Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 881/2025
E-TRAV-205/23

Audience publique du 1er avril 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Stéphanie ANEN, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Mélissa PENA PIRES, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocats à Luxembourg.

Faits

Les faits et rétroactes résultent à suffisance de droit d'un premier jugement répertoire n° 2614/24 du 3 décembre 2024 ayant ordonné une enquête.

Après enquête et contre-enquête, la continuation des débats fut fixée à l'audience du 3 mars 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement

qui suit :

Revu le jugement répertoire n° 2614/24 du 3 décembre 2024.

Revu le résultat des enquête et contre-enquête tenues en date des 7 janvier 2025 et 4 février 2025.

A l'audience publique du 3 mars 2025, fixée pour la continuation des débats, PERSONNE1.) considère que les faits offerts en preuve par l'employeur n'ont pas été établis.

Il fait ainsi valoir, en ce qui concerne les déclarations d'PERSONNE2.) :

- que ledit témoin n'a pas pu préciser d'avantage le contenu de son attestation testimoniale ;
- qu'il n'est dès lors pas établi que le requérant se serait connecté à distance à son ordinateur, ni qu'il aurait procédé à une quelconque suppression de logiciels ou d'autres données ;
- que le témoin a par ailleurs admis que, contrairement aux motifs invoqués par l'employeur, ce n'est pas le logiciel qui a été supprimé mais uniquement l'icône, c'est-à-dire le raccourci permettant de le lancer ;
- que concernant les données prétendument supprimées, le témoin n'a pas pu préciser de quoi il s'agit ;
- qu'il a en revanche admis que toutes ces données ont pu être récupérées par la suite au moyen du back-up sur le cloud, de sorte qu'il est faux de prétendre que des données auraient été perdues ;
- que c'est encore de manière erronée que le témoin a déclaré qu'il était seul, avec le requérant, à disposer d'un accès à distance audit cloud, le contraire résultant des déclaration du témoin PERSONNE3.) entendu lors de la contre-enquête ;
- que c'est également à tort que le témoin a cru pouvoir déduire la responsabilité du requérant du « nombre limité » de personnes disposant du mot de passe pour accéder au cloud ;
- que le témoin PERSONNE3.) a en effet confirmé que, d'une part, ce mot de passe se trouvait sur le bureau en dessous du sous-main et que, d'autre part, l'ordinateur du requérant était régulièrement utilisé par des collègues de travail, de sorte que de nombreuses personnes ont fini par disposer dudit mot de passe ;
- que le témoin PERSONNE2.) a finalement admis qu'il ne pouvait pas confirmer, d'un point de vue informatique, que c'est bien le requérant qui aurait accédé à distance au cloud.

En ce qui concerne l'audition de PERSONNE4.), le requérant fait encore valoir :

- que les conclusions du témoin quant à l'origine des suppressions sont de simples suppositions ;
- que la dégradation de l'ambiance entre le requérant et sa direction n'est par ailleurs pas établie ;

- que les déclarations du témoin n'ont dès lors pas permis d'établir que PERSONNE1.) se serait connecté à distance à son ordinateur, ni qu'il aurait procédé à une quelconque suppression, aucune preuve écrite d'une telle connexion n'ayant pu être fournie.

PERSONNE1.) conclut dès lors au caractère abusif de son licenciement, tout en maintenant l'ensemble de ses arguments et revendications antérieures.

La société anonyme SOCIETE1.) considère, pour sa part, avoir établi l'origine de la suppression des données, les témoins PERSONNE4.) et PERSONNE2.) ayant fourni un récit cohérent à cet égard.

L'employeur fait ainsi valoir, sur base de l'audition du témoin PERSONNE4.) :

- que le requérant était seul à disposer du logiciel de gestion de paie ;
- qu'il était dès lors seul à pouvoir accéder aux fiches de salaire ;
- que lorsqu'au courant du mois de juillet 2022, le témoin s'est connecté à l'ordinateur du requérant au moyen du mot de passe que ce dernier lui avait confié, il a dû constater que des données étaient en train de disparaître ;
- qu'ainsi, un dossier avec des préparations de salaires avait disparu, tout comme les fiches des porteurs de publicité avec leurs heures de travail respectives ;
- qu'il est dès lors faux de prétendre qu'aucune suppression de données n'aurait eue lieu ;
- qu'au vu du nombre limité de personnes disposant d'un accès audit logiciel (le témoin ainsi que le requérant), il y a lieu d'exclure toute intervention d'une tierce personne de sorte que c'est nécessairement PERSONNE1.) qui a procédé auxdites suppressions ;
- que ceci est d'autant plus vrai que lesdites suppressions ont été opérées à distance, pendant la période pendant laquelle le requérant se trouvait en maladie.

L'employeur fait encore valoir qu'il résulte des déclarations du témoin PERSONNE2.) :

- qu'en date du 12 juillet 2022, le témoin a été contacté par PERSONNE4.) alors qu'il rencontrait un problème avec l'ordinateur du requérant, sur lequel des fichiers avaient disparu ;
- que le témoin a alors pu constater que des fichiers étaient en cours de suppression, c'est-à-dire que l'ordinateur indiquait qu'il était en train de procéder à ladite suppression et que les icônes disparaissaient les uns après les autres ;
- que le témoin a ainsi confirmé la suppression de la base de données ainsi que de tous les fichiers permettant de faire fonctionner le logiciel de gestion de paie ;
- qu'il a encore confirmé qu'il était le seul, avec le requérant, à disposer du mot de passe pour accéder au cloud ;
- que toutes ces précisions permettent de dire que c'est bien PERSONNE1.) qui se trouve à l'origine des suppressions constatées.

La société défenderesse considère ensuite que les prédits témoignages ne sont pas mis en doute par l'audition du témoin PERSONNE3.), entendue lors de la contre-enquête.

Ainsi, elle considère que les déclarations dudit témoin ne permettent pas d'exclure l'intervention du requérant. Elle estime encore que les déclarations du témoin en question sont imprécises. Elle lui reproche en outre d'être sans cesse revenue sur ses déclarations, celles-ci n'étant dès lors plus crédibles. Elle fait finalement valoir que le témoin manque d'objectivité en raison de ses liens familiaux et affectifs avec le requérant.

L'employeur en déduit qu'il n'est pas établi que d'autres salariés auraient accédé à l'ordinateur du requérant et disposaient de ses mots de passe.

La société anonyme SOCIETE1.) estime par voie de conséquence que les faits offerts en preuve ont été établis à suffisance, ceux-ci constituant avec les motifs restants une cause réelle et sérieuse de congédiement de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

Motifs de la décision :

Il y a lieu de rappeler que PERSONNE1.), aux services de la société défenderesse depuis le 1er octobre 2016 avec reprise de son ancienneté au 2 novembre 2009, s'est vu licencier avec effet immédiat suivant courrier de l'employeur du 19 août 2022.

Par jugement du 3 décembre 2024, le tribunal du travail – après avoir écarté comme n'étant ni réels, ni sérieux les motifs en rapport notamment avec le détournement des liquidités de la caisse, la tenue de la caisse, l'envoi de certificats médicaux de complaisance et l'appropriation injustifiée d'un véhicule de la société – a admis l'employeur à prouver par l'audition de témoins le troisième motif invoqué à l'appui du licenciement, à savoir que le requérant se serait connecté à distance à son ordinateur professionnel afin de supprimer des données de paie ainsi que des logiciels.

Ce même jugement a encore, en attendant le résultat de ladite enquête, réservé l'analyse du caractère réel et sérieux des trois derniers motifs invoqués par l'employeur.

Quant au bien-fondé du licenciement :

- La suppression du logiciel et des données informatiques :

Le salarié se voit reprocher de s'être connecté à distance à son ordinateur professionnel afin de supprimer des données de paie ainsi que des logiciels.

Il résulte à cet égard de l'audition du témoin PERSONNE4.) :

- qu'au courant du mois de juillet 2022, il s'est connecté à l'ordinateur du requérant afin de préparer les salaires au moyen du logiciel de gestion de paie ;
- que PERSONNE1.) lui avait expliqué comment se connecter à cet ordinateur alors qu'il était seul à disposer dudit logiciel et à pouvoir s'y connecter ;
- que le témoin a alors constaté que l'icône du logiciel, tout comme des dossiers contenant des préparations de salaires, les fiches signalétiques des employés ainsi que les bons des porteurs de publicité avec leurs heures de travail respectives avaient disparu ;
- qu'après avoir contacté le responsable informatique PERSONNE2.), il a encore constaté que la corbeille de l'ordinateur gonflait au fur et à mesure que les fichiers disparaissaient du bureau ;
- qu'il n'avait jamais rencontré de tel problème auparavant ;
- que le requérant étant parti en maladie et que l'ambiance avec la direction étant devenue plus tendue, il en a déduit que cette suppression était imputable à PERSONNE1.).

Le témoin PERSONNE2.) déclare pour sa part :

- qu'en date du 12 juillet 2022, il a été contacté par PERSONNE4.), qui rencontrait un problème sur l'ordinateur de PERSONNE1.) avec des fichiers qui avaient disparu ;
- qu'il a alors constaté que l'ordinateur était en train de procéder à une suppression de données, les icônes disparaissant les unes après les autres ;
- qu'après avoir coupé internet et le Wifi, il a constaté qu'un certain nombre de fichiers se trouvaient dans la corbeille tandis que d'autres étaient en suspens vu qu'internet avait été coupé ;
- que bien que le logiciel de gestion de paie installé en dur sur l'ordinateur n'avait pas été supprimé, il était impossible de s'y connecter alors que l'icône afférent avait disparu et que l'ordinateur affichait un message d'erreur puisque les fichiers nécessaires à son fonctionnement manquaient ;
- que le lendemain, le témoin s'est connecté à OneDrive, c'est-à-dire au cloud synchronisé avec l'ordinateur ;
- qu'il a alors constaté que tous les documents de ce cloud se trouvaient dans la corbeille - qui avait été vidée - de sorte qu'il est normal que par l'effet de la synchronisation, l'ordinateur ait commencé la suppression des données antérieurement supprimées du cloud ;
- que pour accéder audit cloud, il faut soit utiliser l'ordinateur de bureau de PERSONNE1.), soit y accéder à distance au moyen du nom d'utilisateur et du mot de passe nécessaire ;
- que dans la mesure où seul PERSONNE1.) et le témoin disposent d'un tel accès - ce dernier devant utiliser le mot de passe du requérant retrouvé dans un fichier auquel il était seul à avoir accès – et que personne ne s'était connecté au OneDrive depuis l'ordinateur du requérant, le témoin en a déduit que ce dernier y avait accédé à distance ;
- qu'un tel accès n'a toutefois pas pu être retracé au moyen du « *Journal des Logs* », les données du Log ayant été supprimées de manière automatique avant que le témoin n'ait pu se procurer les droits d'accès pour procéder aux vérifications nécessaires.

Il résulte finalement des déclarations de PERSONNE3.) :

- que tout le monde disposait d'un accès à distance au serveur, c'est-à-dire tant le requérant et le témoin que le commercial PERSONNE5.) et l'ancien patron PERSONNE6.) ;

- qu'en ce qui concerne l'accès à l'ordinateur de PERSONNE1.), il arrivait au témoin de s'y connecter depuis le bureau du requérant en utilisant le mot de passe qui se trouvait sur son bureau en dessous de son sous-main ;
- qu'il lui arrivait encore qu'en étant sur ledit ordinateur, des collègues de travail intervenaient sur ce même ordinateur ou qu'ils lui demandaient de leur permettre un accès à cet ordinateur au moyen dudit mot de passe de sorte qu'à partir d'un certain moment, ils disposaient tous de ce mot de passe et qu'ils n'avaient dès lors plus besoin de son intervention pour s'y connecter.

Le tribunal tient d'emblée à préciser que si les motifs du licenciement font état d'un accès à distance à l'ordinateur professionnel du salarié, les déclarations des témoins concernent l'accès à distance au cloud synchronisé avec cet ordinateur.

Il résulte ensuite de l'analyse des différentes déclarations qu'aucun des témoins n'a pu confirmer que le requérant se serait connecté à distance audit cloud pour y procéder à des suppressions.

Le responsable informatique PERSONNE2.) a même déclaré qu'à défaut d'avoir pu consulter le « *Journal des Logs* » en temps utile, il se trouvait dans l'impossibilité de confirmer un quelconque accès à distance, que ce soit de la part du requérant ou de quelqu'un d'autre.

Les déclarations des témoins sont par ailleurs contradictoires en ce qui concerne les personnes qui auraient pu avoir un tel accès, le témoin PERSONNE2.) affirmant qu'il était le seul, avec le requérant, à pouvoir accéder audit cloud alors que le témoin PERSONNE3.) explique que tout le personnel disposait d'un tel accès.

La circonstance que PERSONNE3.) soit la sœur du requérant n'est pas de nature à mettre en doute l'objectivité de ses déclarations, ledit témoin ayant également été aux services de l'employeur et aucun élément du dossier ne permettant d'accorder moins de crédibilité à son témoignage qu'à celui des autres témoins.

Aussi, le tribunal ne saurait adhérer à l'argument que le témoin serait sans cesse revenu sur ses déclarations alors que d'une part, tout témoin peut, en vertu des dispositions de l'article 416 de Nouveau code de procédure civile, apporter des additions ou des changements à sa déposition jusqu'à la clôture de l'enquête et que, d'autre part, le témoin ne s'est ni contredit, ni n'a fait plus de modifications que d'usage.

Par ailleurs, il y a lieu de rejeter le raisonnement de l'employeur par rapport à l'accès au logiciel de gestion de paie, alors qu'il n'est pas reproché au requérant d'avoir accédé au logiciel, mais d'avoir supprimé sur le cloud des données nécessaires au fonctionnement du logiciel installé en dur sur l'ordinateur.

Le tribunal ignore par ailleurs - et l'employeur n'a pas expliqué - comment il est possible, par un accès à distance au cloud, de supprimer l'icône d'un logiciel installé en dur sur l'ordinateur.

Il suit de tout ce qui précède que les éléments du dossier ne permettent pas de confirmer le contenu de l'attestation testimoniale d'PERSONNE2.) du 14 septembre 2022 (pièce n°20 de Maître Benoît MARECHAL), à savoir que « *Suite à une analyse, j'ai constaté que M. PERSONNE1.) avait supprimé tous les documents de son cloud Microsoft ainsi que le logiciel de son ordinateur ».*

Les reproches de l'employeur n'étant basées que sur de simples suppositions, l'employeur n'a pas établi les faits offerts en preuve de sorte que c'est à tort qu'il a fait valoir que les déclarations recueillies lors de la contre-enquête « ne permettaient pas d'exclure » l'intervention du requérant, ce dernier n'ayant pas la charge de la preuve.

Les faits reprochés n'étant pas établis, les autres développements des parties sont à rejeter pour défaut de pertinence.

- L'incitation à la démission :

La société anonyme SOCIETE1.) reproche encore au requérant d'avoir influencé PERSONNE7.) afin qu'il démissionne sans préavis de la société et d'avoir ainsi voulu nuire au bon fonctionnement de l'entreprise.

Le requérant ayant contesté ce motif lors de l'audience du 4 novembre 2024, il aurait appartenu à l'employeur d'établir le comportement reproché conformément aux dispositions de l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

Or, si la démission du prédit salarié résulte à suffisance de son email du 21 juillet 2022 adressé au requérant ainsi qu'à un dénommé PERSONNE8.) (pièce n°13 de Maître Benoît MARECHAL), il ne résulte toutefois pas du contenu dudit message (« *Bonjour, comme déjà parlé au téléphone, je vous enverrai la lettre de décharge…* ») que PERSONNE1.) aurait d'une quelconque manière tenté d'influencer ce salarié démissionnaire lors de leur communication téléphonique de sorte que le reproche ne résulte pas d'ores et déjà des éléments soumis à l'appréciation du tribunal.

Il en est encore de même du comportement du salarié qui se voit reprocher d'avoir réinitialisé le téléphone mis à sa disposition et d'avoir refusé - au moment de sa restitution à PERSONNE8.) - de lui fournir le code pin, l'employeur n'ayant d'ailleurs pas expressément fait état dudit comportement lors de ses plaidoiries.

En ce qui concerne finalement l'offre de preuve formulée par l'employeur à titre subsidiaire, le tribunal constate que seule l'audition des témoins PERSONNE4.), PERSONNE2.) et PERSONNE9.) est proposée par la société défenderesse. L'employeur n'ayant pas fourni les coordonnées d'PERSONNE7.) et de PERSONNE8.), qui sont pourtant les seuls à pouvoir fournir des renseignements par rapport aux faits offerts en preuve, il n'y a pas lieu de faire droit à cette mesure d'instruction, aucun résultat n'étant à en escompter.

Les faits n'ayant dès lors pas été établis, il n'y a pas lieu d'en tenir compte dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement.

- Le transfert du numéro de téléphone :

La société défenderesse explique encore avoir dû constater en date du 15 juillet 2022, alors qu'elle voulait suspendre l'abonnement du salarié pendant son absence pour cause de maladie, qu'il avait effectué un « transfert de propriété du téléphone portable » de la société à son nom.

L'employeur ayant admis, dans le cadre du motif précédent, que le téléphone en lui-même lui a été restitué par l'intermédiaire de PERSONNE8.), il y a lieu d'admettre qu'il n'est pas reproché au salarié d'avoir soustrait le téléphone, mais d'avoir changé l'abonnement à son nom.

L'employeur lui reproche d'ailleurs expressément, dans la lettre de licenciement, de s'être substitué au directeur PERSONNE10.) pour signer ce type de transaction.

Le requérant, qui ne conteste pas avoir demandé le transfert à son nom du numéro de GSM professionnel, estime que sa demande était légitime, l'opérateur mobile ne s'y étant pas opposé.

Le tribunal se doit tout d'abord de constater qu'il résulte des propres pièces de l'employeur que celui-ci avait connaissance dès le 12 juillet 2022 (en non le 15 juillet 2022) de la circonstance que le salarié avait demandé un transfert puisqu'il s'y est opposé par courriel du même jour (pièce n°14 de Maître Benoît MARECHAL).

Force est ensuite de constater qu'il résulte de la lettre de licenciement elle-même que les circonstances exactes ayant conduit à ce transfert ne sont pas établies.

Ainsi, l'employeur indique dans sa lettre de licenciement du 19 août 2022 que l'opérateur mobile n'a pas pu fournir d'indications sur le pourquoi du comment dudit transfert. Les motifs font encore état d'une enquête interne « *actuellement en cours* » au sein de la société SOCIETE2.).

Or, la société défenderesse n'a fourni aucune explication quant au résultat de cette enquête, ni à l'audience du 4 novembre 2024, ni à celle du 3 mars 2025.

Si par ailleurs il n'est pas anodin pour un salarié de garder le numéro du téléphone portable professionnel mis à sa disposition, alors que ledit numéro lui permet d'être contacté par les clients de l'employeur, la société défenderesse n'a toutefois ni prouvé, ni même allégué que le requérant aurait tenté de démarcher sa clientèle.

Par ailleurs et dans la mesure où le salarié a changé le numéro à son nom, il n'y a pas lieu d'admettre - et l'employeur n'a pas fait état - de ce que d'éventuelles factures de téléphonie mobile auraient continué à être envoyées à la société défenderesse pour paiement.

Les faits offerts en preuve lors de l'audience du 4 novembre 2024 ne visant pas à établir les circonstances ayant donné lieu au transfert, l'offre de preuve est à rejeter pour défaut de pertinence, le transfert en tant que tel n'étant pas contesté.

La société défenderesse n'ayant pas établi les circonstances exactes ayant permis au salarié de procéder audit transfert - en établissant le cas échéant les « fautes pénales » invoquées dans la lettre de licenciement - le comportement fautif de PERSONNE1.) ne constitue pas, au vu de son ancienneté et en tant que fait unique, un motif réel et sérieux de nature à pouvoir justifier la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail.

- Quant à l'encodage de la prime :

La société anonyme SOCIETE1.) explique finalement avoir dû constater en date du 26 juillet 2022 que le requérant, en charge de l'établissement des fiches de salaire de l'entreprise, avait fraudé sur sa fiche de juin 2022 en encodant un montant de 450 € accordé au personnel à titre de prime en tant que « frais de route » afin de se soustraire au paiement de l'impôt dû.

Le requérant ne conteste pas avoir procédé à l'encodage en question alors qu'il explique avoir dû utiliser son véhicule personnel pour les déplacements professionnels jusqu'au moment de la remise de son véhicule de fonction. Il fait encore valoir que cette pratique avait été convenue avec l'ancien patron PERSONNE6.).

Le tribunal constate à cet égard que s'il est vrai que la fiche de salaire du mois de juin 2022 indique un montant de 450 € à titre de « frais de route » alors qu'il est admis qu'il s'agit en réalité d'une prime, cette même inscription figure déjà sur la fiche de salaire de juin 2021 (pièce n°15 de Maître Benoît MARECHAL).

Il n'est dès lors pas exclu que cette pratique ait effectivement été convenue avec l'ancien responsable PERSONNE6.), ce dernier s'étant d'ailleurs également vu licencier le 8 juin 2022. Or, le fait pour PERSONNE6.) de ne pas avoir informé les nouveaux administrateurs d'une telle pratique n'est pas susceptible d'être reprochée au requérant.

L'employeur ne saurait par ailleurs affirmer qu'il n'a eu connaissance du comportement reproché qu'en date du 26 juillet 2022, soit endéans le mois ayant précédé le licenciement, alors qu'il résulte de la fiche de salaire afférente qu'il a procédé au paiement du salaire en question dès le 28 juin 2022.

Le licenciement n'étant dès lors pas fondé sur des faits susceptibles de constituer une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, il constitue un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a, partant, lieu de déclarer abusif.

<u>Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :</u>

Le requérant réclame une indemnité de préavis de six mois, soit la somme de (6 x 4.870,66 =) 29.223,96 €.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis.

Le licenciement avec effet immédiat ayant été déclaré abusif, PERSONNE1.) peut dès lors prétendre au vu de son ancienneté (dix ans au moins) au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir de contestations précises, la demande est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 29.223,96 €.

Quant à l'indemnité de départ :

Le requérant réclame encore une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire, soit le montant de (2 x 4.870,66 =) 9.741,32 €.

D'après l'article L.124-7 (1), alinéa 1er du Code du travail :

« *Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins (…)* ».

Il s'ensuit que PERSONNE1.) peut prétendre, au vu de son ancienneté et sur base des dispositions de l'alinéa 3 du prédit article, à une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire.

Le montant réclamé n'ayant pas fait l'objet de contestations, la demande est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 9.741,32 €.

Quant aux dommages et intérêts :

Aux termes de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

A l'audience publique du 4 novembre 2024, PERSONNE1.) avait ainsi réduit sa demande relative au préjudice matériel à 12.669,34 €, le requérant ayant déclaré avoir retrouvé un nouvel emploi dès le 8 novembre 2022, soit un peu moins de trois mois après son licenciement du 19 août 2022.

La société anonyme SOCIETE1.) s'est opposée à cette demande, le requérant n'ayant pas prouvé avoir procédé à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Il est admis que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. 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 (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Il y a encore lieu de rappeler que dans la mesure où le préjudice matériel en lien causal avec le licenciement abusif est à apprécier *in concreto*, il y a lieu de tenir compte dans l'évaluation du préjudice effectivement subi de toutes les indemnités touchées par le salarié pendant la prédite période.

La période de référence d'à peu près trois mois revendiquée par le requérant étant d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant allouée, PERSONNE1.) n'a pas subi de préjudice matériel de sorte que sa demande est à rejeter.

Le requérant réclame encore un montant de 10.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu de tous les éléments du dossier, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 2.500 € le montant qu'il y a lieu d'allouer au requérant de ce chef.

Quant aux indemnités de procédure :

Le salarié ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 1.000 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du dossier, la société défenderesse ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

vidant le jugement répertoire n° 2614/24 du 3 décembre 2024 ;

déclare le licenciement du 19 août 2022 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 29.223,96 € ;

dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 9.741,32 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.500 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (29.223,96 + 9.741,32 + 2.500 =) 41.465,28 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 1er septembre 2023, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en déboute ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.