

Texte pseudonymisé

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

**Rép.no 2295/2025**  
**(rôle L-TRAV-435/22)**

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**MARDI, 1<sup>er</sup> JUILLET 2025**

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 L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, 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.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

## **PARTIE DEFENDERESSE,**

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

ainsi que de :

## **L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

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

défaillant.

---

## **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 5 août 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 29 août 2022. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 10 juin 2025.

A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Assia BEHAT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Tom BEREND.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 10 juin 2025 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

L'ETAT a cependant par fax du 10 juin 2025 informé le tribunal de ce siège qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans l'affaire.

Les mandataires des parties 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 SUIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) 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 :	7.000,00 €
2) dommage moral :	4.000,00 €
3) arriérés de salaire :	436,70 €

soit en tout le montant de 11.436,70 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

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

A l'audience du 10 juin 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 6.942,20 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, ne s'est à l'audience du 10 juin 2025 ni présenté, ni fait représenter, pour faire valoir ses moyens.

Etant donné qu'il a pour avocat Maître François KAUFFMAN, il y a lieu de statuer contradictoirement à son égard.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant en qualité de serveur le 16 avril 2021, l'a licencié avec préavis par courrier remis en mains propres le 27 mars 2022.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 28 mars 2022 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 2 mai 2022.

Le courrier du 2 mai 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement par courrier daté du 10 mai 2022, puis par courrier daté du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **a) Quant à la précision des motifs du licenciement**

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

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

En ce qui concerne en premier lieu le motif du licenciement relatif au client SOCIETE3.), le requérant fait valoir que ce motif est imprécis alors que la partie défenderesse n'aurait pas indiqué dans la lettre de motifs les circonstances de fait entourant la faute reprochée.

En ce qui concerne ensuite le motif du licenciement relatif au fait qu'il aurait demandé aux clients qui n'ont pas fini leur assiette si le repas n'était pas bon, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a cité dans la lettre de motifs aucun exemple.

En ce qui concerne ensuite le motif du licenciement relatif aux clients SOCIETE4.) et PERSONNE2.), le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs le contexte dans lequel la phrase litigieuse aurait été dite.

En ce qui concerne ensuite le motif du licenciement relatif à l'agression sexuelle d'une cliente, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a indiqué dans la lettre de motifs ni le contexte des faits reprochés, ni le nom de la cliente agressée.

En ce qui concerne ensuite le motif du licenciement relatif à sa tenue vestimentaire, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a précisé dans la lettre de motifs ni la date de la consigne sur la tenue vestimentaire, ni les dates auxquelles il serait apparu sans gilet, en chaussures de sport et avec la chemise en partie en dehors du pantalon.

En ce qui concerne ensuite le motif du licenciement relatif au fait qu'il aurait tutoyé sa patronne devant les clients du restaurant, qu'il l'aurait appelée à travers la salle ou qu'il l'aurait interrompue lorsqu'elle parlait à des clients, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a donné dans la lettre de motifs ni exemple concret, ni n'y a daté les faits.

En ce qui concerne ensuite le motif du licenciement relatif au fait qu'il se serait précipité dans la cuisine sans respecter aucune forme de politesse, le requérant se demande ce qui lui est reproché au juste.

Il fait ainsi valoir qu'à défaut pour la partie défenderesse d'avoir expliqué en quoi consiste la faute, le reproche est imprécis.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a indiqué dans la lettre de motifs ni l'objet des réunions, ni la date de ces réunions.

En ce qui concerne encore le motif du licenciement relatif au fait qu'il n'aurait pas maîtrisé un travail indépendant, le requérant fait valoir que les termes utilisés par la partie défenderesse dans la lettre de motifs sont vagues.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas donné dans la lettre de motifs d'exemples concrets quant aux faits reprochés.

En ce qui concerne finalement le motif du licenciement relatif au fait qu'il aurait oublié de saisir dans la caisse ce qu'il a servi aux clients, le requérant fait valoir que la partie défenderesse n'a dans la lettre de motifs pas étayé ce reproche par des exemples précis.

La partie défenderesse fait au contraire valoir qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir que la précision est donnée au vu de la gravité des faits qui sont reprochés au requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a dressé un bilan des insubordinations du requérant sur une période de moins d'un an.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle a donné dans la lettre de motifs des exemples concrets avec les personnes concernées, dates à l'appui.

## 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. »*

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte 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) 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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement du salarié sont suffisamment précis.

Or, le reproche relatif au fait que le requérant se serait souvent permis de demander aux clients qui n'ont pas fini leur repas si le repas n'était pas bon, le reproche relatif au fait que le requérant aurait été désagréable et prétentieux pendant le reste de la visite des clients SOCIETE4.) et PERSONNE2.), le reproche relatif au fait que le requérant aurait agressé sexuellement une cliente, le reproche relatif à la tenue vestimentaire du requérant, le reproche relatif au fait que le requérant aurait appelé sa patronne par son prénom devant les clients, qu'il l'aurait appelée à travers la salle ou qu'il l'aurait interrompue lorsqu'elle parlait avec des clients, le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait respecté aucune forme de politesse, le reproche relatif au fait que le requérant se serait permis de dire au cuisinier ce qu'il devait faire, le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas maîtrisé un travail indépendant, le reproche relatif au fait que le requérant aurait systématiquement oublié de saisir dans la caisse ce qu'il a servi aux clients, le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas facturé les boissons d'un client qui lui auraient été servies à table, ainsi que le reproche relatif au fait que le requérant aurait demandé à ses collègues de travail de boire un verre avec lui après le service, n'ont

pas été indiqués avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse n'y a pas indiqué les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif au fait que le requérant se serait souvent permis de demander aux clients qui n'ont pas fini leur repas si le repas n'était pas bon, la partie défenderesse n'a donné dans la lettre de motifs aucun exemple concret, ni n'y a daté les faits.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant aurait été désagréable et prétentieux pendant le reste de la visite des clients (SOCIETE4.) et PERSONNE2.), la partie défenderesse est restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs en quoi le requérant aurait été désagréable et prétentieux pendant le reste de la visite.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant aurait agressé sexuellement une cliente, ainsi que le reproche relatif au fait qu'il n'aurait pas facturé les boissons d'un client qui lui auraient été servies à table, la partie défenderesse n'a pas nommé les clients dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la tenue vestimentaire du requérant, le reproche relatif au fait que le requérant aurait appelé sa patronne par son prénom devant les clients, qu'il l'aurait appelée à travers la salle ou qu'il l'aurait interrompue lorsqu'elle parlait avec des clients, ainsi que le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas maîtrisé un travail indépendant, la partie défenderesse est restée en défaut de dater les faits reprochés dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne encore le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait respecté aucune forme de politesse, le reproche relatif au fait que le requérant se serait permis de dire au cuisinier ce qu'il devait faire, la partie défenderesse n'a pas donné d'exemples précis dans la lettre de motifs, ni n'y a daté les faits reprochés.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au fait que le requérant aurait demandé à ses collègues de travail de boire un verre avec lui après le service, la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de motifs quels collègues de travail aurait été sollicités afin de boire un verre après le service et elle n'y a pas daté les faits.

Tous ces motifs du licenciement, imprécis, ne peuvent partant pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

Par contre, le reproche relatif au client PERSONNE3.), le reproche relatif à la table des clients PERSONNE6.) et SOCIETE5.), le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas facturé deux plats principaux au client PERSONNE4.), le reproche relatif au client PERSONNE9.), ainsi que le reproche relatif au fait que le requérant aurait consommé une bière avec le client PERSONNE5.), ont été indiqués avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a non seulement indiqué la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, mais qu'elle y a également indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté pour ces derniers reproches.

## b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

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

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

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au client SOCIETE3.), le requérant fait valoir que la partie défenderesse ne l'a pas prouvé.

Il fait ensuite valoir qu'il a posé la question à Madame PERSONNE3.) alors qu'il aurait pensé que la tasse de café était la sienne.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a fait que se tromper.

Il fait encore valoir que le client PERSONNE3.) est revenu au restaurant par la suite.

Il fait finalement valoir que le fait reproché a eu lieu pendant la période d'essai, soit plus d'un an avant le licenciement.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse l'aurait licencié pendant la période d'essai si elle avait considéré le fait litigieux comme étant grave.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif aux clients SOCIETE4.) et PERSONNE2.), le requérant fait valoir que le 23 mai 2021 ayant été le dimanche de pentecôte, sa patronne a fait les réservations et les plans des tables.

Il fait ainsi valoir que la table a le jour en question été prise par d'autres clients, de sorte que les clients SOCIETE4.) et PERSONNE2.) auraient été mécontents.

Le requérant fait cependant valoir que cela ne peut pas lui être reproché alors qu'il n'aurait fait que suivre les instructions de la gérante.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale d'PERSONNE7.), le requérant fait valoir que le premier fait relaté par le témoin ne doit pas être pris en compte alors qu'il ne figurerait pas dans la lettre de motifs.

Il fait encore valoir que cette attestation testimoniale diverge avec la lettre de motifs.

Le requérant fait finalement valoir que les faits reprochés, qui remonterait à un an avant le licenciement et qui aurait été commis pendant la période d'essai, n'ont pas été sanctionnés à ce moment-là.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait qu'il n'aurait pas facturé deux plats principaux au client SOCIETE7.), le requérant demande en premier lieu le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) alors que cette attestation testimoniale comporterait deux écritures distinctes et que la formule suivant laquelle l'auteur de l'attestation testimoniale a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à de sanctions pénales ne vaut pas pour toute l'attestation testimoniale.

Le requérant se demande ainsi qui a rempli l'attestation testimoniale en question.

Il fait ensuite valoir que cette attestation testimoniale ne fait état que de oui-dire.

Il fait en effet valoir que PERSONNE8.), qui n'aurait pas été présent dans la salle de service, n'a pas pu constater lui-même les faits qui lui sont reprochés.

Il fait ensuite valoir que son nom ne figure pas dans l'attestation testimoniale de PERSONNE8.).

Il fait ensuite valoir qu'il y a un doute quant à la véracité des faits attestés par PERSONNE8.) alors qu'il ne se serait pas bien entendu avec ce dernier.

Il fait encore valoir qu'il n'a pas encaissé les plats alors que ce serait la gérante de la partie défenderesse qui les encaisserait.

Il fait ainsi valoir que la gérante de la partie défenderesse aurait dû voir que deux plats n'avaient pas été encaissés.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la faute qui lui est ainsi reprochée, qui aurait été commise pendant la période d'essai, n'a pas été sanctionnée pendant la période d'essai, de sorte qu'elle ne pourrait pas être utilisée quelques mois plus tard pour justifier son licenciement.

Le requérant fait partant valoir que le fait en question ne peut pas être pris en compte pour le licenciement.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au client SOCIETE6.) et le reproche relatif au fait qu'il aurait consommé une bière avec le client PERSONNE5.), le requérant les conteste en faisant valoir que la partie défenderesse n'a versé aucune pièce pour les justifier.

Le requérant fait partant valoir que la partie défenderesse n'a invoqué à l'appui de son licenciement aucun fait réel qui justifierait le licenciement.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement sont réels et sérieux.

En ce qui concerne les faits relatifs au client PERSONNE3.), la partie défenderesse fait valoir que la remarque faite par le requérant est intolérable car irrespectueuse.

En ce qui concerne ensuite les faits relatifs aux clients SOCIETE4.) et PERSONNE2.), la partie défenderesse soutient qu'elle les a prouvés par l'attestation testimoniale d'PERSONNE7.).

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas à parler comme ça avec les clients.

Elle fait partant valoir que le motif du licenciement relatif à ces deux clients est réel et grave.

Elle fait en effet valoir qu'un tel comportement gâche le plaisir des clients qui ne retourneraient plus au restaurant.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas pu garder le requérant dans ses effectifs alors qu'il aurait fait fuir les clients.

Elle se base finalement sur l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) afin de prouver sa version des faits.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement est fondé, de sorte qu'elle demande à voir rejeter les demandes indemnitaires du requérant.

## 2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu les reproches relatifs aux clients PERSONNE3.) et PERSONNE9.), la partie défenderesse est restée en défaut de les prouver.

En ce qui concerne ensuite les reproches relatifs aux clients SOCIETE7.) et PERSONNE5.), la partie défenderesse est également restée en défaut de les prouver.

L'attestation testimoniale de PERSONNE8.) que la partie défenderesse a versée au dossier, outre le fait qu'elle est imprécise, n'emporte ainsi pas la conviction du tribunal alors qu'elle comporte deux écritures et qu'il n'en résulte partant pas qu'elle a bien été rédigée par PERSONNE8.).

En ce qui concerne finalement le reproche relatif aux clients SOCIETE4.) et PERSONNE2.), la faute en question a été commise pendant la période d'essai, de sorte que la partie défenderesse ne peut plus invoquer ce seul fait à l'appui du licenciement prononcé après la période d'essai.

En effet, en ne sanctionnant pas la faute litigieuse pendant la période d'essai, la partie défenderesse est censée l'avoir pardonnée.

Les motifs du licenciement ne sont partant pas réels ou pas sérieux, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant le 27 mars 2022 doit 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 6.942,20 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A l'appui de sa première demande, le requérant a effectué le décompte suivant :

#### **cf. décompte:**

La partie défenderesse demande à voir déclarer non fondée la première demande indemnitaire du requérant à défaut pour ce dernier d'avoir prouvé qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui n'aurait versé aucune demande d'emploi, n'a conclu son premier contrat à durée déterminée que cinq mois après son licenciement

Elle fait encore valoir que les nouveaux contrats de travail du requérant ont été résiliés dès leur conclusion.

Elle conteste à titre subsidiaire le quantum de la première demande du requérant et demande à le voir réduire au strict minimum.

La partie défenderesse se rapporte finalement à prudence de justice en ce qui concerne le montant du salaire mensuel retenu par le requérant pour le calcul de son préjudice matériel.

Le requérant réplique qu'il a fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi alors qu'il aurait tout de suite conclu un contrat de travail à durée déterminée, puis un contrat de travail à durée indéterminée.

##### - 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 le 27 mars 2022, a retrouvé du travail le 1<sup>er</sup> juin 2022 suivant contrats de travail à durée déterminée ayant couru du 1<sup>er</sup> juin au 31 juillet 2022.

Le requérant a ensuite conclu un contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2022.

Le requérant n'a cependant versé aucune demande d'emploi au dossier, de sorte qu'il n'a pas prouvé qu'il a pendant la période allant du 27 mars au 1<sup>er</sup> juin 2022 fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Le requérant doit partant 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 4.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la deuxième demande indemnitaire du requérant pour les mêmes motifs que ceux qu'elle a développés pour la demande de son ancien salarié en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

### - 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 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 1.500.- €

## **II. Quant à la demande en paiement d'arriérés de salaire**

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

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [26,75(heures) X 16,3254 €(salaire horaire) =] 436,70 € à titre d'arriérés de salaire pour le mois de mai 2022.

A l'appui de sa troisième demande, le requérant renvoie à sa fiche de salaire non périodique du mois de mai 2022 pour retenir que la partie défenderesse a défalqué de l'indemnité compensatoire pour congés non pris 26,75 heures à titre d'absences injustifiées.

Il conteste cependant qu'il ait été en absence injustifiée.

Il renvoie à ce sujet à ses fiches de salaire pour retenir que ces fiches de salaire, qui lieraient la partie défenderesse pour les éléments qui y figurent, ne mettent pas en compte des absences injustifiées ou non autorisées.

Le requérant fait finalement valoir que la retenue opérée par la partie défenderesse constitue une retenue sur salaire illégale.

La partie défenderesse se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la troisième demande du requérant.

#### B. Quant aux motifs du jugement

Il résulte de la fiche de salaire non périodique du requérant du mois de mai 2022 que la partie défenderesse a retenu de l'indemnité compensatoire de pour congés non pris due au requérant le montant de 436,70 € à titre de 26,75 heures d'absences injustifiées.

Or, la partie défenderesse n'a au vu des contestations du requérant en tout état de cause pas prouvé que son ancien salarié a été absent de son travail, de sorte qu'elle redoit au requérant l'intégralité de son indemnité compensatoire pour congés non pris.

La demande du requérant en paiement du montant de 436,70 € doit partant être déclarée fondée.

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

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 750.- € 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, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 750.- €

La partie défenderesse réclame également une indemnité de procédure d'un montant de 750.- €

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.

# 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 réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 6.942,20 €;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 27 mars 2022 abusif ;

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

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 1.500.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'arriérés de salaire pour le montant de 436,70 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (1.500.- €+ 436,70 €=) 1.936,70 € avec les intérêts légaux à partir du 5 août 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 750.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 750.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance ;

**déclare** le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

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