

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1237/25
L-TRAV-628/24

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
Rosa DE TOMMASO
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 B-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Lucas LUTHI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, 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 administrateur, respectivement par son conseil d'administration, sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée CASTEGNARO, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1469 Luxembourg, 67, rue Ermesinde, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B169020, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Perrine GADROIS, avocat, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à la Cour, les deux demeurant à professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 septembre 2024, sous le numéro 628/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 30 septembre 2024. L'affaire a ensuite subi trois remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 3 mars 2025.

Les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT :

1. Les faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « vendeur » suivant contrat de travail é durée indéterminée du 6 novembre 2019 auprès de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. (ci-après « la société SOCIETE1.) ») avec effet au 15 novembre 2019.

Par la suite, un contrat de travail a été signé entre les parties en date du 16 mai 2023 avec effet au 1^{er} juin 2023, reprenant l'ancienneté du requérant pour la fonction de « *shop manager* ».

Par courrier recommandé du 2 février 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis de 2 mois courant du 15 février au 14 avril 2024 avec dispense de prester le préavis.

En date du 15 février 2024, PERSONNE1.) a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 15 mars 2024, la société SOCIETE1.) a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

2. Les prétentions et les moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 5 septembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du 14 avril 2024, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- | | |
|--|---------------|
| - dommages et intérêts pour le préjudice moral | 4.000.- euros |
| - dommages et intérêts pour le préjudice matériel (3 mois) | 9.900.- euros |

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de son employeur aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros, le tout sous bénéfice de l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience du 3 mars 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires. Selon le dernier état de ses plaidoiries, celles-ci peuvent se résumer comme suit :

- | | |
|--|----------------|
| - dommages et intérêts pour le préjudice moral | 4.000.- euros |
| - dommages et intérêts pour le préjudice matériel (6 mois) | 19.800.- euros |
| - indemnité de procédure | 1.500.- euros |

Le requérant explique avoir retrouvé un emploi en date du 4 novembre 2024. Par conséquent, la période de référence serait de 6 mois. Or, il aurait perçu des indemnités de chômage en Belgique de 13.759,88.- euros, de sorte que son préjudice matériel se chiffrerait désormais à 6.040,12.- euros brut.

Il conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Il conteste également dans sa requête la réalité et le sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Quant à la précision, il reproche à son ancien employeur que les motifs seraient informels et constitueraient principalement de simples observations sur le poste de shop manager. Les pages 1,2 et 3 de la lettre de motifs mentionnerait simplement les caractéristiques d'un shop manager, sans citer en quoi le requérant ne les respecterait pas.

- *Quant aux horaires du 22 novembre 2023*

la société SOCIETE1.) reprocherait à PERSONNE1.) d'avoir quitté son poste le 22 novembre 2023 à 15.00 heures. Or, cette affirmation serait fausse, alors que PERSONNE2.) ne serait que passé vers 17.30 heures le jour même. La société SOCIETE1.) ne disposerait d'ailleurs pas de système de pointage ou de vérification des heures en parfaite contrariété de l'article L. 211-29 du Code du travail.

- *Quant à l'absence en période de Black Friday*

PERSONNE3.) aurait observé un départ anticipé de PERSONNE1.) le Black Friday. Or, le vendredi serait le jour de repos de PERSONNE1.). Il serait cependant venu travailler de manière exceptionnelle, ce qui aurait fait croire à PERSONNE3.) que le requérant était prévu pour le prédit jour.

- *Quant à l'appel manqué du 6 janvier 2024*

L'employeur reproche au requérant d'avoir quitté son poste plus tôt le samedi 6 janvier 2024. PERSONNE1.) aurait manqué un appel de PERSONNE4.). L'horaire indiqué dans la lettre de motifs serait erroné, alors que l'horaire exact serait de 9.00 heures à 18.00 heures et non de 9.30 heures à 18.30 heures. Ce motif ne serait ni réel, ni sérieux, alors qu'il serait irréaliste de s'attendre à ce que le shop manager soit constamment disponible pour répondre au téléphone.

- *Quant à l'attitude du requérant lors des réunions*

PERSONNE1.) aurait tenu des « *propos déplacés* » et fait état d'une « *attitude dénigrante* », sans donner de réels exemples. Il ne se serait pas plaint de sa rémunération, mais bien du manque de primes en période de Black Friday. Ce motif ne serait ni réel, ni sérieux.

- *Quant à l'attitude en général du requérant*

Le requérant soutient que les clients qu'il a servis seraient très satisfaits de sa manière de travailler. Il n'aurait jamais reçu de rappel à l'ordre ou encore d'avertissement.

PERSONNE1.) explique finalement que les motifs invoqués par l'employeur ne seraient que de simples prétextes pour se débarrasser de lui, alors qu'il entendait se présenter en tant que délégué du personnel.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

A l'audience du 3 mars 2025, la société SOCIETE1.) demande reconventionnellement la condamnation de la requérante à lui payer le montant de 2.000.- euros à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A la même audience, elle offre de prouver par l'audition d'PERSONNE5.), PERSONNE4.) et PERSONNE6.) la réalité des motifs invoqués.

La société SOCIETE1.) demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. La société SOCIETE1.) prend ponctuellement position et expose chacune de ses attestations testimoniales, en expliquant les fonctions des témoins respectifs, en mettant en évidence sa version des faits et la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement, tout en se référant à ses pièces.

Elle soutient qu'en tant que shop manager, il faut être présent le temps que le magasin est ouvert.

Quant au Black Friday, il ne serait pas prouvé que le vendredi serait le jour de repos de PERSONNE1.). D'ailleurs il y aurait beaucoup de clients ce jour, ce qui rendrait l'absence du requérant encore plus inexcusable.

Quant au 6 janvier 2024, il serait question d'une journée de soldes pendant laquelle PERSONNE1.) se serait absenté sans avoir informé la hiérarchie.

Quant au comportement dénigrant durant une réunion du 15 janvier 2024, PERSONNE1.) aurait ouvertement dénigré le service après-vente pour masquer ses propres insuffisances en tant que shop manager, ce qui aurait causé une mauvaise ambiance au sein de l'entreprise.

Quant aux attestations testimoniales, il y aurait lieu de les rejeter, car elles ne seraient pas pertinentes et ne contrediraient pas la réalité des motifs invoqués.

A titre subsidiaire, pour le cas où le Tribunal viendrait néanmoins à retenir que le licenciement est abusif, la société SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en leurs principes et *quanta*.

Quant au préjudice matériel, la recherche d'emploi du requérant serait très lacunaire, alors qu'il ne verserait qu'une capture d'écran reprenant des courriels reçus, sans reproduire les courriels dans leur intégralité. De toute manière, PERSONNE1.) n'aurait que versé deux courriels par mois et aucune réponse des sociétés de sorte que la preuve d'une recherche assidue ne serait pas rapportée.

A titre encore plus subsidiaire, le requérant aurait été âgé de 30 ans et il y aurait lieu de tenir en compte la dispense de préavis ainsi que la faible ancienneté de PERSONNE1.) dans la détermination du préjudice.

Quant au préjudice moral, celui-ci serait contesté, alors que le requérant n'aurait fait aucun effort dans la recherche d'emploi, à titre subsidiaire, le préjudice serait faible.

Enfin la société SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) aurait eu la qualité de délégué du personnel en absence de pièces en ce sens. Il serait question d'une pure allégation non établie et le licenciement de PERSONNE1.) aurait eu lieu en raison de ses départs prématurés.

3. Motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

3.1. Quant à l'interdiction de licenciement du délégué

PERSONNE1.) se prévaut de sa prétendue qualité de délégué de personnel, sinon de candidat.

Lors de l'audience du 3 mars 2025, le requérant a longuement plaidé que son licenciement serait fondé non sur des prétendues absences injustifiées, mais sur le fait qu'il allait ou s'est présenté en tant que candidat dans les élections sociales.

Le Code du travail a instauré en son article L.415-10 une protection spéciale prévoyant l'interdiction de licenciement du délégué.

Or, dans le cas d'espèce et conformément aux conclusions de la société SOCIETE1.), aucune preuve n'est versée au tribunal qui permettrait de conclure que PERSONNE1.) profitait de la protection spéciale précédemment énoncée.

Le tribunal constate encore que PERSONNE1.) n'a formulé aucune demande à cet égard et demande que son licenciement soit déclaré abusif.

3.2. Quant au licenciement

3.2.1. La précision des motifs

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. »

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

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

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

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) pour les motifs suivants :

- attitude désinvolte dans l'exécution des fonctions du requérant ;
- et attitude dénigrant à l'encontre de collègues et clients.

En premier lieu la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté ses heures de travail qui selon l'article 5 de son contrat de travail aurait été de 40 heures par semaines réparties sur cinq jours à raison de 8 heures par jour du lundi au samedi.

L'employeur fait état de plusieurs incidents par rapport à des départs anticipés :

- le 22 novembre 2023, départ à 15.00 heures, constaté par PERSONNE2.) ;
- le 24 novembre 2023, le jour du Black Friday, départ à 16.00 heures constaté par PERSONNE3.) ;
- 6 janvier 2024, 1^{er} samedi des soldes, départ au plus tard à 16.30 heures constaté par PERSONNE4.) ;
- le fait d'avoir encodé 8 heures dans le logiciel MEDIA1.) pendant ces trois jours, alors que ce n'était pas le cas.

En second lieu, l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir eu un comportement dénigrant face à ses collègues :

- lors d'une réunion de service du 15 janvier 2024, PERSONNE1.) aurait ouvertement dénigré le service livraison et après-vente en soutenant que ces services ne seraient pas à la hauteur ;
- le 13 novembre 2023, le requérant aurait déclaré qu'il ne serait pas assez payé au sujet des primes services et qu'il n'y avait pas assez de personnel dans son magasin ;
- le 4 décembre 2023, d'avoir dénigré une cliente lors d'un rendez-vous en tenant les propos suivants : « *j'ai aussi une vieille cliente qui est venue quatre fois* » ;

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du licenciement, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.2.2. Le caractère réel et sérieux des motifs

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

PERSONNE1.) fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Les parties versent chacune plusieurs attestations.

La société SOCIETE1.) verse des attestations de PERSONNE5.), PERSONNE4.), PERSONNE6.) et PERSONNE2.).

PERSONNE1.) verse plusieurs attestations de clients satisfaits, d'PERSONNE8.), PERSONNE9.), PERSONNE10.), PERSONNE11.), PERSONNE12.), ainsi que des preuves de caisse et des avis google quant à ses performances.

L'attestation d'PERSONNE11.) n'étant pas rédigée de sa main, mais dactylographiée, il y a d'ores et déjà lieu de l'écartier. Quant aux autres avis et attestations, il y a lieu de constater qu'elles ne sont nullement pertinentes, alors qu'elle ne se rapportent pas aux motifs invoqués par l'employeur.

Quant aux attestations de la société SOCIETE1.), il y a lieu de retenir qu'elles permettent de prouver la réalité des reproches émises à l'encontre du requérant, sauf en ce qui concerne l'inscription dans le logiciel MEDIA1.) des heures réellement effectuées, alors que les fiches de présence ne sont pas versées.

La réalité des motifs étant rapportée, il y a lieu de rejeter l'offre de preuve pour être superfétatoire.

Quant au sérieux des motifs, par rapport aux absences injustifiées, il ressort du contrat du 16 mai 2023, que les parties ont stipulé ce qui suit :

« Le salarié travaillera à temps plein, soit 40 (quarante) heures par semaine réparties sur 5 (cinq) jours, à raison de 8 (huit) heures par jour du lundi samedi.

L'employeur se réserve la possibilité de modifier ces heures de travail en fonction des besoins de l'entreprise et le Salarié reconnaît expressément que les horaires de travail ne constituent pas un élément substantiel du Contrat. »

D'une part, PERSONNE1.) soutient qu'il serait un cadre qui ne serait pas tenu aux horaires de travail et que vendredi était son jour de repos.

D'autre part, la société SOCIETE1.) prétend le contraire et que le jour de repos ne serait pas prouvé.

Il ressort du prédit article que PERSONNE1.) devait prêter 40 heures par semaine, soit 8 heures sur 5 jours, mais du lundi au samedi, soit six jours par semaine. Il est manifestement impossible de prêter 8 heures par jour du lundi au samedi sans dépasser 40 heures par semaine, de sorte qu'il y a lieu d'admettre que PERSONNE1.) avait nécessairement un jour de repos, sinon n'était pas tenu à prêter 8 heures par jour afin de prêter 40 heures.

Les parties restent en défaut de prouver l'une ou l'autre de ces hypothèses de sorte que le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier.

Or, il est certain, au vu de la clause ci-avant citée, que « *les horaires de travail ne constituent pas un élément substantiel du Contrat* ». Il s'ensuit que l'employeur a entendu accorder une certaine flexibilité à son salarié tout en s'assurant qu'il pouvait changer les horaires de travail comme bon lui semble.

Par conséquent, il convient de retenir que le motif relatif aux départs anticipés n'est pas sérieux.

Quant au motif relatif au comportement dénigrant, le tribunal retient que d'une part les remarques faites durant les réunions de services sont relatifs aux performances d'un service de l'entreprise qui est compris dans la mission de store manager. Quant aux autres remarques, au vu de l'ancienneté de PERSONNE1.) et les propos tenus, le tribunal estime qu'elles ne sont pas assez graves pour constituer un motif sérieux et justifier un licenciement avec préavis.

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 2 février 2024 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré abusif.

4. Quant à l'indemnisation

4.1. Le préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le montant de 6.040,12.- euros, correspondant à la perte de rémunération pour une période de référence de 6 mois.

La société SOCIETE1.) demande de débouter la requérante, alors que les recherches d'emploi versées ne seraient pas suffisantes ni concluantes.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui 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 de la salariée, ainsi que des intérêts légitimes de la salariée et de l'employeur.

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Ainsi, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi

lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Le tribunal constate que le requérant verse un listing de la boîte de courriels de PERSONNE1.), sans verser les demandes et réponses individuelles.

Conformément aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), la pièce versée aux débats ne permet pas de conclure à une recherche effective et assidue par le requérant.

Il s'y ajoute que PERSONNE1.) a été dispensé de prêter son préavis de sorte qu'il y a lieu de conclure qu'il ne rapporte pas la preuve d'un quelconque préjudice matériel.

Il y a partant lieu de le débouter de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

4.2. 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 (plus de 4 ans) et de l'âge du requérant (30 ans) au moment du licenciement, ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer *ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **2.000.- euros**.

5. Les demandes accessoires

- Indemnité de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par lui et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

- ***Exécution provisoire***

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement, étant donné que l'indemnisation allouée à titre de préjudice moral ne constitue pas une créance salariale.

- ***Frais et dépens***

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.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel à la somme de 6.040,12.- euros ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 2 février 2024 que la société anonyme SOCIETE1.) SA a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de **2.000.- euros** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.000.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.000.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

rejette pour le surplus ;

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

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