeur de ce témoignage, le tribunal souligne que l'intérêt moral ou financier dans le chef d'un témoin, à le supposer établi, n'est pas à lui seul de nature à rendre le témoignage suspect.

Il appartient partant aux juges du fond d'apprécier souverainement le crédit pouvant être accordé, en ce qui concerne l'exposé de leurs affirmations, aux personnes desquelles émanent les témoignages.

Dès lors, il n'en reste pas moins que, comme pour tout témoignage, le témoignage de PERSONNE2.) est à apprécier, le cas échéant, avec la circonspection requise pour des personnes en lien étroit avec une partie au procès.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE2.) fait état de difficultés financières de la famille, de problèmes de santé du requérant et de son père et de la procédure de surendettement. Elle demande de prendre en considération « *notre situation de détresse et surtout celle de mon époux afin que nous puissions obtenir l'aide nécessaire pour surmonter cette épreuve* ».

Une pièce confirmant l'existence de la procédure de surendettement est versée aux débats de même qu'un certificat médical établi par un médecin généraliste en date du 3 août 2024, attestant un état « *anxio-dépressif qu'il [PERSONNE1.]) rapporte à son licenciement* ».

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

En l'espèce, PERSONNE1.) a versé en cause deux classeurs documentant la recherche d'un nouvel emploi, entreprise à compter du 22 décembre 2022, avec les réponses des employeurs potentiels.

Il demande à voir fixer la période de référence à 12 mois à partir de la fin de la relation de travail et réclame, suivant son décompte, la somme de 40.103,46 euros après déduction des indemnités de chômage touchées en France à compter du 3 avril 2022.

Il n'est pas établi par les pièces de la partie défenderesse qu'PERSONNE1.) a travaillé pour le compte d'un autre employeur dès la fin de la relation de travail avec la société SOCIETE1.) et le fait qu'il n'a touché les allocations de chômage en France qu'à partir du 3 avril 2023 s'explique par la période de carence usuelle.

Quant au décompte, il appert des fiches de salaires que la rémunération brute du requérant touchée auprès de la partie défenderesse a été de 6.095,95 euros bruts. Or, il se dégage des courriers du Pôle Emploi que les montants des allocations de chômage y renseignés sont des montants nets.

Dans ces conditions, il y a lieu d'évaluer le préjudice matériel du requérant ex aequo et bono.

Dès lors, au vu des éléments du dossier, notamment de la situation sur le marché de l'emploi à l'époque du licenciement, de l'âge du requérant et de la nature de l'emploi occupé par lui d'une part et de la faible ancienneté de service auprès de la partie défenderesse d'autre part, le tribunal du travail évalue le préjudice matériel du chef de perte de revenus du requérant est partant à évaluer ex aequo et bono au montant de 6.000 euros.

- *préjudice moral*

PERSONNE1.) réclame l'indemnisation de son préjudice moral pour un montant de 10.000 euros.

L'indemnisation pour préjudice moral est destinée à compenser notamment l'atteinte à la dignité et les soucis que se fait le salarié injustement licencié pour son avenir professionnel et financier.

Au vu de cependant de sa faible ancienneté de service d'une année, il convient de fixer à 1.500 euros le préjudice moral subi par PERSONNE1.).

Quant aux autres demandes

- *indemnité pour jours de congés non pris*

Concernant l'indemnité pour jours de congés non pris, PERSONNE1.) réclame actuellement un solde total de 10,32 jours de congés non pris pour le montant de 2.909,14 euros bruts.

La partie défenderesse conteste la demande.

Elle fait plaider qu'en raison d'une erreur matérielle survenue en novembre 2022, il y aurait eu un nombre de jours de congés de trop figurant sur la pièce 7 du requérant. Elle reconnaît un solde de 4,32 jours de congés.

L'article L.233-12 du Code du travail prévoit que si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement.

Il incombe à l'employeur, défendeur à une demande en paiement d'une indemnité pour congé non pris, qui se prétend libéré de son obligation en affirmant avoir accordé à son salarié le congé qui lui était dû, d'en rapporter la preuve par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir sinon par d'autres moyens.

En l'espèce, le requérant a versé une fiche de salaires de février 2023 qui fait état de 18 jours de congés + 4 jours fériés pour lesquels l'employeur lui a réglé la somme de 5.561 euros bruts.

PERSONNE1.) se réfère encore à un « *planning de congés 2022/23* » signé par l'employeur duquel appert un solde de 24 jours de congés disponibles.

La prétendue « *erreur matérielle* » de la société employeuse commise dans ce planning ne ressort d'aucune pièce du dossier.

En l'absence d'une pièce émanant de la société employeuse faisant apparaître le solde des jours de congés non pris à la fin de la relation de travail, il convient de faire droit à la demande du requérant pour le montant réclamé de 2.909,14 euros.

- *avantage en nature*

PERSONNE1.) réclame de ce chef la condamnation de son ancien employeur à lui payer de ce chef la somme de 1.758,65 euros.

A l'appui de cette demande, il fait plaider qu'il aurait bénéficié d'un véhicule de fonction qu'il restitué à la partie défenderesse le jour de son licenciement.

Chaque mois, le montant de 762,49 euros aurait été prélevé sur son salaire à titre d'« *avantage en nature voiture* ».

Malgré la restitution du véhicule, l'employeur aurait continué à déduire ce montant sur les salaires de décembre 2022, janvier et février 2023, soit pendant le délai de préavis.

En février 2023, l'employeur aurait déduit les montants de 614,91 (prorata décembre 2022) et 762,49 euros au titre du leasing alors qu'il n'aurait pas dû le faire et les aurait ajoutés ensuite au salaire net. Pour le mois de février 2023, l'avantage en nature n'apparaîtrait pas sur la fiche de salaire.

La partie défenderesse conteste cette demande. Elle fait valoir que sur la fiche de salaire 2023, elle aurait procédé à une correction de l'avantage en nature calculé pour les salaires des mois de décembre 2022 et janvier 2023. Elle n'aurait pas déduit une deuxième fois l'avantage en nature, mais remboursé les déductions opérées.

L'article L.124-9 du Code du travail dispose que jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense de travailler pendant le préavis ne doit pas entraîner dans le chef du salarié de diminution de salaires, d'indemnités ou d'autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait travaillé pendant le préavis.

Il est acquis en cause que la voiture de fonction a été restituée à la société SOCIETE1.) en date du 6 décembre 2022.

Il appert des fiches de salaires des mois de décembre 2022 et janvier 2023 que l'employeur a déduit le montant de 762,49 euros au titre d'avantage en nature.

Sur la fiche de salaire du mois de février 2023, il a rajouté les montants de 614,91 et 762,49 euros au titre de « SOCIETE3.) » pour les mois de décembre 2022 et janvier 2023.

L'employeur a donc rectifié l'erreur.

Pour le mois de février 2023, aucune déduction n'a été opérée.

Il s'ensuit que la demande de PERSONNE1.) est à rejeter comme non fondée.

- *rémunération variable*

PERSONNE1.) réclame la condamnation de la partie défenderesse au paiement d'un montant évalué à 40.000 euros de ce chef.

A l'appui de cette demande, il fait valoir que l'article 9 du contrat de travail prévoit le paiement d'une rémunération variable en supplément de sa rémunération fixe.

Cet article est conçu comme suit :

(SCAN)

Concernant l'annexe 1 visée dans cet article 9, PERSONNE1.) soutient qu'elle lui aurait été transmise seulement postérieurement au licenciement. Ce document n'aurait d'ailleurs pas été signé par lui.

Il considère que le principe d'une rémunération variable au titre des années 2022 et 2023 serait établi au vu des dispositions contractuelles. Or, l'employeur ne verserait aucun décompte à ce titre.

Au regard des « différents travaux réalisés par le salarié », PERSONNE1.) évalue sa rémunération variable impayée à 40.000 euros.

Subsidiairement, PERSONNE1.) demande la nomination d'un expert avec la mission suivante : « *afin de déterminer, sur base des données comptables à fournir par l'employeur, le calcul de la rémunération variable, notamment en déterminant les dossiers sur lesquels a travaillé le requérant, dans quelle proportion et quel chiffre d'affaire a été généré par son travail ou son apport (en se servant notamment par exemple comptes des années 2022 et 2023, factures, tableaux, fichiers, dropbox) ».*

Cette demande se trouve énergiquement contestée par la société SOCIETE1.) dans son principe et dans son quantum.

Elle soutient qu'PERSONNE1.) n'aurait pas rempli les conditions prévues dans le contrat de travail pour avoir droit au paiement d'une rémunération variable. Les projets sur lesquels celui-ci aurait travaillé n'auraient pas abouti.

Elle donne encore à considérer que l'annexe 1 aurait été signé par le requérant qui n'aurait probablement pas signé le contrat de travail sans cette annexe.

PERSONNE1.) a versé en cause un courrier recommandé daté du 16 décembre 2022 dans lequel il réitère sa « réclamation annexe 1 contrat de travail » déjà formulée par un courriel du 5 décembre 2022.

Par un courriel du 30 décembre 2022, l'employeur lui répond ce qui suit : « *Par ailleurs, tu trouveras également une copie de l'annexe au contrat de travail, concernant le commissionnement d'apport de nouvelles affaires* ».

L'annexe 1 versée en pièce 5) par le requérant est conçue comme suit :

(SCAN)

Cette annexe 1 contient le mode de calcul de la rémunération variable tandis que les conditions d'attribution sont définies à l'article 5 du contrat de travail.

Aux termes de l'article 1315 du Code civil, « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver.* »

Dès lors, la charge de la preuve de la réunion des conditions d'attribution de la commission incombe au salarié.

Il lui appartient dès lors de prouver qu'il a droit au paiement des commissions réclamées au regard de de son intervention dans un dossier et après paiement de la facture du client.

Force est de constater, et ceci indépendamment de la question de savoir à quel moment l'annexe 1 au contrat de travail lui a été communiquée, qu'PERSONNE1.) n'a produit aucun élément de preuve en ce sens et qu'il n'existe même pas le moindre élément de commencement de preuve.

En l'espèce, le tribunal constate qu'PERSONNE1.) ne verse aucune pièce établissant qu'il aurait travaillé ou contribué sur des projets donnant droit à des commissions.

En l'espèce, restant en défaut que les conditions prévues pour percevoir le paiement d'une rémunération variable dans le cadre de l'exécution du contrat de travail sont remplies, la demande est à déclarer non fondée.

Quant à la demande subsidiaire en institution d'une expertise, il convient de rappeler qu'en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence des parties dans l'administration de la preuve.

En effet, l'expertise est une mesure d'instruction qui permet au juge d'obtenir de la part de personnes compétentes des éléments techniques nécessaires à la solution du litige. L'expertise ne saurait être instituée aux fins d'établir la réalité

des faits articulés sur lesquels les parties ne sont pas d'accord, en ce cas il y a lieu à enquête.

Sans la moindre preuve quant au principe de ses prétentions, le tribunal ne saurait nommer un expert pour pallier aux carences du requérant.

Au de ce qui précède, la demande subsidiaire d'PERSONNE1.) à voir nommer un expert doit être rejetée.

- *exécution provisoire*

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est à déclarer fondée pour le montant de 2.909,14 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris et non fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de l'indemnité de congés et de dommages-intérêts qui ne constituent pas des créances salariales.

Il n'y a donc pas lieu de prononcer l'exécution provisoire à l'égard de ces condamnations.

- *indemnité de procédure*

Finalement, il y a lieu de faire droit à la demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, étant donné qu'il serait en l'espèce inéquitable de laisser à la charge du requérant l'entièreté des frais non compris dans les dépens.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 300 euros.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se **déclare** compétent pour en connaître;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 6 décembre 2022;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son dommage matériel du chef de licenciement abusif pour le montant évalué ex aequo et bono à 6.000 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 1.500 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 2.909,14 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) au titre de l'avantage en nature, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une rémunération variable, partant en déboute;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 10.409,14 euros (dix mille quatre cent neuf euros et quatorze cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

ordonne l'exécution provisoire pour le montant de 2.909,14 euros;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 300 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG