

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3665 / 2024**  
**L-TRAV-461/23**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 25 NOVEMBRE 2024**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

|                  |  |
|------------------|--|
| Robert WORRE     | juge de paix, siégeant comme président<br>du Tribunal du travail de Luxembourg |
| Mona-Lisa DERIAN | assesseur-employeur  |
| Elodie SILVA     | assesseur-salarié  |
| Daisy PEREIRA    | greffière  |

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg,

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL**, établie et ayant son siège  
social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance actuellement en  
fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le  
numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

## Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg 28 juillet 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 21 août 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 4 novembre 2024. Lors de cette audience Maître François KAUFFMAN exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Tom BEREND répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## Jugement qui suit :

### I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 28 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde:

- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 15.000.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 10.000.- euros

A l'audience du 4 novembre 2024, la partie requérante a réactualisé sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 8.009,87.- euros en prenant en comptes les indemnités de chômage perçues entretemps.

Le requérant sollicite encore l'obtention d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire du jugement et il conclut à la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL sollicite le rejet des demandes de la partie requérante. Elle réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

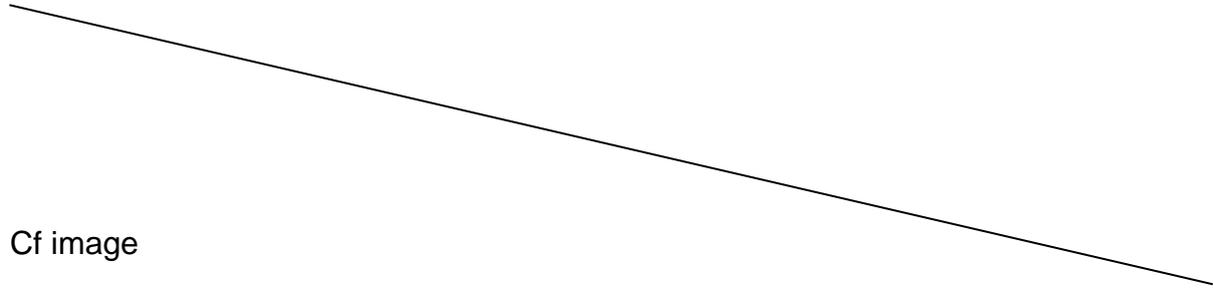
### II. Les faits

Par un contrat à durée indéterminée ayant pris effet le 1<sup>er</sup> juin 2021, PERSONNE1.) a été embauché auprès de la société défenderesse en qualité de « *technicien de chantier dont la tâche principale sera le suivi des installations techniques sur le site : qualité de mise en œuvre, suivi planning, suivi des quantités (...)* ».

Par courrier recommandé du 19 décembre 2022, PERSONNE1.) a été licencié moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et ayant pris fin le 1<sup>er</sup> mars 2023.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement suivant courrier du 23 décembre 2022, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 20 janvier 2023 libellé dans les termes suivants :

Cf image



Par courrier du 27 janvier 2023, le syndicat OGBL a, pour le compte du requérant, protesté contre les motifs de son licenciement.

### III. Les moyens et les prétentions des parties

A l'appui de sa demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet, PERSONNE1.) fait plaider en premier lieu que par rapport aux motifs invoqués, la lettre de motivation du licenciement ne satisferait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence.

Concernant le 1<sup>er</sup> motif, l'employeur n'expliquerait pas en quoi les lacunes du requérant auraient consisté.

Concernant le 2<sup>ème</sup> motif, l'employeur ne préciserait pas les dates des prétendus rappels adressés au requérant.

Concernant le 3<sup>ème</sup> motif, l'employeur n'indiquerait pas les dates des prétendues plaintes ni la raison du mécontentement du maître d'ouvrage.

Concernant le 4<sup>ème</sup> motif, celui-ci aurait trait à un planning de chantier qui aurait été géré par un autre salarié (Mr. PERSONNE2.)).

Concernant le 5<sup>ème</sup> motif, l'employeur ne détaillerait pas ce qu'il y aurait lieu d'entendre par une installation conforme aux « règles de l'art ».

Concernant le 6<sup>ème</sup> reproche, l'employeur resterait en défaut de préciser quelle quantité le requérant aurait consommé et ce qu'il faudrait d'ailleurs considérer comme étant une consommation raisonnable.

Pour le surplus, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Ainsi, l'employeur se prévaudrait de reproches généraux et ferait état de prétendus clients insatisfaits sans verser une quelconque preuve à ce sujet.

Pour autant que le Tribunal devait retenir que les motifs du licenciement seraient à considérer comme réels, il faudrait constater qu'ils ne seraient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement. Le requérant précise encore que les faits dont question seraient intervenus postérieurement au décès de sa compagne, ce qui aurait constitué une période difficile pour le requérant, ce dont son employeur avait parfaitement conscience.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

Elle fait valoir qu'elle aurait fait preuve de compréhension à l'égard du requérant et qu'elle aurait adressé plusieurs mises en garde au requérant pour que celui-ci améliore son travail mais il se serait avéré que PERSONNE1.) aurait refusé toute critique.

Elle soutient que la lettre de motivation du 20 janvier 2023 serait suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

Le caractère sérieux des motifs du licenciement ne saurait pas non plus être mis en doute.

Plus particulièrement, le motif n° 1) serait établi par trois rapports de chantier du maître de l'ouvrage desquels il ressortirait que le requérant n'aurait pas respecté sa mission de chantier.

Le motif n° 2) serait rapporté par un écrit de l'architecte en charge qui ferait état de son insatisfaction quant à l'investissement et la collaboration de PERSONNE1.) sur le chantier en cause.

Le motif n° 4) serait établi par un courriel interne de la société défenderesse du 25 novembre 2022 par lequel le requérant aurait été informé de ses insuffisances professionnelles, le motif n° 5) serait rapporté par un courriel de l'architecte du 12 décembre 2022 et le motif n° 6) serait établi par des relevés téléphoniques.

#### IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

##### A. Le licenciement

##### 1. La précision de la lettre de motivation

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'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 licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

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. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Quant au motif n° 1) énuméré dans la lettre de motivation, il apparaît que l'employeur se réfère à un entretien d'évaluation en date du 3 août 2022 par lequel le requérant aurait été rendu attentif à son absence d'autonomie quant aux missions à effectuer en sa qualité de technicien de chantier et qu'il se serait « *avéré qu'un grand nombre de lacunes (...) persistent et compromettent sérieusement la relation avec nos clients, ce qui nuit gravement à l'image de notre société* ».

Force est de constater que la lettre de motivation ne précise pas quelles lacunes concrètes persistent prétendument dans le chef du requérant et de quelle manière celles-ci compromettent la relation avec les clients et le cas échéant en quoi l'image de la société serait atteinte.

Ledit motif est dès lors à écarter pour défaut de précision.

Quant au motif n° 2), la lettre de motivation se réfère au fait que le maître de l'ouvrage aurait fait part à plusieurs reprises « *de son insatisfaction et mis en doute la qualité de*

*la mission de suivi de chantier* » et que le maître de l'ouvrage aurait acté « *une carence de rédaction de rapports* ».

Le Tribunal retient que si la lettre de motivation se réfère certes à un « *Besprechungsprotokoll* » du 24 août 2022, ce simple renvoi ne saurait suffire à faire connaître au requérant les reproches concrets du maître de l'ouvrage par rapport au travail du requérant dans sa mission de suivi du chantier et dans la rédaction des rapports de chantier.

Ledit motif est partant à écarter pour défaut de précision.

Quant au motif n° 3), le Tribunal constate que la lettre de motivation se contente de mentionner que le maître de l'ouvrage aurait fait part « *de son insatisfaction à plusieurs reprises et a à nouveau mis en doute la qualité de la mission de suivi de chantier* ». Ces reproches sont formulés de manière vague et générale et ne permettent pas au requérant de cerner avec précision les faits en jeu.

S'il est encore mentionné le fait que ces reproches auraient été réitérés lors d'une réunion entre la société défenderesse et le maître de l'ouvrage en date du 10 octobre 2022, il n'est pas indiqué la teneur concrète de cette réunion, dont il n'est ni établi ni allégué que le requérant y aurait participé.

Ce n'est d'ailleurs que lors des plaidoiries du 4 novembre 2024 que la société SOCIETE1.) SARL a détaillé le motif n°3) en se basant sur un courrier de l'architecte PERSONNE3.) du 8 mars 2024 versé en cause duquel il ressort que le requérant n'aurait transmis que 19 courriels pendant une période d'un an et demi sur le projet alors que le requérant aurait reçu 53 courriels de la part des architectes et que les plans de l'électricien auraient été validés par le requérant, mais que les architectes auraient dû constater des problèmes dans les plans d'exécution de l'entreprise électrique.

Ledit motif ne comporte partant pas le degré de précision nécessaire et ne saurait dès lors être pris en considération.

Quant au motif n° 4), le Tribunal note que si le courrier de motivation fait référence à des « *rapports faisant défaut* », l'on ignore quels rapports concrets sont visés et à quelles dates ceux-ci sont censés se rapporter.

La lettre de motivation mentionne encore des remarques qui seraient parvenues à la société défenderesse suite à un rapport du 25 novembre prétendument rédigé par le requérant ; outre le fait qu'il n'est pas précisé de qui émanent ces remarques, il s'avère que ces remarques ont été adressées tant au requérant qu'à un certain Monsieur PERSONNE2.) sans que l'on sache les rôles précis de ces deux salariés sur le chantier et en quoi la responsabilité du requérant serait prédominante, ce d'autant plus que le requérant fait valoir dans ce contexte que le planning aurait été géré par Mr. PERSONNE2.).

Il est encore fait état de différentes réclamations du maître de l'ouvrage qui s'en seraient suivies « *par après* » sans que l'on sache à quelle date et dans quel contexte celles-ci ont été émises et de quelle manière le requérant serait visé personnellement.

La lettre fait encore état de « *rapports insipides* » en citant un courriel du maître de l'ouvrage prétendument adressé au requérant se rapportant au fait qu'il ne serait pas précisé dans son rapport si les « *autres percements toiture seraient étanches* » sans indiquer à quelle date et dans quel contexte ce courriel a été reçu.

La précision légalement exigée dudit motif fait dès lors défaut.

Concernant le motif n° 5), la lettre de motivation mentionne tout d'abord des diffuseurs d'air SCHAKO montés « *sans respecter les règles de l'art* » et d'un caisson de diffusion d'air ayant fait l'objet d'un vrai « *massacre* » et « *raccordé de manière des plus étranges* » et que la « *mise en œuvre défiait toutes les règles de l'art* ». L'on se réfère en outre à deux photos dont cependant seulement l'une d'entre elles est effectivement annexée.

Les termes utilisés sont partant vagues et généraux et ne sauraient être couverts par la présence d'une photo ne permettant d'ailleurs pas de cerner en quoi les règles de l'art n'auraient pas été respectées.

Il est encore fait grief à PERSONNE1.) de ne pas avoir détecté que pour la fixation des tuyauteries d'adduction d'eau, il aurait été utilisé du bois de récupération provenant d'emballage livré sur chantier et qu'outre l'aspect esthétique, le bois n'aurait pas fait l'objet d'un traitement anti-parasitique.

Si la lettre de motivation précise encore que le bois utilisé aurait défié « *toutes les règles de l'art* », ce qui ne saurait correspondre à la précision nécessaire, il peut cependant être retenu que les griefs restants, à savoir l'utilisation d'un bois de récupération non traité et non-esthétique, ont été énoncés avec une précision suffisante.

Il est également reproché au requérant de ne pas avoir détecté que les « *mises en œuvre de piquage aéraulique défiaient elles aussi les règles de l'art* » et de ne pas avoir détecté que les flexibles de raccordement avaient une longueur « *beaucoup trop importante* » et que la mise en œuvre « *défiait toutes les règles de l'art* » alors que les règles de l'art recommandent une longueur de 40 centimètres. Or, l'utilisation de ces termes généraux ne permet pas de satisfaire à la condition de précision nécessaire.

Quant au motif n° 6), la lettre de motivation mentionne que suivant courriel du 13 mai 2022, le requérant aurait été rendu attentif à « *un usage anormal du téléphone mis à votre disposition par notre société* » usage tellement anormal que quasiment la totalité du forfait internet disponible pour l'ensemble des téléphones portables du bureau aurait été consommé par le requérant. Au mois de décembre 2022, une consommation anormalement élevée aurait à nouveau été constatée, ce qui aurait engendré une facture de 630,50.- euros.

Il y a lieu de relever que les reproches manquent de précision en ce qu'il n'est pas indiqué quelle a été la consommation concrète de PERSONNE1.) et en quoi elle serait « *anormale* » par rapport à une consommation acceptable. Ce n'est d'ailleurs qu'au cours des plaidoiries que la société défenderesse a fait état de chiffres précis et d'éléments de comparaison en se basant sur des relevés concrets.

Il s'ensuit que le motif n° 6) est également à rejeter pour défaut de précision.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 19 décembre 2022 est, à l'exception du motif tiré de la non-détection du bois de récupération sur le chantier SOCIETE2.) à Bertrange, à déclarer abusif.

## 2. Le caractère réel et sérieux des motifs

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

L'article L. 124-11 (3) du Code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

### ▪ *Examen du caractère réel des motifs*

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8<sup>ème</sup> ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

En l'espèce, la partie défenderesse reproche à la partie demanderesse de ne pas avoir vérifié l'utilisation par un corps de métier de bois de récupération livré sur le chantier, bois prétendument non-esthétique et non traité contre les parasites, ce qui aurait engendré des « *remarques* » du maître de l'ouvrage.

La partie demanderesse conteste en premier lieu la réalité de la faute reprochée.

Force est de constater que la société SOCIETE1.) SARL ne produit aucun élément de nature à corroborer la réalité de la faute reprochée au requérant, le renvoi à la photo contenue dans la lettre de motivation du 20 janvier 2023 n'étant à cet égard pas suffisant ; la société défenderesse ne prouve pas non plus la prétendue insatisfaction du maître de l'ouvrage.

Le caractère réel dudit motif n'est dès lors pas établi de sorte que le licenciement est également à déclarer abusif pour ce volet.

## B. Les demandes indemnitaires

### - *Quant au préjudice matériel*

La partie requérante demande à voir condamner la société SOCIETE1.) SARL à lui payer le montant de 8.009,87.- euros, à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite au licenciement abusif. Ce montant se rapporte à une période de référence évaluée d'après le requérant du 1<sup>er</sup> mars 2023 au 5 juin 2023, la partie

requérante ayant d'autre part pris en compte dans son décompte les indemnités de chômage (d'un montant de 7.556.- euros) payées par Pôle Emploi.

À l'appui de sa demande, la partie requérante renvoie aux recherches d'emploi effectuées, versées aux débats, lesquelles n'auraient toutefois pas été concluantes.

La société défenderesse se rapporte à prudence de justice quant aux diligences du requérant pour retrouver un emploi.

Pour le surplus, elle s'oppose à cette demande en soutenant que la période de référence mise en compte serait excessive et fait valoir que les 2 mois de préavis devraient être considérés comme suffisants pour avoir permis au requérant de retrouver un emploi ; en tout état de cause, il y aurait lieu de réduire la période de référence au strict minimum.

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, le requérant établit avoir effectué deux recherches d'emploi dès le mois de janvier 2023 et de multiples recherches durant les mois de février, mars et avril 2023.

PERSONNE1.), qui s'est vu accorder une dispense de travail, a retrouvé un nouvel emploi suivant contrat de travail du 16 mai 2023, avec effet au 5 juin 2023.

Il peut partant être retenu que PERSONNE1.) a démontré les efforts nécessaires à rapidement retrouver un emploi.

Au vu de cet élément et en considération de l'âge du requérant, il y a lieu de retenir une période de référence allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 30 avril 2023, soit de 4 mois.

La perte de revenus subie par la partie requérante est couverte pour les mois de janvier et février 2023 par l'indemnité compensatoire de préavis payée par son ancien

employeur, de sorte que PERSONNE1.) ne saurait faire état d'un préjudice pour cette période.

Il résulte des éléments du dossier que le requérant a perçu des indemnités de chômage de la part de Pôle Emploi à partir de la fin de son préavis.

PERSONNE1.) fait ainsi état d'un montant perçu de 7.556.- euros, montant qui résulte d'un justificatif fiscal du 29 janvier 2024 établi par Pôle Emploi pour l'année 2023.

PERSONNE1.) verse également un décompte de Pôle Emploi daté du 17 juillet 2023 qui certifie que PERSONNE1.) a reçu la somme de 6.760,70.- euros pour la période comprise entre le 15 mai 2023 et le 20 juin 2023 ; le montant se décompose ainsi d'un virement au profit du requérant d'un montant de 1.321,80.- euros en date du 15 mai 2023, d'un montant de 2.648,33.- euros en date du 1<sup>er</sup> juin 2023 et d'un montant de 2.790,57.- euros en date du 20 juin 2023.

Sur question du Tribunal à l'audience du 4 novembre 2024, les parties ont convenu que le montant de 6.760,70.- euros devrait être considéré comme présumé couvrir la période du 1<sup>er</sup> mars au 5 juin 2023.

Au regard de cet élément et comme PERSONNE1.) n'a pas expliqué de quelle manière le montant réclamé de 7.556.- euros est censé se décomposer, de même qu'il n'a pas établi que ce montant se rapporterait à la période précédant la conclusion du nouveau contrat de travail avec effet au 5 juin 2023, le Tribunal ne prendra en compte que le montant de 6.760,70.- euros.

La période du 1<sup>er</sup> mars au 5 juin 2023 équivalant à 96 jours, il en découle que les indemnités du 1<sup>er</sup> mars au 30 avril 2023 (soit 61 jours) peuvent être chiffrées au montant de 4.295,86.- euros (= (6.760,70 : 96) x 61).

Il s'ensuit que PERSONNE1.) a subi une perte de rémunération pour la période de référence retenue de (4.832,87 + 4.953,69 - 4.295,86 =) 5.490,70.- euros.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel à concurrence de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 28 juillet 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

- *Quant au préjudice moral*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- euros à titre de dommages et intérêts pour préjudice moral subi.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les

perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu de l'âge du requérant au moment de son licenciement (40 ans), de son ancienneté de service et des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 500.- euros.

Il y a partant lieu à condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 500.- euros, avec les intérêts légaux à partir du 28 juillet 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau Code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

### C. Les demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer *ex æquo et bono* le montant de cette indemnité à 500.- euros.

La société défenderesse n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie défenderesse, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

|                         |
|-------------------------|
| <b>PAR CES MOTIFS :</b> |
|-------------------------|

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 19 décembre 2022,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 5.490,70.- euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 500.- euros,

partant, condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.990,70.- euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 28 juillet 2023, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 500.- euros,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement,

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

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Robert WORRE,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière