Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 883/2025
E-TRAV-136/23

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 F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Brahim SAHKI, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocats à Luxembourg,

et :

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

- partie défenderesse - comparant par Maître Clément MARTINEZ, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 24 mai 2023, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 12 juin 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 16 octobre 2023.

Suite à six remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 3 mars 2025.

A cette dernière 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 :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 24 mai 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 20.135,44 €
- Indemnité de départ : 10.067,72 €
- Préjudice matériel : 25.000,00 €
- Préjudice moral : 15.000,00 €

soit en tout 70.203,16 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore le paiement d'une indemnité de procédure de 800 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 3 mars 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 20.248,05 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail ayant pris effet le 15 janvier 2013, il s'est vu embaucher par la société défenderesse comme cariste au service « ALIAS1.) », avec reprise de son ancienneté au 21 juin 2007.

Il explique qu'après avoir ainsi toujours travaillé au même poste jusqu'au 24 octobre 2021, l'employeur a décidé - dans un souci de rationalisation – de supprimer le service « ALIAS1.) » et de le réaffecter à un poste d'opérateur-grutier au département « ALIAS2.) », un avenant ayant été signé à cet effet.

Il explique encore que dans ce même souci de rationalisation, la firme externe antérieurement chargée des travaux dans ledit département n'a pas vu son contrat de prestation de services renouvelé, les salariés de ladite entreprise étant dès lors partis de sorte que le requérant n'a jamais pu bénéficier d'une formation sur son nouveau poste de travail.

Le requérant fait ensuite valoir qu'en date du 9 mars 2022, il se trouvait à son nouveau poste de travail, aux commandes de la presse, lorsqu'il a constaté un problème avec la machine.

Il explique qu'après avoir informé son supérieur hiérarchique dudit problème, il s'est d'abord vu convoquer à un entretien le 21 mars 2022 pour se voir informer de l'existence de dégâts à la presse, pour ensuite se voir réaffecter à un poste différent dans l'attente des résultats de l'expertise sollicitée par l'employeur afin de déterminer l'origine du problème.

Il explique finalement que suivant courrier recommandé du 5 septembre 2022, il s'est vu convoquer à un entretien préalable au licenciement pour le 12 septembre 2022 et que suivant courrier du 20 septembre 2022, la société défenderesse a résilié son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave.

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ledit congédiement suivant courriers des 7 octobre 2022 et 5 mai 2023, les faits invoqués n'étant ni réels, ni sérieux.

Il considère tout d'abord que les reproches datant du 9 mars 2022, ils n'ont pas été invoqués endéans le délai légal d'un mois.

Le requérant conteste ensuite toute faute, a fortiori grave, en rapport avec le problème affectant la machine. Il fait ainsi valoir :

- que la presse était régulièrement en panne, l'employeur ne s'étant plus occupé de la maintenance depuis le départ de l'entreprise externe de sorte qu'il n'est pas responsable du problème constaté ;

- qu'en raison de ce même départ, le requérant n'a jamais bénéficié d'une formation sur la presse de sorte qu'il n'a pas été informé de la procédure à appliquer ;

- qu'il résulte d'ailleurs des attestations versées par l'employeur lui-même que tant la formation que la procédure n'ont été mises en place que par la suite ;

- qu'il résulte encore de l'attestation PERSONNE2.) que les opérateurs devaient se débrouiller tout seuls, de sorte qu'ils pouvaient choisir librement le mode de fonctionnement pour l'utilisation de la presse ;

- qu'en date du 9 mars 2022, le requérant utilisait ainsi la presse comme à son habitude, c'est-à-dire en se servant de la pince pour déposer l'aluminium dans la presse, en « poussant le bouton » et en enlevant ensuite l'aluminium compacté afin de pouvoir recommencer un nouveau cycle ;

- qu'on ne saurait dès lors lui reprocher d'avoir commis une faute ;

- que l'expertise n'a par ailleurs pas pu tenir compte de tous les éléments, l'attestation PERSONNE3.) confirmant l'existence de modifications au pupitre de commande, apportées par l'employeur suite à la défaillance de la machine ;

- que si le salarié a encore été informé dès le mois de mars 2022 de l'existence de dégâts à la presse, il n'a toutefois jamais pu vérifier personnellement l'existence desdites dégradations.

PERSONNE1.) considère finalement que même à admettre une éventuelle erreur de sa part, celle-ci n'est manifestement pas suffisamment grave - au vu de l'absence de formation et d'expérience et de tout avertissement antérieur - pour pouvoir justifier son licenciement avec effet immédiat.

Il conteste finalement avoir fait un quelconque aveu, la presse ayant été opérée comme d'habitude et le salarié n'ayant pas conscience d'avoir commis une faute.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Se prévalant à cet égard d'une ancienneté remontant au 21 juin 2007, il réclame un montant correspondant à six mois de salaire, soit la somme de (6 x 173 x 19,3983 =) 20.135,44 €.

Il demande encore, sur base de cette même ancienneté, le paiement d'une indemnité de départ de trois mois, soit (3 x 173 x 19,3983 =) 10.067,72 €.

Le requérant réclame ensuite un montant de 20.248,05 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi. A cet égard, il demande la prise en compte d'une période de référence jusqu'au 31 octobre 2024 (soit 19 mois y non compris la période couverte par l'indemnité de préavis). Il explique encore que malgré ses recherches, il n'a travaillé qu'en intérim de janvier 2023 à avril 2023 alors qu'il n'a pas réussi à retrouver un nouvel emploi stable, sa formation de cariste ayant expirée depuis son affectation par l'employeur comme opérateur-grutier.

Il réclame finalement la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 15.000 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle considère que le licenciement est fondé sur des motifs précis, la nature et la portée des reproches résultant à suffisance de la lettre de licenciement.

Elle considère encore qu'il s'agit de motifs réels et sérieux, PERSONNE1.) s'étant non seulement rendu coupable d'une faute professionnelle grave mais ayant encore fait preuve d'un manque de loyauté à l'égard de l'employeur.

En ce qui concerne la faute professionnelle, la société défenderesse fait valoir :

- qu'en date du 9 mars 2022, le requérant se trouvait aux commandes de la presse lorsque celle-ci a été endommagée ;

- que d'après les conclusions de l'expertise, il est responsable de cet endommagement alors que, d'une part, il a réintroduit dans la presse un bloc

d'aluminium déjà compacté et que, d'autre part, il a utilisé la presse dans le mode « maintenance » ;

- qu'il résulte toutefois de l'avenant à son contrat de travail qu'il avait l'obligation de vérifier « le bon chargement et déchargement du scrap » et d'informer son supérieur en cas de non-conformités ;

- qu'il n'avait par ailleurs pas le droit d'utiliser le mode « maintenance », ledit mode étant de nature à désactiver les sécurités de sorte qu'en raison du blocage causé par le bloc d'aluminium préalablement compacté, la machine a été endommagée ;

- que contrairement aux déclarations adverses, il résulte encore des attestations testimoniales que le requérant a bien bénéficié d'une formation de la part d'un ancien salarié de l'entreprise externe ;

- que par ailleurs et bien qu'il n'opérait la presse que depuis octobre 2021, il se trouvait aux commandes de machines depuis 2011 alors qu'il était cariste ;

- que sa responsabilité est dès lors engagée ;

- que dans la mesure où il est admis en jurisprudence qu'un fait unique peut justifier un licenciement avec effet immédiat, son comportement constitue, au vu de son expérience, une faute professionnelle d'une gravité suffisante.

La société défenderesse fait valoir, d'autre part, que le salarié a manqué de loyauté à son égard en ne révélant pas d'emblée les causes de l'incident dont il est pourtant responsable.

Elle prétend en effet que PERSONNE1.) aurait d'abord affirmé, lors d'une réunion avant l'expertise, ne pas avoir introduit dans la presse un bloc déjà compacté et ne pas avoir entendu de bruit anormal, pour finalement changer de version en avouant lesdits faits après avoir été confronté aux résultats de l'expertise.

La société défenderesse conteste finalement le non-respect du délai légal d'invocation, l'employeur ne s'étant vu confirmer l'existence et l'étendue du comportement fautif du salarié que suite à la réception du rapport d'expertise du 29 août 2022, respectivement après le prédit aveu du salarié en date du 12 septembre 2022, les faits ayant dès lors été invoqués endéans le mois de leur prise de connaissance.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne l'ancienneté du requérant, les fiches de salaire indiquant une ancienneté depuis 2007 mais les contrats de travail ne faisant état que d'une embauche à partir de 2011.

La société défenderesse conteste ensuite le préjudice matériel, le salarié n'ayant pas établi l'existence de recherches sérieuses d'un nouvel emploi et les candidatures versées étant tardives et insuffisantes.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose à la demande relative au préjudice moral.

Motifs de la décision :

Embauché en tant que cariste au service « ALIAS1.) » de la société SOCIETE2.) S.A. (actuellement SOCIETE1.) S.A.) suivant deux contrats de travail à durée déterminée du 15 janvier 2011 au 15 janvier 2013, le requérant a signé avec la société défenderesse un contrat de travail à durée indéterminée pour ce même poste de travail avec effet au15 janvier 2013.

Suivant avenant du 18 octobre 2021, ayant pris effet le 24 octobre 2021, il s'est ensuite vu affecter en qualité d'opérateur-grutier au département « ALIAS2.) ».

En date du 9 mars 2022 (8 mars 2022 d'après le rapport d'expertise), le salarié se trouvait à son nouveau poste de travail aux commandes d'une presse de compactage d'aluminium lorsqu'un incident a eu lieu.

Suivant courrier du 5 septembre 2022, il s'est vu convoquer à un entretien préalable au licenciement pour le 12 septembre 2022.

Par lettre recommandée du 20 septembre 2022, il s'est vu licencier avec effet immédiat.

Quant à la précision des motifs dudit licenciement :

Conformément à l'article L.124-10 (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

En l'espèce, la précision des motifs – par ailleurs non autrement contestée – répond aux exigences légales et jurisprudentielles en la matière alors qu'il en résulte que le salarié se voit reprocher :

- d'avoir désactivé le mode de fonctionnement automatique pour passer en mode « maintenance », annihilant ainsi le fonctionnement de l'ensemble des sécurités présentes sur la machine ;

- d'avoir ensuite déposé dans la machine un bloc déjà passé au compactage, déclenchant ainsi une surpression à l'intérieur de la machine qui, en raison de la désactivation des différents systèmes de sécurité, a engendré un dépassement des limites de résistance du bâti de la presse ainsi que de ses composants et partant son endommagement ;

- d'avoir finalement déclaré, lors de l'entretien qui s'est tenu préalablement à l'expertise, qu'il n'avait entendu aucun bruit particulier, qu'il n'avait pas pris de paquet préalablement compacté et qu'il n'avait pas eu recours au mode « maintenance » alors qu'après présentation des conclusions de l'expert, il est revenu sur ses propos tant en ce qui concerne l'existence d'un bruit que

l'introduction dans la presse d'un paquet compacté, seule sa version quant au défaut d'activation du mode « maintenance » étant restée inchangée.

La nature et la portée des motifs résultant dès lors à suffisance du courrier de licenciement, il y a lieu d'en vérifier le caractère réel et sérieux.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 (3) du Code du travail :

« *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le comportement reproché devant être de nature à rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail, le législateur a pris soin de limiter dans le temps la faculté pour l'employeur d'invoquer un tel comportement à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat.

Ainsi, l'article L.124-10 (6) du Code du travail dispose que :

« *Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.*

(…) ».

Le salarié considère que ce délai n'a pas été respecté, les faits reprochés datant de mars 2022 alors que le licenciement n'a été opéré qu'en septembre 2022.

Au vu cependant de la date du rapport d'expertise du 29 août 2022 - dont les conclusions n'ont été portées à la connaissance de l'employeur que moins d'un mois avant la convocation à l'entretien préalable, qui constitue le point de départ de la procédure de congédiement – le tribunal considère que les motifs du licenciement du 20 septembre 2022 ont été invoqués endéans le délai légal d'un mois de sorte que moyen du requérant est à rejeter.

En ce qui concerne le problème à la machine que le requérant admet avoir constaté et dénoncé en date du 9 mars 2022, il résulte des éléments du dossier qu'après avoir

dénoncé ce problème à son supérieur, un paquet compacté a été retrouvé bloqué derrière le vérin de la presse.

Dans ces circonstances et à défaut pour le salarié d'avoir développé plus en détail son argument tiré de l'existence d'une panne en rapport avec un défaut d'entretien, son argumentation est à rejeter.

Les dommages en rapport avec le prédit blocage de la presse résultant à suffisance des photos du rapport d'expertise, c'est encore à tort que le salarié argumente, sans pour autant en tirer aucune conclusion, qui n'aurait pas « personnellement constaté » les dommages en question.

Il résulte ensuite du courrier de licenciement que le salarié se voit tout d'abord reprocher d'avoir réintroduit le prédit paquet dans la presse, affirmation qui est contestée par le salarié qui affirme avoir procédé comme d'habitude.

Le tribunal constate à cet égard que si l'expert confirme que les dommages constatés sont en rapport avec la présence d'un paquet compacté derrière le vérin, il reste toutefois muet sur les hypothèses (chargement, déchargement, etc.) pouvant expliquer la présence dudit paquet à l'endroit en question.

Il n'est dès lors pas établi que ladite présence soit nécessairement le résultat d'une manœuvre de chargement de la part du salarié.

L'employeur n'a par ailleurs pas établi, au vu des contestations du salarié, que ce dernier aurait admis lors de l'entretien préalable avoir réintroduit un paquet compacté dans la presse.

Contrairement encore aux allégations de l'employeur, il ne résulte pas de l'avenant au contrat de travail que le salarié avait l'obligation de veiller « au bon chargement et déchargement du scrap » au moment de l'utilisation de la presse. En effet, les dispositions auxquelles l'employeur se réfère sont sans rapport avec un chargement de la presse mais concernent, pour l'essentiel, la livraison de matériel.

PERSONNE1.) se voit encore reprocher d'avoir utilisé la presse en mode « maintenance », ce que le salarié conteste.

L'expert retient à cet égard que :

« *Selon les informations communiquées, ces mouvements de vérin en présence d'un corps étranger derrière la tige ne peuvent se produire en mode de fonctionnement normal.*

En effet, la presse dispose de 3 modes de fonctionnements :

- *Un mode automatique, dans laquelle les mouvements de vérins se réalistement de manière séquentielle sans intervention de l'opérateur ;*
- *Un mode manuel, dans lequel les mouvements de vérins se réalisent dans un mode pas à pas à partir du pupitre de commande, et où un mouvement ne peut être réalisé que si le mouvement précédent est achevé (information fournie à l'automate par des capteurs fins de course)*
- *Un mode maintenance, dans lequel tous les mouvements de vérins peuvent être effectués individuellement par le pupitre de commande, sans intervention des sécurités et capteurs fins de course. Ce mode est normalement strictement réservé pour une utilisation par le service de maintenance.*

La détermination du mode de fonctionnement de fait sur le pupitre à l'aide d'un bouton sélecteur à 3 positions.

Compte tenu de l'importance des dommages et des sollicitations mécaniques qui ont été subies par le bâti, il est manifeste que les sécurités en place (fins de course de vérins) n'ont pas fonctionné lors de la survenance du sinistre.

Dans ces conditions, 2 hypothèses relatives à une cause se sinistre peuvent être avancées :

- *Défaillance d'un ou des dispositifs de fin de course et qui n'aurait donc pas empêché le mouvement du vérin en présence d'un corps étranger, en mode « automatique » ou « manuel ».*
    - *Cette hypothèse peut à priori être écartée, la société SOCIETE3.) n'ayant, lors de son diagnostic de l'incident relevé aucun dysfonctionnement sur ces points.*

- *Mise en mouvement de façon inappropriée des vérins en mode « maintenance » à partir du pupitre de commande par un opérateur, l'ensemble des dispositifs de sécurité étant, dans ce mode de fonctionnement, inopérants.*
    - *Cette hypothèse reste, selon nous, à privilégier* ».

Le tribunal constate que pour arriver à cette conclusion, l'expert se réfère à des « *informations communiquées* » sans toutefois indiquer la source desdites informations.

Ainsi et contrairement aux indications contenues dans la lettre de licenciement, qui affirme que l'expert aurait pris contact avec le fabricant de la presse, il ne résulte pas du rapport d'expertise qu'un tel contact ait été pris.

Il résulte par ailleurs du rapport d'expertise que si l'employeur a assisté à l'expertise par l'intermédiaire de nombreuses personnes (Operational Manager, Responsable ALIAS2.), Responsable RH, Responsable et technicien du service Maintenance), le salarié n'a ni assisté aux opérations d'expertise, ni été entendu quant au déroulement des faits.

Il ne résulte dès lors pas des éléments du dossier que les « informations communiquées » à l'expert et sur lesquelles celui-ci a établi son rapport constituent des informations fiables et communiquées de manière objective.

L'expert se réfère encore aux constations de la société SOCIETE3.) - laquelle n'aurait pas constaté de défaillance des dispositifs de fin de course en mode automatique ou manuel - pour en déduire que l'hypothèse « à privilégier » serait que la machine a été utilisé en mode « maintenance ».

Or, il ne résulte pas du rapport de quelle façon les conclusions de la société SOCIETE3.) auraient été portées à la connaissance de l'expert, aucun document probant n'étant joint au dossier et l'expert n'indiquant pas que ces renseignements lui auraient été confirmés à l'occasion de son entretien téléphonique avec PERSONNE4.) de la société SOCIETE3.).

Il ne résulte par ailleurs pas du rapport si et dans quelle mesure un dispositif de fin de course opérationnel aurait pu arrêter un mouvement en cas de blocage inopiné se produisant avant la fin de course, hypothèse qui semble s'être réalisée en date du 9 mars 2022.

Le tribunal considère dès lors qu'au vu des contestations du requérant, les éléments du dossier ne permettent pas non plus de conclure à l'utilisation de la presse en mode « maintenance ».

PERSONNE1.) explique encore que pendant les quatre mois pendant lesquels il a travaillée sur la presse, il n'a pas eu de formation spécifique concernant cet équipement ainsi que ses différents modes de fonctionnement.

Aux termes de la lettre de licenciement, le salarié aurait admis avoir eu une présentation de la presse ainsi qu'une formation dispensée par le département maintenance.

A l'occasion de ses plaidoiries, la société défenderesse n'a toutefois plus fait état de cette formation, l'employeur s'étant en revanche référé à ses attestations testimoniales pour établir une formation dispensée par PERSONNE5.), l'un des anciens salariés de l'entreprise externe SOCIETE4.).

Or, l'attestation PERSONNE6.) (pièce n°9 de Maître Clément MARTINEZ) ne concerne pas le requérant mais fait référence à la formation que son collègue PERSONNE2.) aurait reçue, suite à son retour de maladie, à partir du 15 mars 2022 (soit plusieurs jours après l'incident).

Il en va de même de l'attestation PERSONNE7.) (pièce n°10 de Maître Clément MARTINEZ) qui concerne essentiellement le salarié PERSONNE2.). En ce qui concerne le requérant, ledit témoin se contente d'indiquer que :

« *A la suite de la fermeture du ALIAS1.) nous avons reclassé Monsieur PERSONNE1.) au poste de grutier en lui faisant passer son permis, puis il a passé 1 journée avec Monsieur PERSONNE8.) pour présentation de la presse* ».

Cette seule déclaration ne permet pas, au vu des contestations du requérant, à établir l'existence d'une formation en bonne et due forme sur la presse.

Il résulte encore de l'attestation de PERSONNE2.) (pièce n°7.2 de Maître Mathias PONCIN) que l'opérateur de la presse « *avait libre choi(x) ou mode maintenance auto ou manuelle* » de sorte qu'il ne résulte pas des éléments du dossier que les salariés manipulant la presse avaient reçu des formations ou instructions spécifiques en ce qui concerne le mode de fonctionnement à utiliser.

L'employeur n'a dès lors pas établi que - à supposer même que le requérant ait utilisé le mode « maintenance » - il aurait dû connaître les conséquences de son comportement de manière à conférer à celui-ci une nature fautive d'une gravité telle à pouvoir justifier son licenciement avec effet immédiat.

Le tribunal considère finalement que la circonstance que le requérant travaillait depuis de longues années en tant que cariste sur des machines (i.e. des chariots-élévateurs) n'est pas de nature à confirmer qu'il aurait dû disposer de connaissances spécifiques concernant la manipulation de la presse sur laquelle il venait d'être affecté.

PERSONNE1.) se voit finalement reprocher un manque de loyauté.

Dans la mesure toutefois où il n'est pas établi que le requérant connaissait l'origine de la panne et que l'employeur n'a ni établi, ni offert en preuve que le salarié aurait changé de version en cours de route, l'argumentation de la société défenderesse est là-encore à écarter.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'ayant pas établi le caractère réel et sérieux des motifs invoqués à l'appui du congédiement, celui-ci constitue un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a, partant, lieu de déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à six mois de salaire, soit un montant de (6 x 173 x 19,3983 =) 20.135,44 €.

L'employeur n'a pas pris position par rapport à cette demande, sauf à contester l'ancienneté revendiquée par le requérant.

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire correspondant à la durée du préavis non respecté.

Or, les parties sont en désaccord quant à l'ancienneté du salarié qui est de nature à déterminer la durée dudit préavis.

Le tribunal constate à cet égard qu'aux termes de l'avenant au contrat de travail du 18 octobre 2021 (pièce n°2 de Maître Mathias PONCIN) :

« *Le salarié est initialement entré au service de l'employeur en qualité de « Cariste », au sein du département « ALIAS1.) », selon contrat de travail à durée déterminée, signé en date du 10 janvier 2011 et à effet au 15 janvier 2011, d'une durée de douze (12) mois soit jusqu'au 12 janvier 2012, avec reprise de l'ancienneté acquise au 21 juin 2007 au titre des missions intérimaires effectuées précédemment* ».

Cette même date d'entrée figurant encore sur l'ensemble des fiches de salaire versées au dossier, le requérant peut se prévaloir au sens de l'article L.124-6 d'une ancienneté d'au moins dix ans.

Il peut dès lors prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois.

L'employeur devra dès lors payer à PERSONNE1.) une indemnité de préavis de 20.135,44 €.

Quant à l'indemnité de départ :

Le requérant réclame encore une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire, soit la somme de (3 x 173 x 19,3983 =) 10.067,72 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. n'a pas pris position par rapport à cette demande, sauf en ce qui concerne le problème liée à l'ancienneté.

Aux termes de l'article L.124-7 (1), alinéa 1er du Code du travail, le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif peut prétendre à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années.

Au vu de l'ancienneté ci-avant déterminée, le requérant peut dès lors prétendre, sur base de l'alinéa 2 de cette même disposition légale, au paiement d'une indemnité de départ de trois mois.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il y a lieu de condamner la société défenderesse à payer à son ancien salarié une indemnité de départ de 10.067,72 €.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à 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 de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame ainsi un montant de 20.248,05 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant la période du 20 septembre 2022 au 31 octobre 2024.

L'employeur s'oppose à cette demande en reprochant au salarié de ne pas avoir effectué de recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler dans ce contexte que l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins 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 en emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Il y a par ailleurs lieu de rappeler que dans la mesure où le préjudice matériel en lien causal avec le licenciement 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 ladite période.

En l'espèce, le requérant n'a pas fait état de recherches pendant les mois de septembre 2022, d'octobre 2022, de novembre 2022 et de décembre 2022. Après avoir travaillé en intérim pendant la période du 9 janvier 2023 au 8 avril 2023, il a encore fait un certain nombre de recherches pendant les mois d'avril 2023 (trois candidatures), de mai 2023 (trois candidatures), de juin 2023 (une candidature) et de juillet 2023 (deux candidatures), la plupart des autres recherches n'étant pas datées de sorte qu'il n'est pas établi qu'elle se rapportent à la période de référence revendiquée.

Or, ces quelques recherches ne constituent pas une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

C'est à tort que le requérant tente de se justifier en faisant valoir que sa formation de cariste aurait expiré suite à sa réaffectation par l'employeur, alors que le demandeur d'emploi ne saurait se contenter de rechercher un emploi identique ou similaire à celui qu'il a perdu, mais qu'il doit rechercher dans tous les domaines correspondant à ses compétences et aptitudes.

Le salarié n'ayant dès lors pas établi avoir fait les efforts nécessaires, il n'a pas prouvé l'existence d'un préjudice matériel en lien causal allant au-delà de la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant allouée.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral.

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.

Le requérant n'ayant pas établi l'existence d'une recherche suffisante d'un nouvel emploi, il ne saurait prétendre à l'indemnisation du préjudice découlant des soucis et tracas en rapport avec son avenir professionnel.

Il a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qu'il y a lieu, au vu de son ancienneté et de son âge (né en 1977), d'évaluer *ex aequo et bono* à 3.500 €.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, 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 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vu de l'issue du litige, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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 ;

reçoit la demande en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

déclare le licenciement du 20 septembre 2022 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis fondée pour le montant de 20.135,44 €

dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 10.067,72 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 3.500 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de (20.135,44 + 10.067,72 + 3.500 =) 33.703,16 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 24 mai 2023, jusqu'à solde ;

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

en déboute ;

dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € :

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

en déboute ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. 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.