

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3057/2025
(rôle L-TRAV-739/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 7 OCTOBRE 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Emilie MACCHI	Assesseur - employeur
Laurent BAUMGARTEN	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Melanie HÜBSCH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, 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 gérant actuellement en fonctions, immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Pierre LEININGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 du 19 décembre 2023. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 24 juin 2025.

A cette audience, la partie demanderesse fut représentée par Maître Melanie HÜBSCH, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Pierre LEININGER.

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 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 son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	136.913,04 €
2) dommage moral :	50.000,00 €
3) jours de congé non pris :	p.m.
4) indemnité légale de départ :	p.m.

soit en tout le montant de 186.913,04 €+ p.m. 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 5.000.- € 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.

A l'audience du 24 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 78.109,02 €

Le requérant a finalement demandé acte qu'il renonçait à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

Acte lui en est donné.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande du requérant pour cause de libellé obscur.

Elle fait valoir à l'appui de son premier moyen que le requérant retient dans sa requête « *qu'à défaut d'avoir reçu une justification pour ne pas avoir été promu et en raison de l'existence d'éléments qu'il considère comme étant discriminatoires à son égard, il a adressé une plainte à divers dirigeants/partners de SOCIETE2.) pour violation du principe de l'interdiction de toute discrimination directe et indirecte ancré dans l'article L.251-1 du code du travail* » sans donner aucune indication sur le fondement.

Elle fait en effet valoir que l'article L.251-1 du code du travail fait référence à plusieurs fondements possibles.

Elle se demande ainsi quelle est la discrimination invoquée par le requérant dans sa requête.

Elle fait ainsi valoir que la discrimination alléguée n'est pas qualifiée, précisée.

Elle fait ensuite valoir que cette imprécision est à mettre en corrélation avec les indemnités demandées par le requérant.

Elle se demande ainsi quelle est la ventilation des demandes entre la discrimination et le licenciement abusif.

Elle fait ensuite valoir que la plainte n'est pas datée et que les partenaires n'y sont pas nommés.

Elle fait ainsi valoir que les faits n'ont pas été décrits de manière structurée et intelligible.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'elle est dans l'impossibilité d'organiser sa défense face à l'accusation de discrimination.

Le requérant soutient au contraire que sa demande est recevable.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse a compris qu'il recherche à voir déclarer son licenciement comme étant abusif alors que les motifs de son congédiement ne seraient ni précis, ni réels, ni sérieux.

Il fait ainsi valoir qu'il a indiqué cela dans sa requête.

Le requérant fait partant valoir que la partie défenderesse a pu se défendre utilement.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 145 du nouveau code de procédure civile :

« La requête indique les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens. Elle est signée par le demandeur ou son fondé de pouvoir. Toutes ces prescriptions sont à observer à peine de nullité..... ».

D'après l'article 145 du nouveau code de procédure civile, la requête doit donc à peine de nullité énoncer l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens.

La prescription de l'article 145 du nouveau code de procédure civile doit ainsi être interprétée en ce sens que l'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises.

La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

En effet, le but de la condition posée par l'article 145 du nouveau code de procédure civile est que le défendeur puisse savoir, avant de comparaître, quel est l'objet réclamé et à quel titre il forme sa demande.

L'objet de la demande en justice est constitué par les prétentions du demandeur alors que la cause d'une telle demande consiste dans l'ensemble des faits se trouvant à la base de la demande.

L'exposé sommaire des moyens doit en outre être suffisant pour informer le défendeur de la cause de la demande, laquelle réside dans l'ensemble des faits qui sont invoqués pour parvenir au succès de la demande.

La partie citée doit en effet pouvoir se défendre utilement, savoir de façon précise ce qu'on lui demande et sur quelle qualité, quel titre ou quels motifs le requérant se fonde.

L'objet de la demande doit donc toujours être énoncé de façon claire et complète, à la différence de l'exposé des moyens qui peut être sommaire.

Si la cause peut être décrite sommairement, le libellé de la prétention formulée à l'encontre de l'adversaire doit donc être énoncé de façon claire, complète et exacte de façon à déterminer et délimiter l'objet initial du litige afin de permettre non seulement à la partie défenderesse d'élaborer d'ores et déjà ses moyens en connaissance de cause, et éventuellement de transiger si elle l'estime nécessaire, mais encore au tribunal de connaître exactement le litige dont il est saisi pour qu'il puisse se prononcer sur le fond.

Il n'est pas nécessaire, pour satisfaire aux exigences de l'article 145 du nouveau code de procédure civile, d'indiquer le texte de loi sur lequel est basée l'action, c'est-à-dire de qualifier juridiquement la demande.

Il est néanmoins indispensable que l'exploit soit rédigé de telle façon que les textes visés s'en dégagent, du moins implicitement.

L'inobservation des dispositions de l'article 145 du nouveau code de procédure civile est sanctionnée par la nullité de l'acte introductif d'instance.

La nullité pour libellé obscur est une nullité de forme dont la mise en œuvre est soumise aux conditions de l'article 264 du nouveau code de procédure civile.

La nullité pour vice de forme ne peut être prononcée que si l'inobservation de la formalité, même substantielle, a eu pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

D'autre part, c'est l'acte introductif d'instance qui circonscrit le lien d'instance en ses éléments constitutifs, à savoir les parties, objet et cause qui se caractérisent par leur caractère immuable, qui doit fournir au défendeur les données requises pour que celui-ci ne puisse légitimement se méprendre quant à la portée, partant quant à la cause ou au fondement juridique de l'action dirigée contre lui.

La nullité de l'acte introductif d'instance résultant du libellé obscur de cet acte ne peut ainsi pas être couverte par des conclusions ou des développements ultérieurs, ni par référence à des actes antérieurs, ni surtout par rapport aux pièces versées.

C'est au juge qu'il appartient d'apprécier souverainement si un libellé donné est suffisamment précis et explicite.

Or, le requérant a demandé dans le dispositif de sa requête à voir déclarer son licenciement abusif et il y a formulé une demande en réparation des préjudices matériel et moral qu'il aurait subis de ce fait, de sorte qu'il a indiqué dans sa requête l'objet de sa demande.

Le requérant a ensuite indiqué dans la motivation de sa requête que son licenciement était abusif alors que les motifs du licenciement ne seraient ni précis, ni réels, ni sérieux.

Le requérant y a plus particulièrement indiqué en quoi les motifs de son licenciement ne seraient pas précis et en quoi ils ne seraient ni réels, ni sérieux.

Dans sa requête, le requérant a partant également exposé de manière sommaire les moyens à l'appui de sa demande.

Le requérant n'a ainsi indiqué dans sa requête qu'il a adressé une plainte pour violation du principe de l'interdiction de toute discrimination directe et indirecte ancré dans l'article L.251-1 du code du travail que pour expliquer la raison réelle de son licenciement.

La partie défenderesse a dès lors pu se défendre utilement.

La requête satisfait partant aux conditions prescrites par l'article 145 du nouveau code de procédure civile, de sorte que le premier moyen de la partie défenderesse doit être rejeté.

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

II. Quant au fond

A. Quant au licenciement

a) Quant aux faits

Le requérant est entré au service de la partie défenderesse le 5 septembre 2011 en qualité de « tax advisor ».

En octobre 2018, le requérant a été promu au poste de « tax manager ».

Par courrier du 12 juin 2023, la partie défenderesse a convoqué le requérant à un entretien préalable au licenciement qui s'est tenu le 26 juin 2023.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec préavis par courrier daté du 30 juin 2023.

Le requérant a fait demander les motifs de son licenciement le 6 juillet 2023 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 4 août 2023.

Le courrier du 4 août 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement le 5 octobre 2023.

b) Quant au caractère abusif du licenciement

1) Quant à la précision des motifs du licenciement

- 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.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse se contredit notamment dans la lettre de motifs lorsqu'il lui est d'une part reproché de manière très générale de ne pas avoir répondu aux attentes (« not in line with expectations ») alors que, d'autre part, il est expliqué que sa performance était suffisante aux attentes, mais inférieure aux performances de ses collègues.

Le requérant fait ainsi valoir que s'il lui était reproché une inaptitude ou insuffisance par rapport aux performances et/ou résultats de ses collègues, il aurait fallu le préciser et le démontrer à l'aide de chiffres concrets qui feraient totalement défaut.

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

Elle fait en effet valoir que les faits sont donnés de façon circonstanciée dans la lettre de motifs et qu'ils y sont datés.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs la performance du requérant sur plusieurs années fiscales.

Elle fait ensuite valoir que la lettre de motifs expose de manière précise l'insuffisance professionnelle du requérant.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs montre l'inadéquation des performances du requérant avec les objectifs fixés.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant savait au vu des documents qui indiqueraient comment répondre aux attentes du rôle, ainsi qu'au vu des entretiens annuels et des examens intermédiaires, ce qui lui était demandé et quels étaient ses objectifs.

Elle fait ensuite valoir que les entretiens avec le requérant indiquent « le suivi qu'il y avait ».

Elle fait ensuite valoir que le requérant a reçu ses entretiens d'évaluation.

Elle fait ensuite valoir qu'il y a eu un échange de mails sur les objectifs fixés et ceux qui n'ont pas été atteints.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui aurait effectué des travaux basiques, ne cherchait pas les difficultés.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a depuis 2019 pas fait preuve d'amélioration quant à ses objectifs.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de motifs le nom des autres collègues de travail, ainsi que les performances que ces derniers ont eues.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a donné dans la lettre de motifs des exemples précis sur les compétences techniques en cause.

Elle fait ensuite valoir que les domaines de compétence sont indiqués précisément dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la lettre de motifs donne des chiffres précis quant à la facturation et qu'elle compare les résultats du requérant avec ceux de ses collègues de travail.

Le requérant réplique que la lettre de motifs, qui ne ferait renvoyer qu'à des annexes, n'est pas suffisamment précise.

La partie défenderesse fait finalement valoir que les annexes viennent soutenir la précision des motifs.

- 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.

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que le simple fait pour un employeur de renvoyer dans la lettre de motifs à des annexes ne saurait l'exempter de son obligation d'y formuler précisément les griefs à l'égard de son salarié de manière à ce que ces explications se suffisent à elles-mêmes.

Les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires.

En ce qui concerne dès lors en premier lieu l'évaluation de performance pour l'année 2019, la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs quelle est la méthodologie d'évaluation de l'exercice 2019 indiquée dans l'annexe 5 et quel a été le résultat de cette évaluation.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs sur base de quelle méthodologie et sur base de quelles informations recueillies auprès de quelles personnes a été réalisée l'évaluation annuelle de performance de l'année 2019.

Elle est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs quelles ont été les attentes fixées pour le requérant et pour ses pairs et quels ont été les résultats du requérant et de ses pairs, chiffres à l'appui.

Elle est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi le requérant n'aurait concrètement pas répondu aux attentes pour les dimensions « personnes » et « collaboration et inclusion ».

La partie défenderesse n'a pas non plus indiqué dans la lettre de motifs les résultats de ces dimensions pour les pairs du requérant.

En ce qui concerne plus particulièrement la dimension « jugement professionnel », la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs quelles sont les compétences techniques que cette dimension implique et la manière dont elles sont appliquées pour avoir un impact sur la qualité des services livrés eux-mêmes.

La partie défenderesse est encore restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs les erreurs que le requérant aurait commises en raison de son manque d'expertise technique pour servir ses clients, ni les dates auxquelles il aurait commis ces erreurs, ni le nom des personnes responsables qui auraient dû revoir le travail.

En ce qui concerne ensuite le résumé d'évaluation intermédiaire du 13 mai 2020 et l'évaluation de l'exercice 2020, la partie défenderesse est encore restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs la méthodologie d'évaluation du requérant, ainsi que les informations qu'elle a recueillies pour établir cette évaluation.

La partie défenderesse est encore restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs quelles ont été les attentes fixées pour le rôle de manager du requérant, le nom des pairs du requérant pour l'année 2020, ainsi que les notes pour chacun d'eux.

La partie défenderesse est plus particulièrement restée en défaut d'expliquer de manière précise dans la lettre de motifs quelles ont été les attentes de la fonction du requérant pour les dimensions « qualité » et « personnes ».

En ce qui concerne ainsi la dimension « qualité », la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer de manière précise dans la lettre de motifs quelles compétences techniques le requérant aurait dû développer pour combler l'écart avec ses pairs, ni quelles erreurs supplémentaires auraient dû être retravaillées par les « partners ».

L'exemple que la partie défenderesse a donné à ce sujet dans la lettre de motifs n'est ainsi pas précis alors que la partie défenderesse n'y a pas suffisamment expliqué en quoi ont consisté ces erreurs et à quels résultats illogiques ces erreurs ont conduit.

Les faits en question ne sont pas non plus datés dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite la dimension « personnes », la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs quelles informations ont été communiquées au requérant lors de l'évaluation intermédiaire du 13 mai 2020.

Dans la lettre de motifs, la partie défenderesse reproche ensuite de façon contradictoire au requérant de ne pas avoir impliqué son équipe dans la gestion des clients qui lui ont été attribués pour ensuite dire que lorsqu'il les a impliqués, il a mis une pression inutile sur l'équipe.

La partie défenderesse est encore restée en défaut de nommer dans la lettre de motifs les collaborateurs juniors en question, ni n'y a daté les faits litigieux.

En ce qui concerne ensuite le suivi du développement des performances d'PERSONNE2.), la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi le suivi par le requérant du développement des performances de ce collègue de travail aurait été médiocre, en quoi son implication aurait été minimale et en quoi sa préparation des réunions intermédiaires et d'ajustement aurait été insuffisante.

En ce qui concerne ensuite l'évaluation intermédiaire du 21 février 2021 et l'évaluation de l'exercice 2021, la partie défenderesse est encore notamment restée en défaut de préciser dans la lettre de motifs quelles ont été les attentes fixées et quelles ont été les performances réalisées par le requérant et ses pairs, chiffres à l'appui.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'expliquer dans la lettre de motifs en quoi les commentaires échangés lors de l'évaluation intermédiaire auraient été alarmants, en quoi le requérant aurait fait preuve d'un manque d'efficacité, d'un manque de connaissances techniques, d'une absence de relation avec les clients.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs quelles erreurs inexcusables le requérant aurait continué à commettre.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au retour d'information, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motif quelles ont été les demandes de retour d'information et à quelles dates ces demandes ont été formulées.

En ce qui concerne ensuite les évaluations intermédiaires des 25 janvier et 20 mai 2022 et l'évaluation de l'exercice 2022, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs quelles ont été les attentes pour le requérant et quelles ont été ses performances, chiffres à l'appui.

En ce qui concerne ensuite l'exercice 2023, la partie défenderesse n'a indiqué les objectifs relatifs à la « qualité des compétences techniques », à la « gestion de la performance », et à la « visibilité auprès des dirigeants » que de manière générale dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite l'objectif de développement commercial, la partie défenderesse reproche d'une part au requérant de ne pas avoir activement contribué au développement du marché africain et le fait de n'avoir apporté aucun nouveau client à la société.

En ce qui concerne plus particulièrement le développement du marché africain, la partie défenderesse n'a pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs les objectifs du requérant.

La partie défenderesse n'a ensuite indiqué dans la lettre de motifs ni les étapes de ce développement commercial, ni les idées de développement commercial qui auraient dû émaner du requérant.

En ce qui concerne ensuite le développement commercial relatif à l'acquisition de nouveaux clients, la partie défenderesse a précisé dans lettre de motifs que le requérant s'est borné à travailler sur des clients existants sans apporter de nouveaux clients à la société.

Elle n'a cependant pas indiqué dans la lettre de motifs la date à laquelle elle aurait demandé au requérant d'élargir le champ des responsables avec lesquels il travaillait.

La partie défenderesse ne renvoie ainsi pour l'évaluation de performance intermédiaire du 25 janvier 2025 qu'à une annexe sans indiquer plus spécialement dans la lettre de motifs en quoi le requérant n'aurait pas fait suffisamment d'efforts pour se rapprocher de ses objectifs.

La partie défenderesse s'est ensuite bornée à renvoyer pour les entrevues des 24 février, 24 mars et 18 avril 2023 au fait qu'elles ont été documentées dans l'« Open PD » sans préciser plus en détail le reproche suivant lequel le requérant n'aurait pas suffisamment développé le marché africain.

La partie défenderesse n'a ensuite pas donné dans la lettre de motifs la définition et l'objectif du développement commercial attendu du requérant.

En ce qui concerne l'entretien du 16 mai 2023, la partie défenderesse se borne encore à renvoyer à l'annexe 21 sans préciser les reproches faits au requérant relativement au développement commercial du marché africain.

En ce qui concerne finalement l'objectif relatif au taux d'occupation, la partie défenderesse a indiqué avec précision dans la lettre de motifs l'objectif à atteindre par le requérant, le taux d'occupation du requérant, ainsi que la raison pour laquelle ce taux d'occupation n'a pas été atteint.

En ce qui concerne ensuite les résultats pour l'exercice 2023, la partie défenderesse se borne à indiquer de manière générale que le score du requérant n'a été que de 27,5 points sur 100 sans préciser la note obtenue par ses pairs, ni indiquer le nom des pairs en question.

La partie défenderesse est ensuite restée en défaut d'expliquer en quoi le chiffre d'affaires réalisé par le requérant aurait été insuffisant.

En ce qui concerne plus particulièrement la dimension « qualité », la partie défenderesse a indiqué le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas cherché à élargir sa collaboration avec d'autres responsables du département SOCIETE3.) avec précision dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse est cependant restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi le travail du requérant concernant les clients SOCIETE4.) et SOCIETE5.) n'a pas donné satisfaction à PERSONNE3.).

Elle est ainsi restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi le travail du requérant sur les déclarations annuelles des impôts directs luxembourgeois et la préparation des déclarations d'impôt sur les sociétés luxembourgeoises laissaient à désirer.

La partie défenderesse est ainsi restée en défaut de donner dans la lettre de motifs des exemples concrets sur les erreurs et le malentendu qui n'auraient pas été identifiés et corrigés par le requérant.

La partie défenderesse n'a ensuite pas clairement expliqué dans la lettre de motifs en quoi la déclaration du requérant relativement à cette demande d'avis fiscal de SOCIETE6.) aurait été incorrecte et trompeuse.

La partie défenderesse n'a ensuite pas daté les faits litigieux avec précision dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite la dimension « client », la partie défenderesse a indiqué le reproche relatif au manque d'autoréflexion du requérant avec précision dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse reproche ainsi au requérant d'avoir copié ses objectifs d'une année à l'autre.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au développement commercial pour l'année 2022-2023, la partie défenderesse a indiqué avec précision dans la lettre de motifs les initiatives que le requérant aurait dû relancer pour le marché africain, les suggestions qui lui auraient été faites à ce sujet, le fait qu'il aurait dû développer un plan d'action et le fait qu'il n'aurait pris aucune mesure concrète.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la facturation par le requérant de ses clients, la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs l'objectif du requérant et en quoi cet objectif n'aurait pas été atteint.

En ce qui concerne ensuite la dimension « personnes », la partie défenderesse reproche de manière précise dans la lettre de motifs au requérant de s'être en octobre 2022 fixé les mêmes objectifs que ceux fixés pour l'exercice 2021-2022, ainsi que de ne pas avoir rempli l'obligation d'autoévaluation pour l'exercice 2022-2023.

En ce qui concerne le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait demandé qu'un seul retour d'information avant les évaluations de juin 2023 à un assistant junior, la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs de quel retour d'information il s'agit.

En ce qui concerne encore la dimension « confiance du public », la partie défenderesse est restée en défaut d'expliquer dans la lettre de motifs quels auraient été les problèmes de communication avec l'équipe et quels auraient été ses problèmes pour tenir certains dirigeants informés de l'avancement des projets.

En ce qui concerne finalement la dimension « solidité financière », la partie défenderesse n'a pas expliqué de façon suffisamment claire dans la lettre de motifs en quoi le requérant n'aurait pas respecté son obligation relative à ses feuilles de temps.

La partie défenderesse a cependant indiqué avec précision dans la lettre de motifs que le requérant n'aurait pas atteint le chiffres d'affaires minimum fixé pour les managers à 700k, mais qu'il n'aurait terminé l'année qu'avec 407k et ce malgré des comptes clients conformables et non complexes.

Il résulte des développements qui précèdent que le reproche relatif au taux d'occupation du requérant, le reproche relatif au fait que le requérant aurait copié ses objectifs ayant trait au développement commercial de l'exercice 2021-2022 à l'exercice 2022-2023, le reproche relatif au fait que le requérant ne se serait pas autoévalué pour l'exercice 2022-2023, le reproche relatif au développement commercial pour l'exercice 2022-2023, le reproche relatif à la facturation des clients lors de l'exercice 2022-2023 et le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas atteint le chiffre d'affaires minimum fixé pour les managers ont été indiqués avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté pour ces motifs-là.

Tous les autres motifs du licenciement n'ont cependant pas été indiqués avec précision dans cette lettre, de sorte qu'ils ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

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

- Quant aux moyens des parties au litige

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

Il conteste plus particulièrement les reproches que la partie défenderesse a formulés à son encontre dans la lettre de motifs.

Il conteste ainsi les reproches d'avoir eu des performances insuffisantes et des résultats inférieurs par rapport à ses collègues, ainsi que tout manquement d'engagement envers l'entreprise et toute démotivation au travail.

Le requérant conteste ainsi qu'il n'ait pas atteint ses objectifs pour le poste de tax manager, ainsi que toute insuffisance professionnelle, manque de compétence et de dynamisme de sa part.

En ce qui concerne plus particulièrement le client SOCIETE7.), le requérant conteste de ne pas avoir eu les compétences techniques nécessaires.

Si le requérant reconnaît que le travail a été répétitif pour ce client, il fait cependant valoir qu'il a été fait à la demande du client.

Il fait ensuite valoir que le marché a évolué d'une année à l'autre.

Il conteste ensuite que les clients SOCIETE7.) et SOCIETE8.) aient été ses seuls clients.

Il fait en effet valoir qu'il a traité des dossiers plus complexes.

Il donne ensuite à considérer qu'il a représenté la partie défenderesse devant le SOCIETE9.) et devant l'ordre des experts comptables.

Il fait ensuite valoir qu'il a eu des feedbacks positifs sur son travail par rapport à l'équipe.

Il fait ensuite valoir qu'il a eu des évaluations positives pour son travail, notamment de PERSONNE3.).

Il fait ensuite valoir qu'il est en mesure de prouver que ses chiffres d'affaires étaient même supérieurs à la plupart de ceux de ses collègues de travail.

Il fait ensuite valoir qu'il a été licencié le 30 juin 2023 avec une dispense de prêter le préavis, de sorte qu'il n'aurait pas atteint les 700k qu'il devait atteindre en une année.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse veut tromper le tribunal pour démontrer une personne en manque de performance alors que ce ne serait pas le cas.

Il fait en effet valoir que les motifs réels à la base de son licenciement sont de toute autre nature.

Il fait ainsi valoir qu'il aurait pu prétendre à une promotion au poste de « senior manager » à partir de l'année 2023.

Il fait ensuite valoir que les trois « partners » de la partie défenderesse avec lesquels il aurait travaillé au quotidien ont en 2022 demandé sa promotion au poste de « senior manager », de sorte qu'il serait incompréhensible comment il y a soudainement pu y avoir sous-performance, voire une inaptitude à son poste.

Il fait valoir que la partie défenderesse a d'ailleurs fait référence à plusieurs reprises dans la lettre de motifs à cette promotion sans qu'il y ait le moindre rapport avec les prétendus motifs.

Il fait encore valoir qu'à défaut d'avoir reçu une justification pour ne pas avoir été promu et en raison de l'existence d'éléments qu'il considère comme étant discriminatoire à son égard, il a adressé une plainte à divers dirigeants/« partners » de la partie défenderesse pour violation du principe de l'interdiction de toute discrimination directe et indirecte ancré dans l'article L.251-1 du code du travail.

Il fait finalement valoir à ce sujet que c'est suite à cette plainte que la partie défenderesse l'a licencié.

Il fait encore valoir que les motifs du licenciement ne sont pas sérieux alors qu'il aurait douze ans d'ancienneté dans la société.

Le requérant formule finalement une offre de preuve par audition de témoins afin de prouver que les faits repris dans la lettre de motifs sont inexacts, voire qu'ils ne sont constitutifs ni d'une inaptitude au poste, ni d'une insuffisance de performance.

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

La partie défenderesse soutient qu'elle a rapporté la preuve de la réalité des motifs du licenciement par les annexes et les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier.

En ce qui concerne finalement la réalité des motifs du licenciement, la partie défenderesse fait valoir qu'il n'y a pas d'attestation « en sens inverse ».

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le requérant n'a au vu de ses négligences flagrantes pas exécuté son contrat de travail de bonne foi.

Elle soutient qu'elle ne pouvait pas maintenir le requérant dans son emploi sans dommage pour la société.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a documenté l'insuffisance professionnelle du requérant sur une certaine durée.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a attiré l'attention du requérant sur ses manquements pour le pousser vers le haut, mais qu'il n'y a eu aucun changement jusqu'à son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne s'est pas impliqué pour s'améliorer et qu'il n'a notamment pas suivi les formations.

Elle conteste encore toute discrimination à l'encontre du requérant.

Elle se rapporte finalement à prudence de justice en ce qui concerne la plainte que le requérant aurait faite.

La partie défenderesse dit en effet ne disposer aucun élément sur cette plainte et sur son sort.

Le requérant demande au tribunal d'enjoindre à la partie défenderesse de produire sa boîte mail pour l'année 2023 afin de prouver que sa plainte pour discrimination se trouve bloquée à Londres.

Il demande ensuite à voir écarter des débats les avertissements que la partie défenderesse a versés parmi ses pièces alors qu'il n'en serait pas fait état dans la lettre de motifs.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne lui a pas reproché dans la lettre de motifs de ne pas avoir suivi les formations.

Il fait ensuite valoir que les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse au dossier ne sont pas pertinentes.

Il fait encore valoir que l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.), qui daterait du 3 juin 2025, est tardive.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse a connaissance de la plainte pénale et demande à lui voir enjoindre de la verser.

La partie défenderesse demande le rejet de la demande en injonction de produire des pièces alors que les pièces sollicitées ne seraient pas pertinentes pour la solution du litige.

Elle demande ensuite à voir maintenir les avertissements aux débats alors qu'ils seraient pertinents pour la solution du litige.

Elle fait en effet valoir que ces avertissements prouvent que le requérant n'a pas été enclin à suivre ses observations et à s'améliorer.

Elle fait encore valoir que la lettre de motifs fait référence à l'absence de formation.

Elle fait ainsi valoir que ses pièces sont en corrélation directe avec l'absence de formation qui est reprochée au requérant.

Elle fait encore valoir que les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier émanent des supérieurs hiérarchiques du requérant, de sorte qu'elles ne seraient pas à rejeter.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'PERSONNE4.) a un souvenir précis du requérant même s'il a déposé deux ans après le dépôt de la requête.

- Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu la demande du requérant en injonction de produire des pièces, elle doit être rejetée alors que les pièces sollicitées ne sont pas pertinentes pour la solution du litige.

En effet, même à supposer que le requérant ait fait une plainte pour discrimination auprès de la partie défenderesse, cette plainte ne prouve pas que la partie défenderesse a licencié le requérant pour avoir fait cette plainte.

En ce qui concerne ensuite la réalité des motifs du licenciement, la partie défenderesse est restée à défaut de prouver que les motifs précis du licenciement du requérant sont réels.

Il y a à ce sujet en premier lieu d'écarter les avertissements que la partie défenderesse a versés parmi ses pièces alors que cette dernière n'en a pas fait état dans la lettre de motifs.

Le mail du 21 novembre 2022, mail par lequel la partie défenderesse a envoyé au requérant la lettre d'avertissement du 26 octobre 2022, ne doit partant pas non plus être pris en compte.

Il doit en être de même des mails du 17 mai 2022.

En ce qui concerne ensuite les évaluations des performances que la partie défenderesse a versées au dossier, elles sont inexploitable alors qu'elles sont d'une part illisibles et qu'elle ne font d'autre part pas référence au requérant.

Le mail du 16 janvier 2023 ne prouve pas non plus les reproches précis que la partie défenderesse a fait au requérant dans la lettre de motifs alors qu'il ne fait que récapituler les objectifs que la partie défenderesse a donnés au requérant lors d'une réunion du 12 janvier 2023.

Afin de prouver sa version des faits, la partie défenderesse se base encore sur les annexes à la lettre de licenciement et sur les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif au taux d'occupation du requérant, l'annexe 29, qui est illisible, ne prouve en tout état de cause pas que le taux d'occupation du requérant a été insuffisant.

Les annexes 18 et 19 ne sauraient pas non plus prouver que le taux d'occupation du requérant a été insuffisant alors que les « touch points debriefings » ne contiennent que les affirmations de PERSONNE3.), non étayées par des pièces objectives et concrètes.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant aurait copié ses objectifs ayant trait au développement commercial de l'exercice 2021-2022 à l'exercice 2022-2023, la partie défenderesse verse afin de le prouver l'annexe 32.

Or, cette annexe, qui est également difficilement lisible, ne saurait en tout état de cause pas prouver le reproche litigieux alors qu'il n'en résulte pas que c'est le requérant qui a fixé les objectifs tels que repris dans cette annexe.

L'annexe 33 ne saurait ensuite pas prouver que le requérant ne s'est pas autoévalué pour l'exercice 2022-2023 alors qu'elle ne fait notamment pas référence au requérant.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au développement commercial pour l'exercice 2022-2023, il ne résulte d'aucun élément du dossier que le requérant n'a pas acquis de nouveaux clients à côté de ses clients déjà existants.

En ce qui concerne plus particulièrement le développement du marché africain pour l'exercice 2022-2023, il ne résulte pas des annexes que le requérant n'a rien entrepris pour développer ce marché.

Les mails de PERSONNE5.) et de PERSONNE6.) du 24 juillet 2023 versés en annexe 20, qui ne constituent pas des attestations testimoniales en bonne et due forme, ne sauraient ainsi pas prouver la version des faits de la partie défenderesse.

L'annexe 21 ne saurait ensuite en tout état de cause pas démontrer cette version des faits alors que PERSONNE7.) ne fait dans son mail pas référence au requérant.

Les attestations testimoniales d'PERSONNE4.) et de PERSONNE3.), qui ne sont pas précises, ne démontrent pas non plus cette version des faits.

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE4.) se borne en effet à attester que les efforts de développement des affaires demandés et promis par le requérant sur le marché africain n'ont pas été suivis d'effets sans y indiquer quels ont été ces efforts.

PERSONNE4.) décrit finalement de manière générale dans son attestation testimoniale que le requérant a proposé de développer les affaires avec l'Afrique et de dispenser des formations aux bureaux SOCIETE2.) africains sans qu'aucune de ses initiatives n'ait été menée à bien.

PERSONNE3.) relate ensuite dans son attestation testimoniale qu'PERSONNE4.) et lui ont tenté de lui proposer des actions de développement commercial sans y décrire de manière précise quelles sont ces actions.

PERSONNE3.) indique ainsi seulement de manière générale dans son attestation testimoniale qu'ils ont incité le requérant à prendre contact avec leurs collègues étrangers pour relancer cette activité prometteuse pour ses relations d'affaires.

PERSONNE3.) est encore resté en défaut d'indiquer dans son attestation testimoniale quelles suggestions ont été faites au requérant pour le développement du marché africain.

En ce qui concerne encore le reproche relatif à la facturation des clients lors de l'exercice 2022-2023, PERSONNE4.) et PERSONNE3.) ne se prononcent dans leur attestation testimoniale pas sur les retards de facturation pris par le requérant, de sorte que la partie défenderesse n'a pas non plus établi ce reproche.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas atteint le chiffre d'affaires minimum fixé pour les managers, la partie défenderesse verse l'annexe 31 afin de le prouver.

Or, cette annexe, qui constitue un document interne à la partie défenderesse, ne saurait en vertu du principe que nul ne saurait se constituer des preuves à soi-même en tout état de cause pas prouver que le requérant n'a pas atteint le chiffre d'affaires de 700k.

La partie défenderesse est dès lors restée en défaut de prouver la réalité des motifs précis du licenciement du requérant.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 30 juin 2023 doit partant être déclaré abusif.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à l'offre de preuve du requérant qui est superfétatoire.

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 78.109,02 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A l'appui de sa première demande indemnitaire, le requérant fait valoir qu'il a fait ses premières recherches d'emploi en septembre 2023.

Le requérant fait ensuite valoir que la recherche d'emploi a été difficile dans une matière fiscale qui serait unique au Luxembourg.

Il fait ensuite valoir que sa priorité a été de retrouver du travail en France alors qu'il y aurait ses deux enfants.

Il fait encore valoir qu'il a fait une formation en droit fiscal français et qu'il s'est inscrit à un examen.

Il fait finalement valoir qu'il n'a toujours pas retrouvé du travail.

Le requérant fait ainsi valoir que la promesse d'embauche qu'il a reçue n'a pas été tenue.

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

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas prouvé le lien causal entre le licenciement et le dommage matériel qu'il allèguerait.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait été dispensé de prester son préavis de six mois, n'a pas recherché du travail immédiatement après son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que les recherches d'emploi ne sont pas seulement tardives, mais qu'elles sont encore insuffisantes.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a fait que quatre recherches d'emploi sur une période de plus d'un an, la première le 12 septembre 2023, la deuxième le 26 janvier 2024, la troisième le 5 avril 2024 et la dernière le 18 juillet 2024.

Elle conteste finalement l'affirmation du requérant suivant laquelle il n'aurait pu rechercher du travail qu'en France alors qu'il « aurait ses deux enfants en France ».

Elle demande partant à voir déclarer non fondée la première demande du requérant.

La partie défenderesse fait à titre subsidiaire valoir que la période de référence retenue par le requérant pour le calcul de son préjudice matériel est excessive.

Le requérant réplique qu'il a suivi une formation intense de septembre 2023 à février 2024 et qu'il a passé un examen à la formation le 21 février 2025.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir que le requérant aurait dû faire des recherches d'emploi malgré sa formation.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la promesse de réembauche que le requérant a reçue ne l'empêchait pas de faire des recherches d'emploi.

- 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 par courrier daté du 30 juin 2023 avec dispense de prester son préavis de six mois, n'a d'après les pièces qu'il a versées pas recherché du travail immédiatement après son licenciement.

La première réponse d'un employeur potentiel date en effet du 12 septembre 2023.

Le requérant n'a pas non plus prouvé qu'il a activement recherché du travail depuis son licenciement, la deuxième réponse d'un employeur potentiel ne datant que du 26 janvier 2024.

Le fait pour le requérant d'avoir suivi une formation de septembre 2023 à février 2024, à le supposer établi, ne le dispensait finalement pas de rechercher activement un nouvel emploi.

Le requérant est partant en tout état de cause resté en défaut de démontrer qu'il a 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 50.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire qu'il a suite à son licenciement eu des difficultés financières.

Le requérant fait finalement valoir que son licenciement a été à l'origine de sa dépression.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum alors que son ancien salarié ne l'aurait pas étayée.

- 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 10.000.- €

II. Quant à la demande des parties en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- € 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 de 1.500.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

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 78.109,02 €;

lui **donne** finalement **acte** qu'il renonce à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, ainsi qu'à sa demande en paiement d'une indemnité de départ ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 30 juin 2023 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 10.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 10.000.- € 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 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 ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

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**