

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1236/25
L-TRAV-483/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 31 MARS 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Fakrul PATWARY
Myriam SIBENALER
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE AU PRINCIPAL
PARTIE DEFENDERESSE SUR OPPOSITION**

comparant par Maître Jean TONNAR, avocat à la Cour, demeurant à Esch-sur-Alzette,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE AU PRINCIPAL PARTIE DEMANDERESSE SUR OPPOSITION

comparant par Maître Sandra MAROTEL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marianne GOEBEL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

P R O C E D U R E :

A l'audience du 29 juillet 2024 à laquelle les parties ont été régulièrement convoquées, la société défenderesse n'a pas comparu. L'affaire a été plaidée par défaut.

Le 2 août 2024, le Tribunal du travail a ordonné la rupture du délibéré, la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1. ») ayant adressé le jour des plaidoiries une télécopie au Tribunal sollicitant la refixation de l'affaire au motif que son représentant était dans l'impossibilité de se présenter pour des raisons de santé.

A l'audience du 23 octobre 2024 à laquelle l'affaire a été refixée suite à la rupture du délibéré, PERSONNE1.) a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel au montant de 8.355,53.- euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) n'était ni présente ni représentée.

Il résulte de l'accusé de réception du pli contenant l'information de la rupture ainsi que la date de l'audience à laquelle l'affaire a été refixée, en l'occurrence le 23 octobre 2024 à 9.00 heures en salle 0.02 de la Justice de paix, que la société SOCIETE1.) a été avisée de retirer le pli dans un bureau de poste, mais qu'elle s'est abstenue de ce faire dans le délai imparti.

Le tribunal a partant statué par défaut à l'égard de la société SOCIETE1.) conformément aux dispositions de l'article 79, alinéa 1^{er} du Nouveau code de procédure civile.

Par jugement du 11 novembre 2024, rendu par défaut à l'égard de la société SOCIETE1.), le Tribunal du travail de Luxembourg a déclaré abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), a déclaré fondée les demandes de la partie requérante et condamné la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) les montants repris au dispositif du jugement rendu le 11 novembre 2024 sous le numéro 3481/24.

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance du prédit jugement rendu le 11 novembre 2024 entre parties par le Tribunal de travail de ce siège sous le numéro 3481/24 dont le dispositif est conçu comme suit :

« le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant par défaut à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) SA et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 6.906,75 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.656,75 euros avec les intérêts légaux à compter du 26 juin 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2023 pour le montant brut de 1.596,94 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de compensations fiscales pour les mois de janvier à juin 2023 pour le montant net de 144,46 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme brute de 1.596,94 euros et la somme nette de 144,46 euros, à chaque fois avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 26 juin 2024, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris pour le montant de 2.195,79 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.195,79 euros à titre d'indemnité de congé non pris avec les intérêts légaux à compter de la demande en justice, le 26 juin 2024, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire pour les 13 et 14 juillet 2023 et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 500 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 500 euros au titre d'indemnité de procédure ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance. »

Par requête – annexée à la présente minute – déposée au greffe de la Justice de paix de et à Luxembourg en date du 28 novembre 2024, la partie défenderesse a déclaré relever opposition du prédit jugement qui lui avait été notifié par la voie du greffe en date du 14 novembre 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 23 décembre 2024. L'affaire a ensuite subi deux remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 10 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 10 mars 2025, Maître Jean TONNAR s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Sandra MAROTEL, en remplacement de Maître Marianne GOEBEL, s'est présentée pour la société SOCIETE1.).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) à compter du 22 août 2022 en qualité de « *Strassenbauer* » à temps plein.

Par courrier du 17 juillet 2023, la société SOCIETE1.) SA a notifié au requérant son licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier de son mandataire du 19 juillet 2023, PERSONNE1.) a protesté contre son congédiement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 26 juin 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnité compensatoire de préavis :	6.906,75 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel :	10.000 euros
- dommages et intérêts pour le préjudice moral:	5.000 euros
- arriérés de salaire de juillet 2023 :	1.607,87 euros (nets)
- arriérés de salaire pour les 13 et 14 juillet 2023 :	319,39 euros
- compensations fiscales :	144,46 euros (nets)
- indemnité de congé non pris :	2.195,79 euros

Le requérant demande par ailleurs au Tribunal de condamner son adversaire aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 750 euros.

PERSONNE1.) fait plaider qu'il a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat nonobstant les termes alambiqués de la lettre de licenciement.

Le requérant conclut à voir déclarer abusif ce congédiement en donnant à considérer, en premier lieu, que le courrier du 17 juillet 2023 ne répond pas aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat.

A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs allégués.

A l'appui de sa requête, il explique qu'en date du vendredi 14 juillet 2023, la société défenderesse, en la personne de PERSONNE2.), l'aurait renvoyé chez lui. Le lundi 17 juillet 2023, le même PERSONNE2.) aurait encore insisté pour que le requérant reste chez lui. Eu égard à ces circonstances, la société SOCIETE1.) SA serait malvenue de lui reprocher des absences injustifiées.

A l'audience du 10 mars 2025, PERSONNE1.) a conclu à la confirmation du premier jugement. Il a expliqué que l'employeur doit appliquer le droit du travail luxembourgeois. Il soutient que tout est faux dans la lettre de licenciement.

Il se réfère à sa pièce n°7 selon lequel il serait clairement indiqué par son employeur qu'il était dispensé de travail.

Le licenciement intervenu serait inexcusable et serait abusif, car les motifs ne seraient pas précis.

PERSONNE1.) renonce aux salaires alloués au 1^{er} jugement.

Quant aux congés non pris, il aurait disposé de 156 heures, il lui resterait 92 heures en juin 2023. En juillet 2023, il lui resterait 94 heures en tant que solde de congés non pris.

Quant au préjudice matériel, il aurait retrouvé un nouvel emploi le 1^{er} octobre 2023.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) demande principalement de déclarer le licenciement avec effet immédiat valable et fondé.

La relation ayant pris fin le 17 juillet 2023, la société SOCIETE1.) aurait indument payé le mois d'août 2023, soit la somme de 1.951,05.- euros.

Le salarié devrait partant rembourser le montant de 1.951,05.- euros

Elle demande partant, de débouter le salarié de toutes ses demandes indemnitaires de ce chef.

Elle demande de déclarer les demandes en arriéré de salaire pour le mois de juillet 2023, en congé non pris et en compensations fiscales pour les mois de janvier à juin 2023 non fondées.

A titre subsidiaire, si le licenciement était à déclarer abusif, le salarié aurait droit à deux mois de préavis pour août et septembre 2023. Le salaire brut moyen serait de 2.362,13.- euros brut et l'indemnité de préavis serait donc de 2.362,13.- euros x 2 = 4.724,76.- euros brut.

L'employeur ayant établi une fiche de salaire au mois d'août pour un salaire brut de 2.235,71.- euros soit un net de 1.951,05.- euros payé, le salarié aurait droit à 126,42.- euros brut pour le mois d'août et 2.362,12.- euros brut pour le mois de septembre, soit la somme totale de 2.488,55.- euros brut.

Quant au mois de juillet 2023, PERSONNE1.) aurait droit à la somme de 765,19.- euros brut (2.362,13.- euros - 1.596,94.- euros).

Elle réclame finalement reconventionnellement, la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 750.- euros, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) expose que le 13 juillet 2023, PERSONNE1.) aurait refusé de travailler sur le chantier auquel il avait été affecté. Ce refus d'exécuter se serait manifesté par un abandon de poste le même jour. Par la suite PERSONNE1.) ne serait plus venu travailler et n'aurait donné aucune nouvelle à son employeur ni fait état d'un certificat de d'incapacité de travail.

Le 17 juillet 2023, l'employeur aurait partant notifié un licenciement avec effet immédiat du salarié pour absence injustifiée.

La société SOCIETE1.) estime que ce serait à tort que le tribunal aurait qualifié d'abusif le licenciement avec effet immédiat et condamné l'employeur à dédommager le salarié.

Elle soutient que ni le salarié, ni le tribunal ne pourrait se méprendre quant au motif du licenciement avec effet immédiat, alors que l'employeur aurait clairement indiqué l'absence de PERSONNE1.) du 13 juillet 2023 au 17 juillet 2023, jour de la lettre de licenciement. Elle estime encore que seul ce motif serait suffisant pour congédier PERSONNE1.).

Quant aux revendications indemnitaires adverses, la société SOCIETE1.) explique qu'aucune rémunération ne serait due à partir du 13 juillet 2023 et que le salaire du mois de juillet 2023 pour la période avant licenciement aurait été payé au salarié. PERSONNE1.) aurait encore épuisé tous ses jours de congé et aucun montant ne serait due à titre de compensation fiscale pour les mois de janvier à juin 2023. Quant aux congés à donner, PERSONNE1.) aurait eu un solde négatif tel qu'il ressortirait de la pièce n° 5 de la société SOCIETE1.).

A l'audience du 10 mars 2025, la société SOCIETE1.) explique que le jugement rendu par défaut aurait déjà retenu que le courrier de licenciement serait suffisamment précis.

Le 14 juillet 2023, PERSONNE1.) aurait eu un accident. Or, le 17 juillet, la société SOCIETE1.) n'aurait toujours pas eu de nouvelles de PERSONNE1.), ni obtenu un certificat médical. Un tel certificat ne serait d'ailleurs toujours pas versé aux débats.

La société SOCIETE1.) aurait procédé au licenciement avec effet immédiat pour absence de certificat médical, elle n'aurait obtenu aucune information quant à l'absence de PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) aurait licencié avec effet immédiat et subsidiairement avec préavis.

3. Les motifs de la décision

3.1. Quant à la recevabilité de l'opposition

Le jugement rendu le 11 novembre 2024 entre parties par le Tribunal de travail de ce siège sous le numéro 3481/24 a été notifié à la société SOCIETE1.) le 14 novembre 2024.

Par déclaration faite au greffe du tribunal du travail de Luxembourg le 28 novembre 2024, la société SOCIETE1.) a déclaré former opposition contre le jugement.

PERSONNE1.) n'a émis aucune observation par rapport à la recevabilité de l'opposition.

L'opposition est à déclarer recevable.

Il y a dès lors lieu de statuer à nouveau conformément à l'article 91 du Nouveau Code de Procédure civile.

3.2. Quant au licenciement

Le Tribunal retient à la lecture de la lettre du 17 juillet 2023, à l'instar du requérant, que ce dernier a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat.

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit 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 congédiement abusif,

- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) invoque deux motifs à l'appui du licenciement.

Quant aux plaidoiries de la société SOCIETE1.) sur opposition, il y a lieu d'indiquer que la précision des motifs est un moyen d'ordre public que le tribunal est amené à apprécier en tout état de cause, qu'il y ait contestation ou non. La précision est appréciée de manière objective.

Le motif des multiples refus d'ordre manque de précision. En effet, à l'exception de la date du 13 juillet 2023 aucune explication concrète n'est donnée ; la lettre n'indique ni en quoi auraient consisté les ordres que le requérant aurait refusé d'exécuter, ni par qui et comment ces ordres lui auraient été donnés, ni même comment le ou les prétendus refus auraient été exprimés par le requérant.

Il y a partant lieu d'écarter d'emblée ce motif pour défaut de précision.

En revanche, bien qu'exprimé de manière très succincte, le reproche de l'absence injustifiée en date du 14 juillet 2023 est suffisamment précis.

Le requérant conteste cependant la matérialité de ce grief. Face à ces contestations, la société SOCIETE1.) SA a précisé à l'audience du 10 mars 2025 que PERSONNE1.) aurait été absent du 13 juillet 2023 jusqu'à la date de la lettre de licenciement.

Le tribunal constate d'emblée qu'il n'est fait aucune référence à une durée de 5 jours pendant laquelle PERSONNE1.) aurait été absent. Au contraire et eu égard au manque de précision quant au second motif, il n'est qu'établi que PERSONNE1.) a été absent le 14 juillet 2023.

Etant donné que PERSONNE1.) soulève l'absence de caractère réel de ce motif, il appartient à la société SOCIETE1.) d'en rapporter la preuve, conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOCIETE1.) plaide encore à l'audience du 14 juillet 2023, que PERSONNE1.) n'aurait soumis aucun certificat médical endéans trois jours de son absence.

Il s'y ajoute que PERSONNE1.) produit une capture d'écran d'un SMS du 14 juillet 2023 à 7.53 heures qu'il aurait reçu de PERSONNE2.) dans lequel ce dernier lui enjoint de rentrer chez lui (« *Bitte fahr nach Haus* »). Cette même pièce illustre un échange de SMS du 17 juillet 2023 avec le même PERSONNE2.). Alors que le requérant débute la conversation à 5.48 heures par la

question « *Hallo. Soll ich Arbeiten Kommen ?* », son interlocuteur lui répond à 5.59 heures « *Nee du hast noch resturlaub* ».

Contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), il n'est nullement fait référence à une quelconque absence pour cause de maladie.

Le 14 juillet 2023, PERSONNE1.) obtient l'instruction de rentrer chez lui et le 17 juillet 2023, il lui est indiqué de ne pas venir travailler, alors qu'il lui resterait des congés non pris.

Etant donné qu'il n'est fait aucune référence à une absence pour maladie, le requérant n'avait aucune obligation de remettre un certificat d'incapacité de travail.

Ce moyen de la société SOCIETE1.) est partant à rejeter.

Aucune autre pièce n'est versée par la société SOCIETE1.) qui permettrait de conclure à la réalité de ce moyen, de sorte qu'il y a lieu de constater que le motif de l'absence injustifiée laisse d'être établi.

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement avec effet immédiat notifié le 17 juillet 2023 est abusif.

3.3. Quant à l'indemnisation

L'article L.124-6 du Code du travail dispose à son alinéa 1^{er} : « *La partie qui résilie le contrat 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* ».

Eu égard à l'ancienneté du requérant, l'employeur aurait dû respecter un délai de préavis de 2 mois en cas de licenciement avec préavis.

A titre subsidiaire, si le licenciement était à déclarer abusif, la société SOCIETE1.) estime que le salarié aurait droit à deux mois de préavis pour août et septembre 2023. Elle se base sur le salaire brut moyen qui serait de 2.362,13.- euros brut, l'indemnité de préavis serait donc de 2.362,13.- euros x 2 = 4.724,76.- euros brut.

S'agissant d'une indemnité, il n'y a pas lieu de se référer, dans le cas d'espèce, aux trois derniers mois du salaire perçu par PERSONNE1.), mais bien à ce que le salarié aurait pu prétendre si le contrat de travail avait continué et s'il avait été employé à temps plein.

Le contrat de travail stipulant un salaire horaire de 19 euros. Il résulte de la dernière fiche de salaire qu'à l'époque du licenciement le taux horaire était de 19,9617.- euros. Il y a dès lors lieu de condamner la société SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme réclamée de (19,9617 x 173 x 2=) **6.906,75.- euros** à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Il y a encore lieu de rejeter le calcul versé par la société SOCIETE1.).

- ***Les dommages et intérêts***

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

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

- ***Le préjudice matériel***

PERSONNE1.) réclame le paiement de dommages et intérêts d'un montant de 8.335,53.- euros qui correspondrait à la perte de rémunération sur une période de cinq mois et demi (du 18 août au 31 décembre 2023) après le licenciement. Il explique qu'il a retrouvé du travail à compter du 1^{er} octobre 2023 et que pour la période du 1^{er} octobre au 31 décembre 2023, il aurait perçu une rémunération totale de 10.658.- euros. Pour la période du 18 août au 31 décembre 2023, il aurait perçu auprès de la société SOCIETE1.) SA la somme de (5,5 x 3.453,37.- =) 18.993,53.- euros. En déduisant de ce montant, le salaire perçu auprès de son nouvel employeur pour la période du 1^{er} octobre au 31 décembre 2023 (10.658.- euros), il aboutit au montant de la perte de salaire alléguée.

Le Tribunal constate que toute perte de rémunération éventuelle sur la période du 18 août au 17 octobre 2023 est couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

A compter du 1^{er} octobre 2023, le requérant a retrouvé un emploi. En tenant compte du montant de 10.658.- euros renseigné sur le certificat de rémunération versé en cause pour la période du 1^{er} octobre au 31 décembre 2023, force est de constater que le requérant a perçu une rémunération mensuelle auprès de son nouvel employeur de l'ordre de (10.658.- :3=) 3.552,66.- euros. Aucune des fiches de salaire établies par la société SOCIETE1.) SA versées en cause par le requérant ne fait état d'une rémunération brute supérieure à ce montant. Il n'est partant pas établi en cause que le salaire perçu par le requérant auprès de son nouvel employeur est inférieur au salaire perçu auprès de la société défenderesse.

Le requérant reste en défaut de démontrer l'existence dans son chef d'un préjudice matériel consécutif au licenciement de sorte qu'il y a lieu de le débouter de ce volet de sa demande.

- ***Le préjudice moral***

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ancienneté (1 an) et de l'âge du requérant (25 ans) au moment du licenciement et des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir à titre d'indemnisation du préjudice moral à **750.- euros**.

- *Le salaire du mois de juillet*

A l'audience du 10 mars 2025, PERSONNE1.) a renoncé à la demande de paiement du salaire de juillet 2023, accordée dans le jugement rendu le 11 novembre 2024 sous le numéro 3481/24.

PERSONNE1.) avait encore conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) SA à lui payer la somme nette de 144,46.- euros à titre de compensations fiscales. La fiche de salaire de juillet 2023 fait apparaître six compensations fiscales pour les mois de janvier à juin 2023 correspondantes à un montant total de 144,46.- euros de sorte que le montant net final renseigné par la fiche de salaire est de 1.607,87.- euros.

Il ressort en effet des pièces que la société SOCIETE1.) a payé le montant de 1.607,87.- euros pour le mois de juillet en date du 18 août 2023.

Il convient de donner acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à cette demande.

- *L'indemnité de congé non pris*

Le requérant réclame une indemnité de congé non pris correspondante à 110 heures.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de juin 2023 qu'à la fin du mois de juin 2023, le requérant bénéficiait d'un solde de congé de 92 heures. Il résulte par ailleurs des fiches de salaire que le requérant avait droit à 18 heures de congé par mois. Le licenciement avec effet immédiat étant intervenu au-delà du 15 juillet 2023, le requérant est en droit de réclamer 18 heures de congé au titre du mois de juillet 2023.

A l'audience du 10 mars 2025, la société SOCIETE1.) a soutenu que PERSONNE1.) aurait eu un solde négatif de congés non pris. Elle expose que les congés non pris auraient été payés et une fiche de salaire en ce sens aurait été établi pour août 2023.

PERSONNE1.) a conclu qu'en juillet PERSONNE1.) avait droit à 94 heures de congé. Étant donné que le tribunal a retenu le bénéfice de 18 heures de congé pour le mois de juillet 2023, le solde de congés à prendre en compte et celui de juin 2023 de 92 heures + 18 heures pour le mois de juillet 2023 = 110 heures.

La société SOCIETE1.) entend retrancher le paiement de 1.951,05.- euros à titre de congés non pris suivant fiche de salaire du mois d'août 2023 (112 heures) de l'indemnité de préavis.

Or, s'agissant d'une indemnité pour avoir licencié abusivement avec effet immédiat, il n'y a pas lieu de retrancher le paiement fait à titre de solde de congés de l'indemnité de préavis, de sorte qu'il y a lieu de rejeter cette demande de la partie défenderesse.

Le tribunal constate encore que la société SOCIETE1.) a accordé à PERSONNE1.) 112 heures au lieu de 110 heures. Elle ne donne cependant aucune explication quant à l'établissement de la fiche de salaire de septembre 2023, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

Compte tenu du paiement de 1.951,05.- euros intervenu le 13 septembre 2023, la demande de PERSONNE1.) à titre d'indemnité de congé non pris devient sans objet.

4. Les demandes accessoires

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer *ex aequo et bono* le montant de cette indemnité à **750.- euros**.

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

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit l'opposition de la société anonyme SOCIETE1.) SA ;

statuant à nouveau ;

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de **6.906,75.- euros** ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant de **750.- euros** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de **7.656,75.- euros** avec les intérêts légaux à compter du 26 juin 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation en paiement d'arriérés de salaire pour le mois de juillet 2023 ;

constate que la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé non pris est devenue sans objet ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de **750.- euros** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **750.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé