

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1500/2025
(rôle L-TRAV-742/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 6 MAI 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Alain BACK	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, demeurant à L-1840 Luxembourg, 11a, boulevard Joseph II,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Nadège NOSSEM, avocat, en remplacement de Maître Luc SCHANEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par son gérant PERSONNE2.).

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 6 décembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 19 décembre 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 27 mars 2025. A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Nadège NOSSEM, tandis que la partie défenderesse fut représentée par PERSONNE2.).

Maître Nadège NOSSEM et PERSONNE2.) 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 a été reporté le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 6 décembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la partie défenderesse, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour la voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|---|-----------|
| 1) dommage matériel : | 6.000.- € |
| 2) dommage moral : | 2.000.- € |
| 3) indemnité compensatoire de préavis : | 4.000.- € |

soit en tout le montant de 12.000.- € avec les intérêts légaux sur le montant de 8.000.- € à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser les fiches de salaire du mois de février 2022 au mois de juin 2022 sous peine d'une astreinte de 150.- € par jour de retard à partir de la notification du présent jugement.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le solde des congés restants, solde qui sera établi au moment du versement des fiches de salaire.

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

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance et en ordonner la distraction au profit de Maître Luc SCHANEN qui affirme en avoir fait l'avance.

Le requérant demande finalement à voir ordonner l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et avant enregistrement.

La demande, non contestée quant à sa recevabilité, doit être déclarée recevable en la pure forme.

A l'audience du 27 mars 2025, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 2.500.- €

Il a ensuite demandé acte qu'il demandait à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 1.009,52 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il renonçait à sa demande tendant à voir ordonner la distraction des frais et dépens de l'instance au profit de Maître Luc SCHANEN.

Acte lui en est donné.

La demande, non contestée quant à sa recevabilité, doit être déclarée recevable en la pure forme.

I. Quant aux demandes du requérant

A. Quant à la demande en rejet de pièces

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir rejeter les pièces 4i et 7 des débats alors que la partie défenderesse les lui aurait communiquées la veille de l'audience à 19.07 heures.

La partie défenderesse admet qu'elle a encore communiqué les pièces litigieuses au requérant le 26 mars 2025 à 19.07 heures.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 279, alinéa 1^{er}, du nouveau code de procédure civile, « *la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* ».

En outre, d'après l'article 282 du même code, « *le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* ».

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande.

Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats.

L'appréciation du caractère utile de la communication incombe à la juridiction saisie du litige.

Cette communication doit se faire suffisamment tôt.

Il appartient donc au juge d'apprécier dans chaque cas si la communication est intervenue en temps utile et d'écarter, s'il l'estime opportun, les pièces communiquées tardivement.

Il appartient ainsi au juge de tenir compte de considérations propres à chaque espèce : ce qui importe, c'est de savoir si le destinataire de la communication a ou non disposé d'un délai suffisant pour examiner les documents communiqués et pour prendre position par rapport aux pièces communiquées.

Dans les procédures ne comportant pas d'ordonnance de clôture, comme en l'espèce, le caractère tardif ou non de la communication des pièces doit s'apprécier par rapport à la date de l'audience : sachant en effet que des conclusions orales peuvent être prises devant la formation de jugement, il s'agit de vérifier s'il a été procédé à la communication dans des conditions de délai permettant la préparation de telles conclusions par la défense.

Il est constant en cause que la partie défenderesse a communiqué les pièces litigieuses au requérant le 26 mars 2025 à 19.07 heures, soit la veille de l'audience au soir.

Le requérant n'a partant pas disposé d'un délai suffisant pour examiner ces pièces et pour prendre position sur ces pièces, de sorte que ces dernières doivent être rejetées des débats.

B. Quant à l'existence d'une relation de travail entre les parties au litige

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait notamment valoir

- qu'il a été engagé en tant qu'apprenti informaticien BLOCKCHAIN par la partie défenderesse suivant projet de contrat spécial pour intégration professionnelle des demandeurs d'emploi du 15 février 2022 avec effet au 16 février 2022 ;
- que ce projet n'a été signé que par la partie défenderesse ;
- qu'aucun contrat de travail définitif n'a été conclu en bonne et due forme entre les parties, de sorte que la relation de travail entre la partie défenderesse et lui est établie par ce seul projet de contrat de travail ;
- qu'il a exercé son activité professionnelle au sein de la partie défenderesse à partir du 15 février 2022 comme l'attestent les deux certificats de travail établis par la partie défenderesse ;
- qu'il n'y a aucun doute quant à l'existence d'une relation de travail entre les parties au litige étant donné que les certificats de travail prouvent bien qu'il a été au service de la partie défenderesse ;
- qu'il a exercé ses obligations telles que prévues dans le projet de contrat conclu entre les parties ;
- qu'il a perçu une rémunération mensuelle nette d'un montant de 2.000.- € en contrepartie de ses prestations de travail ;
- que par conséquent, la relation de travail entre lui et la partie défenderesse est indéniablement établie.

La partie défenderesse fait valoir que si le requérant n'a pas signé le projet de contrat spécial pour intégration professionnelle des demandeurs d'emploi du 15 février 2022, il a bien été au service de la société à partir du 16 février 2022 suivant contrat verbal.

La partie défenderesse reconnaît encore que le salaire du requérant a d'un commun accord des parties été fixé à la somme nette de 2.000.- €

Le requérant réplique que la partie défenderesse avoue qu'il a existé une relation de travail entre les parties

b) Quant aux motifs du jugement

Il résulte des plaidoiries des deux parties au litige que le requérant est suivant contrat de travail verbal entré au service de la partie défenderesse le 16 février 2022 pour un salaire mensuel net de 2.000.- € de sorte que la relation de travail entre les parties au litige est établie.

C. Quant au licenciement

a) Quant au caractère abusif du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir que la partie défenderesse l'a oralement licencié en date du 9 juin 2022, de sorte que son licenciement serait abusif.

Il fait plus particulièrement valoir

- qu'il a été renvoyé oralement le 9 juin 2022 et qu'aucun écrit l'informant de son licenciement ne lui a été envoyé par mail ou par courrier ;
- qu'à fortiori, aucun motif justifiant son renvoi ne lui a été notifié ;
- que la partie défenderesse n'a pas respecté le prescrit de la loi et que le licenciement est à considérer comme abusif ;
- que le projet de contrat conclu entre les parties ne mentionne ni un terme fixé, ni la durée minimale requise par l'article L.122-3 du code du travail ;
- que le contrat doit par conséquent être considéré comme ayant été conclu pour une durée indéterminée conformément à l'article L.122-2(2) du code du travail ;
- que les certificats de travail indiquent erronément qu'il était tout d'abord en période d'essai pendant trois mois, du 15 février au 15 mai 2022, et ensuite en période d'essai prolongée à partir du 15 mai 2022 ;
- qu'en vertu de l'article L.122-11 du code du travail, renvoyant à l'article L.121-5 du même code, lorsqu'une période d'essai est prévue, la clause d'essai doit sous peine de nullité figurer dans le contrat de travail ;
- qu'il en découle qu'il n'a jamais été en période d'essai et que, par conséquent, seule la procédure de licenciement visée aux articles L.124-1 et suivants du code du travail peut mettre fin à la relation de travail entre les deux parties ;
- que conformément à l'article L.124-3 du code du travail, l'employeur a l'obligation de notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste, sous peine d'irrégularité pour vice de forme ;
- que de plus, le contrat de travail prend uniquement fin après un délai de préavis ;
- qu'en l'occurrence, aucune lettre ne lui a été notifiée, la partie défenderesse s'étant contentée de le renvoyer oralement ;
- que de plus, il s'agit d'un renvoi sur le champ, de sorte qu'il n'a pas joui du préavis légal de deux mois ;
- qu'il appartient au salarié de prouver qu'il a été licencié oralement ;
- que la preuve d'un licenciement oral peut être rapportée sur base d'un faisceau d'indices suffisants permettant de conclure à l'existence d'un licenciement oral ;
- qu'en l'espèce, suffisamment d'indices permettent de prouver qu'il a été licencié oralement ;
- que tout d'abord, il n'est pas étonnant que la partie défenderesse n'ait pas respecté la procédure légale de résiliation de son contrat de travail étant donné que leur relation de travail repose déjà sur un projet de contrat incomplet et douteux, non conforme au prescrit légal ;

- qu'ensuite, depuis son licenciement en date du 9 juin 2022, il n'a plus été rémunéré étant donné qu'aucune prestation susceptible d'être rémunérée n'a été effectuée depuis cette date ;
- qu'il en découle que la relation de travail entre les parties a bel et bien pris fin oralement à partir de cette date et que le licenciement doit ipso facto être déclaré abusif ;
- qu'il y a partant lieu à dédommagement à son profit alors qu'il a subi un préjudice financier et moral important.

La partie défenderesse ne conteste pas qu'elle a renvoyé le requérant le 9 juin 2022.

Elle admet qu'elle a dit au requérant « tu es venu en amitié, tu repars en amitié ».

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a dit au revoir et merci beaucoup au requérant.

Le requérant réplique que la résiliation de son contrat de travail n'a pas été faite en bonne et due forme, de sorte que son licenciement serait abusif.

2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(3) du code du travail :

« La notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif... ».

En application de l'article L.124-10(3) du code du travail, le licenciement oral que l'employeur prononce à l'encontre de son salarié est abusif.

S'il appartient en principe au salarié de prouver qu'il a été oralement licencié, la partie défenderesse admet en l'espèce qu'elle a renvoyé le requérant le 9 juin 2022.

Le licenciement oral que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant le 9 juin 2022 doit partant être déclaré abusif.

b) Quant aux demandes indemnitaires

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 2.500.- € à titre de réparation du dommage matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à la période allant du 9 juin au 18 juillet 2022, date à laquelle il aurait retrouvé du travail.

Le requérant fait finalement valoir qu'il n'a pas pu s'inscrire à l'ADEM alors qu'il n'aurait pas eu les documents nécessaires pour pouvoir toucher le chômage.

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

- 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 effet immédiat le 9 juin 2022 et qui a retrouvé du travail le 18 juillet 2022 doit être considéré comme ayant fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

En prenant en considération une période de référence du 9 juin 2022 au 18 juillet 2022, la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 2.500.- €

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 2.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

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

- 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.

Or, le requérant, qui a retrouvé du travail environ cinq semaines après son licenciement, n'a pas dû se faire trop de 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 1.000.- €

3) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.000.- € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

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

- Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.

L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.

Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :
à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;
à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;
à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant une période inférieure à cinq ans, le requérant a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de 4.000.- €

D. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [8,33(jours de congé) X 8(heures) X 14,2857 €(salaire horaire) =] 1.009,52 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Il fait ainsi valoir qu'il avait pour la période allant du 15 février au 9 juin 2022 droit à $[5(\text{mois}) \times 26(\text{jours}) : 12(\text{mois}) =] 10,83$ jours de congé.

Il fait ensuite valoir qu'il a pendant la période allant du 15 février au 9 juin 2022 pris 2 jours de congé, de sorte qu'il aurait encore eu droit à 8,33 jours de congé à la fin de la relation de travail.

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

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

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. »

En application de l'article L.233-12 du code du travail, le requérant pouvait prétendre pour la période allant du 15 février au 9 juin 2022 à $[3(\text{mois}) \times 26(\text{jours}) : 12(\text{mois}) =] 6,5$ jours de congé.

Le requérant a ensuite plaidé qu'il a sur la prédite période pris 2 jours de congé.

Le requérant avait partant encore droit à 4,5 jours de congé pour la période allant du 15 février au 9 juin 2022.

Or, l'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

Etant donné que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver qu'elle a accordé au requérant ces 4,5 jours de congé ou qu'elle lui a payé l'indemnité correspondant à ces 4,5 jours de congé, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée fondée pour le montant de $[4,5(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times 14,2857 \text{ €}(\text{salaires horaires}) =] 514,29 \text{ €}$

E. Quant aux documents

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser les fiches de salaire du mois de février 2022 au mois de juin 2022 sous peine d'une astreinte de 150.- €par jour de retard à partir de la notification du présent jugement.

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

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.125-7(1) et (2) du code du travail :

« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées, ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours. ».

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas démontré qu'elle a satisfait à son obligation légale consistant à remettre au requérant ses fiches de salaire des mois de février à juin 2022, il y a en application de l'article L.125-7 du code du travail lieu de la condamner à verser au requérant ces documents endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 750.- €

II. Quant aux demandes reconventionnelles de la partie défenderesse

A. Quant à la demande en remboursement d'arriérés de salaire

a) Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 27 mars 2025, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui rembourser le montant de 7.500.- € à titre des salaires qu'elle aurait avancés à son ancien salarié.

La partie défenderesse fait en effet valoir à l'appui de sa première demande reconventionnelle que le requérant n'a rien travaillé, qu'il ne lui a rien fourni.

Le requérant conteste la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse dans son principe et dans son quantum.

Il fait valoir que les salaires lui ont été payés suite à ses prestations de travail.

Le requérant conteste ainsi que la partie défenderesse lui ait payé des avances sur salaire.

La partie défenderesse réplique que le requérant n'a pas voulu travailler.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'elle attend toujours du requérant le fruit de son travail.

b) Quant aux motifs du jugement

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

La partie défenderesse est au vu des contestations du requérant restée en défaut de prouver que le requérant n'a pas presté de travail pendant la durée pendant laquelle il a été à son service, de sorte qu'elle doit être déboutée de sa demande en remboursement de salaires.

B. Quant à la demande en remboursement de l'amende payée à l'I.T.M.

a) Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 27 mars 2025, la partie défenderesse a formulé une deuxième demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui rembourser le montant de 2.000.- € à

titre de l'amende qu'elle aurait dû payer à l'I.T.M. suite à la plainte que son ancien salarié aurait faite à l'I.T.M. le 2 septembre 2022.

Le requérant conteste la deuxième demande reconventionnelle de la partie défenderesse dans son principe et dans son montant.

Il fait en effet valoir que la pénalité ne lui est pas imputable.

Il fait ensuite valoir qu'il est de la responsabilité de l'employeur de gérer administrativement tous les documents et son personnel et d'avoir tous les documents en ordre.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a versé aucune pièce relative à l'amende.

b) Quant aux motifs du jugement

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

Or, la partie défenderesse est au vu des contestations du requérant restée en défaut de prouver qu'elle a dû payer une amende d'un montant de 2.000.- € à l'I.T.M. suite à la plainte que le requérant a faite le 2 septembre 2022.

La partie défenderesse est partant restée en défaut de prouver sa deuxième demande reconventionnelle dans son principe et dans son montant, de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

C. Quant à la demande en compensation pour le manque de fonctionnalité de l'application GTG entraînant des difficultés à présenter le produit aux investisseurs potentiels

a) Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 27 mars 2025, la partie défenderesse a formulé une troisième demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 3.200.000.- € à titre de compensation pour le manque de fonctionnalité de l'application GTG entraînant des difficultés à présenter le produit aux investisseurs potentiels.

La partie défenderesse fait valoir à l'appui de sa troisième demande reconventionnelle que ce que le requérant a montré ne pouvait pas être utilisé.

Elle fait ensuite valoir que le montant de 3.200.000.- € constitue la somme nécessaire pour lancer le projet.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle n'a pas pu trouver un investisseur, de sorte qu'elle demanderait le montant réclamé à titre de dommages et intérêts.

Le requérant conteste la troisième demande reconventionnelle de la partie défenderesse dans son principe et dans son montant.

Il soutient qu'il n'y a pas de lien entre sa prestation de travail et le montant réclamé par la partie défenderesse.

Il fait encore valoir qu'il n'y a aucune preuve quant à une mauvaise exécution par lui de son contrat de travail.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse a fait une évaluation unilatérale de sa demande.

b) Quant aux motifs du jugement

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

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver la nature de la tâche que devait effectuer le requérant, et plus précisément qu'il devait réaliser une application GTG, et que cette application n'a pas été fonctionnelle.

Elle est en outre restée en défaut de prouver qu'elle n'a pas pu présenter le produit à des investisseurs.

Elle est finalement restée en défaut de prouver sa troisième demande reconventionnelle dans son montant.

La partie défenderesse est ainsi restée en défaut de prouver sa troisième demande reconventionnelle dans son principe et dans son montant, de sorte qu'elle doit en être déboutée.

III. Quant à la demande du requérant 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 est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 1.500.- €

IV. 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 au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme un substitut de salaire, soit pour le montant de 514,29 €

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus 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.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 2.500.- €;

lui **donne ensuite acte** qu'il demande à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 1.009,52 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris ;

lui **donne finalement acte** qu'il renonce à sa demande tendant à voir ordonner la distraction des frais et dépens de l'instance au profit de Maître Luc SCHANEN ;

rejette les pièces 4i et 7 versées par la société SOCIETE1.) s.à r.l. des débats ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 9 juin 2022 abusif ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 2.500.- €;

déclare fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 1.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 4.000.- €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 514,29 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.500.- €+ 1.000.- €+ 4.000.- €+ 514,29 €) 8.014,29 € avec les intérêts légaux à partir du 6 décembre 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en versement de ses fiches de salaire des mois de février à juin 2022 ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à verser à PERSONNE1.) ces documents endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- € par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 750.- €

déclare non fondées les demandes reconventionnelles de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. et les rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 514,29 € 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