Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1079/2025
E-TRAV-75/24

Audience publique du 28 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 Nur Banu CELIK, en remplacement de Maître Sanae IGRI, avocats à Pétange,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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 gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Djokhar GHARBI, en remplacement de Maître François DELVAUX, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 29 avril 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 27 mai 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 1er octobre 2024.

Suite à trois remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 24 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 29 avril 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. (anciennement dénommée SOCIETE2.) S.à r.l.), 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 :

- Préjudice matériel : 6.000 €
- Préjudice moral : 3.000 €

soit en tout 9.000 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 24 mars 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) augmenta sa demande relative au préjudice matériel à 17.795,34 €.

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 du 20 décembre 2021, prévoyant une période d'essai de six mois, il est entré aux services de la partie défenderesse en qualité de « Technicien de maintenance ».

Il explique que suite à un entretien préalable auquel il s'est vu convoquer le 23 février 2023, il s'est vu licencier avec un préavis de deux mois suivant courrier du 7 mars 2023.

Il explique encore que suite à sa demande du 15 mars 2023 tendant à obtenir la motivation dudit congédiement, l'employeur lui a fait parvenir lesdits motifs suivant courrier du 4 avril 2023.

Le requérant explique avoir protesté contre ledit congédiement par courrier du 2 mai 2023, les faits reprochés par l'employeur ne constituant pas des motifs précis, réels et sérieux de licenciement.

PERSONNE1.) fait ainsi valoir, en ce qui concerne son insuffisance professionnelle :

- que le fait du 18 janvier 2022 est bien trop ancien pour valoir motif de licenciement en 2023, le congédiement ayant été opéré plus d'un an après ;

- que ledit motif n'est par ailleurs pas précis, la lettre de motivation ne spécifiant ni le comportement reproché, ni en quoi ce dernier serait contraire aux procédures internes ;

- que l'attestation PERSONNE2.) n'est pas plus précise que le motif en lui-même, le comportement du 18 janvier 2022 n'y étant d'ailleurs même pas mentionné ;

- que l'employeur ne saurait de toute façon être autorisé à combler les lacunes de sa lettre de motivation au moyen d'une telle attestation ;

- que l'insuffisance professionnelle invoquée n'est dès lors pas suffisamment caractérisée pour valoir motif de licenciement.

En ce qui concerne son attitude désinvolte et le manque de motivation, le requérant fait valoir :

- que suite à son incapacité pour accident du travail, il a fait une demande de congé que l'employeur a acceptée ;

- que cette absence est dès lors couverte par une autorisation patronale de sorte que l'employeur ne saurait lui reprocher la désorganisation qui a pu en découler ;

- que le motif est encore contradictoire alors qu'après avoir affirmé que son absence pour incapacité de travail n'était pas remise en cause, l'employeur lui reproche toutefois les conséquences découlant de ladite incapacité ;

- que c'est par ailleurs à tort que l'employeur lui reproche à l'audience son taux d'absentéisme, celui-ci n'ayant pas été mentionné au moment du licenciement ;

- que le motif est encore imprécis alors la lettre de motivation ne fournit aucune indication quant à l'impact de l'absence sur le fonctionnement normal de l'entreprise ;

- qu'il y a finalement lieu de préciser que loin de faire preuve d'un manque de motivation, le salarié a demandé à pouvoir reprendre son travail au plus vite sur un poste aménagé, l'employeur ne lui ayant toutefois pas répondu de sorte qu'il n'avait d'autre choix que de demander le prédit congé, qui lui a donc été accordé.

Le requérant fait finalement valoir, en ce qui concerne l'existence de prétendues situations conflictuelles :

- que l'incident du 11 février 2022 est bien trop ancien pour valoir motif sérieux de licenciement ;

- que le motif n'est par ailleurs pas précis, l'employeur n'ayant fait état que de ce seul incident, sans même indiquer le nom de la prétendue victime ;

- que l'incident en question n'est par ailleurs pas établi, l'attestation PERSONNE3.) n'étant pas de nature à devoir emporter la conviction du tribunal alors qu'elle n'est ni précise, ni conforme aux dispositions de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame la réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer à neuf mois.

Il demande par ailleurs la prise en compte, pendant ladite période, d'une perte de rémunération mensuelle du 1.977,26 € correspondant à la différence entre son ancien salaire (3.365,31 € suivant fiche de salaire d'avril 2023) et la rémunération qu'il explique avoir touchée en intérim à partir du 19 juin 2023 (soit 1.388,05 € suivant fiche de salaire de juin 2023). Il explique encore avoir fait l'objet d'un reclassement externe le 2 octobre 2024 et avoir touché des indemnités de chômage en novembre 2024 et en décembre 2024.

Le requérant réclame ainsi le paiement d'un montant de (9 mois x 1.977,26 =) 17.795,34 €.

PERSONNE1.) réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 3.000 €.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle considère que les faits reprochés au salarié ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle estime encore qu'il s'agit de motifs réels et sérieux.

Ainsi, en ce qui concerne l'insuffisance professionnelle, la société défenderesse fait valoir :

- qu'elle n'avait pas à indiquer les procédures non-respectées, alors qu'il s'agit de procédures classiques qui sont en place dans toutes les grandes entreprises de sorte que le requérant n'a pas pu se méprendre sur ce qui lui est reproché ;

- que ce motif est encore réel et sérieux, le comportement du salarié ayant changé dès l'instant où il ne travaillait plus en tant que travailleur intérimaire mais directement pour l'employeur sur base d'un contrat de travail à durée indéterminée ;

- qu'ainsi, à partir de ce moment, il faisait cavalier seul sans respecter les prédites procédures et consignes données ;

- que plus particulièrement, lors d'une intervention en date du 18 janvier 2022 et malgré les précédents rappels et instructions, il a de nouveau utilisé ses propres méthodes de maintenance alors qu'il aurait dû suivre les procédures élaborés par des ingénieurs et mises en place par l'employeur ;

- que ce comportement résulte à suffisance de l'attestation PERSONNE2.).

En ce qui concerne le deuxième motif, la société défenderesse explique :

- qu'après avoir été embauché à partir du 3 janvier 2022, le requérant a subi un accident du travail en juin 2022 de sorte qu'il se trouvait en absence continue et partant protégé contre le licenciement du 9 juin 2022 au 31 janvier 2023 ;

- que pendant la période de janvier 2022 à juin 2022, l'employeur lui a accordé d'innombrables chances pour s'améliorer mais qu'il a préféré se mettre en maladie suite à cet accident ;

- que si ses certificats d'incapacité ne sont pas contestés en tant que tels, ni d'ailleurs l'accident qui en est à l'origine, l'absence consécutive a malgré tout causé une désorganisation au sein de l'entreprise, ses collègues ayant dû faire d'innombrables heures supplémentaires pour compenser son absence ;

- qu'ainsi, sur 306 jours ouvrés, le salarié a été absent pendant 186 jours de sorte à présenter un taux d'absentéisme nettement au-dessus de la moyenne ;

- que par ailleurs et alors qu'il devait reprendre son travail en date du 31 janvier 2023 suite à son incapacité de travail, il a demandé trois semaines de congé en faisant ainsi preuve d'une attitude totalement désintéressée ;

- que ce comportement désinvolte contredit dès lors sa prétendue volonté de reprendre le travail sur un poste aménagé ;

- que de toute façon, l'employeur n'avait pas à procéder à un tel aménagement, la Commission mixte n'ayant pas encore été saisie ;

- que par ailleurs, un tel aménagement aurait nécessité la présence du salarié qui avait toutefois demandé congé.

La société défenderesse fait finalement valoir, en ce qui concerne les situations conflictuelles :

- qu'il résulte de l'attestation PERSONNE3.) qu'en date du 11 février 2022, PERSONNE1.) a agressé son collègue PERSONNE4.) au sujet d'une place à la cantine ;

- que ce comportement montre à suffisance le caractère immature du requérant ;

- qu'il a encore menacé la victime en lui annonçant qu'il allait envoyer son fils pour lui « casser la figure » ;

- que l'employeur se devant de garder la paix sociale au sein de l'entreprise, il n'avait dès lors d'autre choix que de procéder au congédiement de PERSONNE1.).

Considérant dès lors le licenciement du 7 mars 2023 comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste le préjudice matériel ainsi que la période de référence revendiquée.

Elle fait en effet valoir que le salarié a rapidement retrouvé un nouvel emploi en intérim. Elle lui reproche encore de ne pas avoir prouvé l'existence d'une recherche sérieuse pour un nouvel emploi. Elle conteste finalement les calculs opérés par le requérant et estime que ce dernier n'a pas établi son préjudice matériel, le salarié ayant subi un nouvel accident du travail et s'étant vu allouer une rente en relation avec ledit accident.

La société défenderesse conteste finalement tout préjudice moral, ce dernier n'étant pas établi.

Motifs de la décision :

Il résulte des éléments du dossier que le requérant a été engagé le 20 décembre 2021 avec effet au 3 janvier 2022 moyennant une période d'essai de six mois.

Il en résulte encore que convoqué par l'employeur le 23 février 2023 à un entretien préalable du 28 février 2023, il s'est vu licencier suivant courrier du 7 mars 2023 moyennant le préavis légal assorti d'une dispense de travail expirant le 14 mai 2023.

Suite à sa demande du 15 mars 2023, l'employeur lui a fait tenir en date du 4 avril 2023 un courrier de motivation rédigé comme suit :

DOCUMENT1.)

Le requérant ayant contesté de manière pêle-mêle le caractère précis, réel et sérieux desdits motifs, il y a lieu - dans un souci de logique juridique - d'analyser d'abord la précision des motifs avant de vérifier, le cas échéant, leur caractère réel et sérieux.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents. Ainsi, si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut cependant être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés au salarié.

Cette prescription de précision est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement

En l'espèce, le courrier de motivation notifié au requérant fait tout d'abord état d'une insuffisance professionnelle, celle-ci constituant aux termes des motifs le principal grief reproché par l'employeur.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'insuffisance professionnelle peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement lorsque l'incapacité du salarié d'organiser et de gérer son service ou son inaptitude à occuper son emploi se manifestent par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé, il faut toutefois que ces manquements soient illustrés par des exemples concrets permettant de retenir une exécution défectueuse du travail sur la durée de nature à constituer le comportement fautif reproché.

Or, le tribunal constate que l'employeur s'est contenté de faire référence à un seul incident du 18 janvier 2022, le requérant se voyant reprocher à cet égard d'avoir « *décidé d'utiliser à nouveau vos propres méthodes d'intervention* » alors pourtant qu'elles « *n'étaient pas compatibles avec les procédures mises en place au sein de (l') entreprise* ».

Abstraction faite de la circonstance qu'il ne résulte pas de ce libellé quel est le comportement reproché et en quoi ce comportement n'était pas compatible avec les procédures mises en place par l'employeur, ce fait unique ne saurait de toute évidence suffire à caractériser une insuffisance professionnelle, étant entendu que le fait pour la société défenderesse d'avoir encore indiqué que PERSONNE1.) aurait dû être « *recadré à plusieurs reprises* » n'est pas de nature à permettre au requérant – ni d'ailleurs au tribunal - d'identifier les autres manquements qui, ensemble avec le fait du 18 janvier 2022, auraient été susceptibles de constituer, le cas échéant, l'insuffisance professionnelle à laquelle l'employeur entendait se référer.

Ce motif est dès lors à écarter pour défaut de précision.

L'employeur ne pouvant par ailleurs suppléer à l'imprécision des motifs énoncés, il n'y a pas lieu de tenir compte à cet égard de l'attestation testimoniale PERSONNE2.), celle-ci ne se référant d'ailleurs à aucun fait concret et n'évoquant même plus l'incident allégué du 18 janvier 2022.

Il résulte ensuite de la lettre des motifs que PERSONNE1.) se voit reprocher son « *attitude désinvolte* » consistant à demander trois semaines de congé à l'issue de son incapacité de travail du 9 juin 2022 au 31 janvier 2023, le « *manque de motivation flagrant quant à la reprise de son travail* » étant d'autant plus significatif qu'au vu de la durée conséquente de son absence il n'était pas sans ignorer son impact et la désorganisation qu'elle engendrait.

Il y a lieu de rappeler que l'exigence de précision implique que l'employeur qui entend faire état de la conduite du travailleur ou de motifs fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doit le dire clairement.

En l'espèce et contrairement aux plaidoiries de la société défenderesse, il ne résulte pas du courrier de motivation que l'employeur avait l'intention de faire état d'un absentéisme habituel pour raisons de santé, les motifs du licenciement n'indiquant ni la durée des incapacité de travail successives du salarié, ni leur incidence sur le fonctionnement de l'entreprise mais se référant, au contraire, exclusivement à l'attitude désinvolte consistant à vouloir « *prolonger* » cette absence par du congé ainsi qu'au manque de motivation relative à la « *reprise* » de son travail après cette période d'incapacité de travail.

L'employeur n'étant pas autorisé à invoquer des motifs différents de ceux invoqués dans le courrier de motivation, il y a dès lors lieu d'écarter le motif tiré de l'absentéisme habituel pour raisons de santé pour constituer un motif nouveau, partant irrecevable.

Le comportement consistant à demander un congé après plusieurs mois d'incapacité de travail a en revanche été indiqué avec une précision suffisante.

En ce qui concerne finalement les « *situations conflictuelles* » répétitives, l'employeur s'est contenté de faire état d'un seul incident du 11 février 2022 de sorte que dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement, le tribunal ne tiendra compte que de ce seul fait. En effet et contrairement à l'argumentation du salarié, l'absence d'indication du nom de la victime n'est pas de nature à empêcher le salarié d'identifier le fait visé par l'employeur et la description des faits empêche ce dernier d'invoquer des faits différents.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Conformément à 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 revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 30 juin 994, n°14582 du rôle).

Le requérant estime que certains des faits invoqués sont trop vieux pour constituer des motifs réels et sérieux de licenciement.

Le fait du 18 janvier 2022 en rapport avec son insuffisance professionnelle ayant d'ores et déjà été écarté pour défaut de précision, seul l'incident du 11 février 2022 reste dès lors à analyser sous cet aspect.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si contrairement au licenciement avec effet immédiat, la loi n'impose aucun délai préfix pour invoquer une faute dans le cadre d'un licenciement avec préavis, il n'en reste pas moins que le fait reproché doit se situer dans un délai raisonnable par rapport au licenciement.

L'employeur n'a pas expressément pris position par rapport à ce moyen de tardiveté.

Il résulte toutefois de ses déclarations en rapport avec l'absentéisme que le salarié était malade pendant la période du 9 juin 2022 au 31 janvier 2023 de sorte qu'il était protégé contre le licenciement pendant cette période.

A supposer dès lors que l'employeur ait entendu contester le moyen en faisant valoir que ce dernier ne pouvait être licencié plus tôt, plusieurs considérations s'imposent.

Il résulte ainsi, d'une part, des éléments du dossier qu'au moment de tomber malade, le salarié se trouvait encore en période d'essai, les parties ayant convenu d'un essai de six mois à partir de son entrée en service le 3 janvier 2022.

La période d'essai a pour finalité de prévoir une période de test réciproque permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié et à ce dernier d'apprécier le travail qui lui est confié, ainsi que l'ambiance au travail.

C'est la raison pour laquelle le Code du travail prévoit que dans tous les cas de suspension de l'exécution pendant la période d'essai, cette dernière est prolongée d'une certaine durée [...] afin que les parties aient la possibilité de se jauger malgré l'absence du salarié avant d'entrer dans une relation de travail définitive. [...] La solution est applicable dans toutes les hypothèses de suspension temporaire du contrat à l'essai (projet de loi n°3222, Commentaire des articles, pp.28 et 29).

PERSONNE1.) s'étant trouvé en incapacité de travail de manière continue depuis le 9 juin 2022, la période d'essai initialement prévue jusqu'au 2 juillet 2022 a ainsi été prolongée jusqu'au 2 août 2022 conformément aux dispositions de l'article L.121-5 (2), aliéna 4 du Code du travail aux termes duquel « *en cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois* ».

S'il est dès lors vrai que par application de l'article L.121-6 (3) du Code du travail – qui est applicable au cours de la période d'essai conformément à l'article L.121-5 (4), alinéa 3 de ce même code - le salarié était en principe protégé contre le licenciement à partir du début de son incapacité de travail, la jurisprudence reconnaît toutefois, à titre exceptionnel, la possibilité pour l'employeur de mettre un terme au contrat à l'essai en dépit d'une incapacité de travail dûment constatée afin d'éviter que le contrat du salarié ne se transforme en contrat définitif du fait d'une incapacité de travail prolongée.

Ainsi - au vu de la période d'essai de six mois prévue au contrat de travail et du délai de préavis de 24 jours à respecter en application des dispositions de l'article L.121-5 (4), alinéa 2 du Code du travail - l'employeur aurait pu résilier le contrat à l'essai en décomptant le préavis de 24 jours à partir du 2 août 2022.

Il y a lieu de rappeler, d'autre part, que la protection du salarié n'a pas perdurée jusqu'au 31 janvier 2023 mais qu'elle a cessée dès le 6 décembre 2022, date d'expiration du délai de vingt-six semaines prévus par l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Or, force est de constater que l'employeur - qui n'a pas contesté avoir eu immédiatement connaissance du fait du 11 février 2022 alors qu'il reproche au salarié de ne pas avoir saisi ses chances - n'a pas mis fin au contrat de travail ni avant la survenance de l'incapacité de travail quatre mois plus tard, ni avant le 9 juillet 2022 (soit 24 jours avant la fin de la période d'essai prolongée) mais qu'il a encore attendu plus de deux mois après la fin de la période de protection et plus d'un mois après la fin de l'incapacité de travail pour entamer la procédure de licenciement au moyen de la convocation à l'entretien préalable.

Le tribunal considère que par ce comportement – et en l'absence de nouveaux faits reprochables, tel qu'il sera analysé ci-après – l'employeur n'a pas invoqué le fait du 18 février 2022 dans un délai raisonnable de nature à permettre de justifier le licenciement du 7 mars 2023.

Le motif ne constituant pas un motif réel et sérieux, les développements des parties en rapport avec l'attestation testimoniale PERSONNE3.) et notamment sa conformité par rapport aux dispositions de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile sont à écarter pour défaut de pertinence.

En ce qui concerne finalement l'attitude désinvolte qui est reprochée au salarié pour avoir demandé trois semaines de congé à l'issue de son incapacité de travail, il y a lieu de rappeler que l'article L. 233-10 du Code du travail dispose que « *le congé est fixé en principe selon le désir du salarié, à moins que les besoins du service et les désirs justifiés d'autres salariés de l'entreprise ne s'y opposent* »

L'employeur ayant accordé le congé demandé par le requérant, il est dès lors malvenu de lui reprocher après coup un manque de motivation et de solidarité envers ses collègues de travail ainsi qu'une perturbation de l'organisation du service.

Le licenciement de PERSONNE1.) n'étant pas fondé sur des motifs réels et sérieux, il y a partant lieu de le déclarer abusif.

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 dudit licenciement.

PERSONNE1.), qui explique avoir recommencé à travailler en intérim dès le 19 juin 2023 et qui se prévaut d'une perte de salaire mensuelle de 1.977,26 €, réclame tout d'abord la réparation de son préjudice matériel sur base d'une période de référence de neuf mois, soit un montant évalué à (9 x 1.977,26 =) 17.795,34 €.

La société défenderesse s'oppose à la demande en faisant valoir que bien que le requérant a rapidement retrouvé une mission de travail intérimaire, il n'a toutefois pas prouvé avoir effectué des recherches sérieuses pour autant.

Il y a lieu de rappeler à cet égard 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).

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que dispensé de travail à partir de son licenciement du 7 mars 2023, le salarié a travaillé en intérim pendant la période du 19 au 30 juin 2023, circonstance confirmée tant par son contrat de mission que par la fiche de salaire du mois de juin 2023.

PERSONNE1.) n'a en revanche ni versé ses recherches de mars 2023 à juin 2023, ni de contrat de mission ultérieur ou de prolongation afférente, ni les fiches de salaires des mois subséquents.

Ainsi, il affirme – sans toutefois le prouver – qu'il aurait réduit son dommage en travaillant en intérim de manière continue à partir du 19 juin 2023.

Il n'a pas non plus fait état de recherches ultérieures, ni donné d'explications en ce qui concerne sa situation professionnelle et financière à la suite de l'unique contrat de mission qu'il a versé parmi ses pièces, ses explications quant au reclassement interne et au chômage perçu n'étant pas pertinentes, alors qu'elles concernent une époque se situant manifestement en dehors de la période de référence revendiquée.

D'autre part, le requérant s'est contenté d'évaluer son préjudice sur base d'une prétendue perte de rémunération mensuelle obtenue en déduisant de son ancien salaire brut le salaire net qu'il a gagné pendant l'unique période de quinze jours pendant laquelle il prouve avoir travaillé.

Il n'a dès lors prouvé ni le principe, ni le montant du préjudice dont il réclame la réparation, de sorte qu'il convient de le débouter de sa demande.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 3.000 €.

Or, si la résiliation du contrat de travail 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 dépend 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, ce que le requérant est en l'espèce resté en défaut de faire vu qu'il n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi.

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 sa faible ancienneté mais également de son âge (né en 1974), d'évaluer *ex aequo et bono* à 800 €.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est à rejeter.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Le requérant ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire.

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 requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare le licenciement du 7 mars 2023 abusif ;

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

en déboute ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 800 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 800 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 29 avril 2024, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondée ;

en déboute ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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,
André GILBERTZ, 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.