

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 4017/2024**  
**(rôle L-TRAV-82/24)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 17 DECEMBRE 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 F-ADRESSE1.), ayant initialement élu domicile en l'étude de Maître Patrice MBONYUMUTWA, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant désormais en personne,

**ET:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro B 220 442, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Chiara DI PRIMIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux 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 9 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 27 février 2024. Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 26 novembre 2024.

A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut en personne, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Chiara DI PRIMIO.

Monsieur PERSONNE1.) et Maître Chiara DI PRIMIO 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 SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 9 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE2.) s.a., actuellement 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 : | 24.426,72 € |
| 2) dommage moral :    | 12.213,36 € |

soit en tout le montant de 36.640,08 € ou tous autres montants même supérieurs à dire d'expert ou à évaluer ex aequo et bono par le tribunal, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suivra celui de la notification du présent jugement.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

A l'audience du 26 novembre 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 32.968.- € et qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 49.452.- €

Acte lui en est donné.

La partie défenderesse a encore conformément à la demande du tribunal versé une note de plaidoiries en cours de délibéré.

Le tribunal ne prendra en compte cette note de plaidoiries que pour les développements qui ont été faits à l'audience du 26 novembre 2024.

Le requérant a également versé une note de plaidoiries en cours de délibéré.

Etant donné que cette note de plaidoiries ne reprend pas les moyens que le requérant a développés à l'audience du 26 novembre 2024, il n'y a dans un souci du respect du contradictoire et des droits de la défense pas lieu d'en tenir compte.

## **I. Quant à la recevabilité de la demande**

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

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'exception de nullité et d'irrecevabilité de la requête sur base des articles 145 et 264 du nouveau code de procédure civile alors que la requête aurait été dirigée contre la mauvaise entité.

Elle fait en effet valoir que la société anonyme SOCIETE2.) a changé sa dénomination et sa forme juridique pour devenir la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Elle fait ainsi valoir que le fait que la requête a été dirigée contre l'ancienne société lui porte préjudice alors qu'il pourrait le cas échéant y avoir un problème pour faire exécuter le jugement.

Le requérant fait au contraire valoir que sa demande est recevable.

Il fait valoir que la stratégie de la partie défenderesse a été de changer d'unité, ce qui ne lui serait pas imputable.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il a « assigné » la société avec laquelle il a eu son contrat de travail.

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

Il résulte des éléments du dossier que la société SOCIETE2.) a suite au licenciement du requérant changé sa dénomination sociale en celle de SOCIETE1.) et sa forme sociale de société anonyme en celle de société à responsabilité limitée.

Or, l'indication erronée des qualités de la partie défenderesse n'affecte que la rédaction matérielle de l'acte.

Elle n'est pas sanctionnée par une nullité d'ordre public et peut donc être couverte par l'article 264 du nouveau code de procédure civile.

Ainsi, d'après l'article 264 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile, aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne pourra être prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité même substantielle aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) a été touchée par la convocation à l'audience et elle s'y est présentée pour assurer sa défense.

Elle n'a en outre pas prouvé de griefs que lui aurait causé l'indication erronée de ses qualités dans la requête introductive d'instance.

Elle ne saurait à ce sujet pas légitimement faire valoir qu'il y aura le cas échéant un problème pour faire exécuter le jugement alors que les qualités de la partie défenderesse seront rectifiées dans le présent jugement.

Il y a dès lors lieu de rejeter l'exception de nullité et d'irrecevabilité de la requête soulevée par la partie défenderesse.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, doit dès lors être déclarée recevable en la forme.

## **II. Quant au fond**

### **A. Quant au licenciement**

#### **a) Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1<sup>er</sup> octobre 2019 en qualité d'« assistant », l'a suite à un entretien préalable au licenciement du 6 décembre 2022 licencié avec préavis par courrier daté du 8 décembre 2022 avec dispense de prester le préavis.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement le 12 décembre 2022.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 14 février 2023.

#### **b) Quant au caractère abusif du licenciement**

##### **1) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant fait valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse n'aurait pas répondu à sa demande en communication des motifs de son licenciement.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur ce moyen.

##### **2) Quant aux motifs du jugement**

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. »*

La partie défenderesse était partant en application de l'article L.124-5 du code du travail tenue de répondre à la demande de motifs du requérant du 12 décembre 2022.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver qu'elle a suite à la demande de motifs du requérant fourni les motifs du licenciement à son ancien salarié, le licenciement qu'elle a prononcé à l'encontre de ce dernier par courrier du 8 décembre 2022 doit conformément à l'article L.124-5 du code du travail être déclaré abusif.

### c) Quant aux demandes indemnitaires

D'après 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.

#### 1) Quant au dommage matériel

##### - 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 32.968.- € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il a fixé la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à huit mois de salaire.

Il fait valoir à l'appui de sa première demande indemnitaire qu'il a activement recherché du travail alors qu'il aurait retrouvé un travail au bout de quatre semaines.

Le requérant fait finalement valoir qu'il n'a pas réussi à conserver son nouvel emploi en raison des dommages psychologiques qu'il aurait subis pendant la relation de travail et en raison de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait ainsi en premier lieu valoir que le requérant n'a pas prouvé la période de référence qu'il a fixée à huit mois.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas démontré qu'il a activement recherché du travail depuis son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas rapporté la preuve d'un lien causal entre le licenciement et le dommage matériel qu'il aurait subi de ce fait.

Elle se base encore sur le profil LinkedIn du requérant pour retenir que le requérant a rapidement retrouvé du travail après son licenciement, de sorte qu'il n'aurait pas subi de préjudice matériel.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le préavis a couvert la perte par le requérant de sa rémunération.

Le requérant réplique qu'il a retrouvé du travail le 15 mars 2023, soit à la fin de son préavis, de sorte qu'il n'aurait pas été oisif.

##### - Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, le requérant, qui a été licencié avec préavis par courrier daté du 8 décembre 2022 avec dispense de prester le préavis et qui a plaidé avoir retrouvé du travail un mois après la fin du préavis, est resté en défaut de prouver qu'il a pendant ces trois mois d'intervalle activement recherché du travail.

Le requérant n'a partant pas prouvé qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice, 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.

## 2) Quant au dommage moral

### - Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 49.452.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait encore valoir qu'il a lors de sa relation de travail fait l'objet d'un harcèlement moral dont il demande réparation dans le cadre de son dommage moral.

Il fait ainsi valoir que sa situation de travail pendant plusieurs mois a conduit à la détérioration graduelle et observable sur plusieurs points de sa santé physique, mentale et psychique.

Il fait ainsi valoir qu'il a été licencié pour avoir demandé plus de transparence dans ses évaluations et parce qu'il en a comme lanceur d'alerte fait référence au management.

Il fait valoir que d'autres collègues de travail ont vécu la même situation que lui.

Il fait ainsi valoir qu'il s'est senti victime d'évaluations annuelles abusives de la part de ses managers en 2021 et 2022.

Il fait ainsi valoir que Monsieur PERSONNE2.) est en 2021 revenu sur son évaluation.

Il fait ensuite valoir qu'il a en sa qualité d'assistant dû effectuer les tâches d'un collaborateur senior, puis effectuer en sa qualité de senior les tâches d'un manager.

Il fait ainsi valoir qu'il a à la demande de son supérieur hiérarchique PERSONNE3.) envoyé un mail à un client pour lui faire part d'une anomalie qu'il avait détectée, mail dont PERSONNE3.) aurait été mis en copie.

Il fait ainsi valoir que le client a été mécontent et qu'il a été blâmé pour cela par PERSONNE4.).

Il fait ensuite valoir que PERSONNE3.) l'a suite à cela convoqué par mail du 4 mars 2022 à un meeting de discussion de performance lors duquel il lui aurait dit qu'il n'était pas à la hauteur de son poste.

Il fait cependant valoir que le suivi du projet n'a pas été de sa responsabilité.

Il fait ensuite valoir qu'il a suite à cela été sorti des équipes, ce qu'il aurait ressenti comme une injustice.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a jamais eu de remarque écrites ou verbales avant la réunion.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas été promu en octobre 2022.

Il fait ensuite valoir qu'il a eu un échange avec le gestionnaire de carrière qui lui aurait dit qu'on ne peut pas le blâmer pour le mail qu'il a envoyé au client.

Il fait en effet valoir que PERSONNE3.) lui a dit qu'il n'était pas à la hauteur de son poste pour des tâches qui ne devaient en sa qualité de senior pas lui être imputées.

Il fait ainsi valoir que les remarques de PERSONNE3.) ont été dégradantes et blessantes.

Il fait ensuite valoir qu'il a dénoncé la situation au management le 18 mars 2022.

Il fait ensuite valoir qu'il a par la suite travaillé avec un autre manager à partir du mois d'avril 2022.

Il fait ainsi valoir qu'on lui a assigné trois nouveaux projets en simultanée, de sorte que sa charge de travail aurait triplée.

Il fait en effet valoir qu'il a dû faire face à une charge de travail considérable.

Il fait ainsi valoir qu'il a dû travailler de 8.00 heures à 20.00 heures et qu'il a eu des meetings tout le temps.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas eu le temps de répondre à la demande de son manager.

Il soutient ainsi que sa santé s'est fragilisée au vu de son environnement de travail nocif, de sorte qu'il aurait dû consulter.

Il fait ensuite valoir qu'il a ensuite eu un nouveau projet avec un nouveau manager, PERSONNE5.), à l'égard duquel il aurait eu des appréhensions alors qu'il n'aurait jamais répondu à ses mails.

Il fait ensuite valoir qu'il a rendu compte de son travail que PERSONNE3.) aurait dû revoir.

Il fait ensuite valoir qu'il s'est rapproché de la délégation du personnel en octobre 2022 afin de présenter les faits.

Il fait ensuite valoir qu'il a eu son entretien préalable au licenciement pour ensuite être licencié par la partie défenderesse qui aurait pris des représailles après son lancement d'alerte.

Il fait ensuite valoir qu'il a consulté des généralistes pour ensuite être orienté vers un psychiatre.

Il fait ainsi valoir qu'il a été en traitement pendant une longue durée du fait du traumatisme vécu pendant longtemps et perdurant.

Il fait ainsi valoir que la situation a entraîné une perte d'estime de soi, une perte de confiance en soi, une tendance suicidaire due à l'exclusion qu'il aurait connue au travail.

Il se base ainsi sur le rapport du docteur PERSONNE6.) à l'appui de ses affirmations.

Il fait encore valoir qu'il a fait l'objet d'un suivi psychologique de longue durée, mais qu'il a aussi été suivi par l'« association anti-discrimination ».

Il fait finalement valoir que s'il a retrouvé du travail quatre semaines après la fin de son préavis, il aurait en raison de son état psychologique perdu son nouveau travail.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il est toujours en thérapie et qu'il a besoin d'aide.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas prouvé qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Elle fait en effet valoir que les certificats médicaux que le requérant a versés au dossier ne prouvent pas que son ancien salarié a été exposé à un avenir incertain et qu'il a été affecté par son licenciement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le dommage moral du requérant reste à l'état de pure allégation.

En ce qui concerne ensuite le harcèlement moral dont le requérant aurait fait l'objet, la partie défenderesse fait valoir que la demande de harcèlement moral est nouvelle pour ne pas être contenue dans la requête.

Elle conteste ensuite que le requérant ait été moralement harcelé ou discriminé sur son lieu de travail.

Elle soutient ainsi que la dénonciation faite par le requérant ne constitue conformément aux critères jurisprudentiels pas une dénonciation valable faite en bonne et due forme.

Elle se base ainsi sur un jugement du Tribunal du Travail de et à Luxembourg du 31 juillet 2020, numéro NUMERO2./2020 du répertoire, pour retenir qu'elle n'a pas été mise au courant de faits décrits en des termes suffisamment précis.

Elle fait ainsi valoir que le mail du requérant du 30 septembre 2022 ne constitue qu'un mail de réclamation contre une mauvaise évaluation de performance.

Elle fait encore valoir que le requérant ne rapporte pas la preuve d'un comportement fautif de la hiérarchie.

Elle demande dans ce contexte à voir écarter des débats l'échange de SMS d'un ancien collègue du requérant, PERSONNE7.), que le requérant a versé au dossier alors qu'il ne constituerait pas une attestation testimoniale rédigée dans les formes prescrites par l'article 402 du nouveau code de procédure civile et qu'il ne serait pas daté.

Elle fait ensuite valoir que cet échange de SMS ne prouve pas que le requérant a lui-même été harcelé sur son lieu de travail.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE7.) est un ancien collègue de travail du requérant qui ne pourrait pas témoigner à la place de son ancien salarié.

Elle fait en effet valoir que l'échange de SMS ne fait que traduire le ressenti propre de PERSONNE7.).

Elle demande ensuite à voir écarter des débats les certificats médicaux et le rapport médical du docteur PERSONNE6.) pour manque de pertinence.

Elle fait ainsi valoir que ces certificats médicaux, qui ne prouveraient pas des faits constitutifs de harcèlement moral, n'ont pas de valeur probante.

Elle fait ainsi valoir que le certificat médical du docteur PERSONNE6.) ne fait que reprendre une situation subjectivement décrite par le requérant sans preuve.

Elle fait à titre subsidiaire valoir que si les certificats médicaux valaient à titre de preuve, ils n'entraînent pas que la pathologie est la conséquence d'un harcèlement moral subi par le requérant à son travail.

Elle fait encore valoir que le certificat du docteur PERSONNE6.) n'indique pas l'année à partir duquel le requérant est en traitement chez ce médecin.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que ce certificat médical a été établi une année après le licenciement, de sorte qu'il ne saurait prouver une faute dans son chef.

Si le mail du requérant du 30 septembre 2022 valait dénonciation, la partie défenderesse fait valoir qu'il faut faire la distinction entre une situation constituant un harcèlement moral et une situation de tension, voire de stress, même intense, qui est liée à un contexte professionnel difficile, à la nature des tâches du salarié, ou à l'étendue de ses responsabilités, voire à une surcharge de travail.

Elle fait ainsi valoir que toute activité peut être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient ipso facto rattachés à des situations de harcèlement moral.

Elle fait ensuite valoir que l'exercice normal du pouvoir de contrôler et critiquer un salarié pour ne pas avoir convenablement rempli les tâches lui dévolues ne saurait pas être qualifié de harcèlement moral.

Elle fait ainsi valoir que le harcèlement moral n'est pas à confondre avec le simple exercice par l'employeur de son pouvoir de contrôler et de surveiller l'activité de son personnel durant le temps de travail, contrôle qui constituerait une contrainte inhérente au lien de subordination.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE8.) a par mail du 2 octobre 2022 répondu au mail du requérant du 30 septembre 2022.

Elle fait ainsi valoir que la demande du requérant a été traitée.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE8.) a essayé de contacter le requérant, mais sans succès.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas promu le requérant par discrimination et par représailles, mais en raison de son insuffisance professionnelle.

Elle fait ainsi valoir que le motif du licenciement consiste dans le fait que les performances du requérant et son attitude laissaient à désirer, ainsi que dans le fait qu'il n'a montré aucune volonté de s'améliorer.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE4.) à en date du 11 avril 2022 envoyé un courriel au requérant sur le plan d'action, mais que le requérant n'est plus revenu à PERSONNE4.) à ce sujet.

Elle fait partant valoir que le requérant n'a pas rapporté la preuve qu'il a été moralement harcelé et discriminé sur son lieu de travail et qu'il l'en a informée.

La partie défenderesse demande partant le rejet des prétentions adverses.

En ce qui concerne finalement les pièces versées par le requérant, la partie défenderesse demande à les voir écarter alors qu'elles ne seraient pas pertinentes, pas datées et qu'elles ne démontreraient pas que le requérant a été moralement harcelé sur son lieu de travail.

Le requérant réplique qu'on ne lui a pas présenté des objectifs avant son évaluation.

Il fait ensuite valoir que le processus d'évaluation n'a pas été organisé et structuré.

Il fait ensuite valoir que la situation au travail n'a pas seulement été une situation de tension, mais également de pression.

Il fait ensuite valoir que s'il n'avait pas été performant, la partie défenderesse aurait déjà dû le licencier en octobre 2022.

Il soutient ainsi qu'il a été licencié parce qu'il a donné l'alerte.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse a accusé réception de sa réclamation, qu'une enquête a été ouverte et qu'il a été auditionné.

Le requérant fait ainsi valoir qu'on lui a assuré que le nécessaire serait fait.

#### - 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 dommage moral que le salarié a subi du fait de son licenciement est ainsi évalué en fonction des soucis et tracas que le salarié s'est faits pour son avenir professionnel, de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Ce préjudice ne prend par contre pas en compte le dommage moral qu'un salarié peut avoir subi en raison du fait qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail.

Il n'y a partant pas lieu de prendre en compte le préjudice moral que le requérant peut avoir subi en raison du fait qu'il a été moralement harcelé sur son lieu de travail dans la fixation du préjudice moral que le requérant aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Or, 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 6.250.- €

### **III. Quant à la demande du requérant en majoration du taux d'intérêt**

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à partir du troisième mois qui suivra celui de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2025 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

#### **IV. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de débouter le requérant de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure alors qu'il n'a pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

La partie défenderesse demande quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

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.

#### **V. 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, sur minute et avant enregistrement.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée 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 ;

**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 32.968.- €;

lui **donne** finalement **acte** qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 49.452.- €;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 8 décembre 2022 abusif ;

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

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 6.250.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.250.- €avec les intérêts légaux à partir du 9 février 2024, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**dit** que pour ce montant, le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement ;

**déclare** non fondées les demandes en allocation d'une indemnité de procédure et les rejette ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., anciennement la société anonyme SOCIETE2.) s.a., à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, 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**