Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1454/2025
E-TRAV-174/23

Audience publique du 3 juin 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 Kefseresma AKSU, en remplacement de Maître Nadia CHOUHAD, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., 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 Karine BICARD, avocat à Esch-sur-Alzette.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 28 juillet 2023, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 3 octobre 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 2 janvier 2024.

Suite à cinq remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut à l'audience publique du 24 février 2025.

A ladite audience, l'affaire fut refixée au 6 mai 2025, l'audience n'étant plus utile.

A cette dernière audience, l'affaire fut utilement retenue et 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 28 juillet 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 : 7.582,00 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €
- Commissions impayées : 543,00 €
- Congés non pris : 1.568,74 €

soit en tout 14.693,74 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il réclama encore la remise de son certificat de travail.

Le requérant demanda finalement un montant de 2.500 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat, un montant de 1.500 € à titre d'indemnité de procédure 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 6 mai 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- augmenta sa demande relative au préjudice matériel à 11.645 € ;
- renonça à sa demande relative au certificat de travail ;
- réclama la communication de ses fiches de salaire rectifiées des mois de mars 2022 et d'avril 2022 ;
- augmenta sa demande relative aux frais et honoraires d'avocat à 7.880 € ;
- augmenta sa demande relative à l'indemnité de procédure à 5.000 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € 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 du 9 mars 2018 prenant effet le 18 mars 2018, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « vendeur ».

Suivant courrier du 4 mai 2022, il s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« *Monsieur PERSONNE1.),*

Par la présente, nous avons le regret de vous informer que notre société a décidé de résilier votre contrat de travail pour motif grave et ce, avec effet immédiat conformément à l'article L.124-10 du code du travail.

Les motifs de licenciement sont les suivants :

Absence injustifiée. En effet vous êtes en absence injustifiée depuis le mercredi 27 avril 2022, à ce jour nous n'avons réceptionné aucun justificatif de votre absence, alors que vos précédents certificats médicaux nous ont été transmis dernièrement et régulièrement.

Nous vous rappelons qu'à ce jour, le dernier justificatif d'absence (certificat médical) en notre possession et transmis par vos soins a pris fin le mardi 26 avril 2022.

Par ailleurs, nous avons pris contact avec la CNS ce mardi 3 mai 2022, ces derniers nous ont également confirmer ne disposer d'aucun certificat médical au-delà de mardi 26 avril 2022, ni par courrier, ni par tout autres moyens de transmissions.

Ces faits rendent immédiatement et définitivement impossible le maintien de nos relations de travail.

(…) ».

PERSONNE1.) expose avoir protesté contre ledit congédiement suivant courrier du 29 juillet 2022, la résiliation ayant été notifiée pendant son incapacité de travail dûment constatée du 28 avril 2022 au 20 mai 2022, partant en violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 du Code du travail.

A titre subsidiaire, il considère que les motifs n'ont pas été indiqués avec la précision requise.

A titre plus subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs avancés.

A l'appui de son argumentation, le requérant explique avoir informé la société défenderesse de son incapacité de travail au moyen d'un message WhatsApp dès le 28 avril 2022.

Il explique encore lui avoir envoyé son certificat médical par lettre recommandée du 29 avril 2022, l'employeur ayant admis suivant courrier du 31 août 2022 avoir reçu ledit certificat et ayant vainement tenté d'annuler le licenciement qui avait été notifié.

Le requérant explique ne pas avoir été d'accord avec une telle annulation, l'employeur n'étant pas autorisé à revenir de manière unilatérale sur une décision de congédiement.

Il conteste encore tout accord avec un report de la date de cessation du contrat et conclut à l'irrecevabilité de l'offre de preuve adverse tendant à établir une résiliation d'un commun accord.

Il estime finalement que dans la mesure où l'employeur a lui-même proposé d'annuler le congédiement, il ne saurait actuellement conclure à l'existence d'un comportement suffisamment grave pour justifier le licenciement.

Considérant dès lors la résiliation de son contrat de travail comme étant abusive, PERSONNE1.) réclame un montant de 11.645 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Il explique que ce montant correspondant à la différence, pendant une période qu'il demande à voir fixer à trente-deux mois (de juin 2022 à janvier 2025 inclus), entre les salaires qu'il aurait continué à toucher auprès de l'employeur en l'absence de licenciement et les salaires qu'il admet avoir touchés auprès de son nouveau patron à partir de septembre 2022.

Le requérant réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 5.000 €, précisant que le licenciement l'a placé dans une situation financière instable et qu'il a dû se soumettre à un suivi psychologique.

PERSONNE1.) estime ensuite pouvoir prétendre à des commissions.

Il explique en effet qu'aux termes de son contrat de travail, les parties ont convenu du paiement d'une commission d'un (1) pourcent du prix HTVA pour chaque vente réalisée.

Or, il explique avoir vendu trois véhicules en mars et avril 2022 pour lesquels aucune prime ne lui a été versée, à savoir :

- le 31 mars 2022 (ALIAS1.) à 19.900 €)
- le 8 avril 2022 (ALIAS2.) à 22.500 €)
- le 16 avril 2022 (ALIAS0.) à 11.900 €).

Il réclame dès lors à ce titre le paiement de la somme de (199 + 225 + 119 =) 543 €.

Le requérant prétend encore au paiement de congés non pris.

Il fait ainsi valoir que suivant fiche de salaire de mai 2022, il bénéficiait d'un report de congé non pris de 48 heures de l'année 2021, ce qui correspond à une indemnité de (48 x 13,37 =) 641,76 €.

Il estime encore qu'au vu de la résiliation du contrat avec effet au 4 mai 2022, il peut prétendre pour l'année 2022 à une indemnité de 926,98 € correspondant à un congé non pris de 16,83 jours (page 3 de sa requête), respectivement de (26 : 12 x 4 =) 8,67 jours (page 5 de cette même requête). Les parties n'ont pas pris position par rapport à cette contradiction.

Le requérant demande dès lors la condamnation de l'employeur à lui payer de ce chef une indemnité de (641,76 + 926,98 =) 1.568,74 € bruts.

PERSONNE1.) réclame finalement la rectification de ses fiches de salaire des mois de mars 2022 et d'avril 2022, lesdites fiches ne comportant pas l'indication des montants ci-devant réclamés à titre de commissions sur ventes.

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

En ce qui concerne le licenciement, elle admet avoir été informée à temps de la prolongation de l'incapacité par WhatsApp.

Elle fait en revanche valoir que le certificat médical afférent ne lui a pas été soumis endéans le délai.

Elle expose ensuite qu'en date du 3 mai 2022, elle s'est renseignée auprès de la CNS qui lui a confirmé l'absence de nouveau certificat médical de sorte qu'elle explique avoir procédé au licenciement le 4 mai 2022.

Elle explique par ailleurs que ce n'est qu'en date du 10 mai 2022 que le salarié lui a fait parvenir par WhatsApp la preuve de l'envoi recommandé ayant contenu la prolongation de son incapacité, le certificat en lui-même ne lui ayant été soumis que par la suite et donc après le licenciement.

La société défenderesse explique ensuite qu'après réception de la prédite preuve d'envoi, elle a proposé au salarié d'annuler le licenciement, le salarié s'étant toutefois focalisé sur le 4 mai 2022 et ayant refusé de réintégrer l'entreprise.

Elle explique finalement lui avoir proposé une résiliation d'un commun accord, les parties ayant ainsi trouvé un arrangement prévoyant sa sortie des effectifs en date du 17 juin 2022. Elle formule une offre de preuve en ce sens.

Elle précise encore à cet égard que jusqu'à cette résiliation d'un commun accord, dont la date est reprise dans la déclaration de sortie, le salarié a été pris en charge par la CNS (du 1er au 16 juin 2022), respectivement par l'employeur (congé payé en date du 17 juin 2022).

Le contrat ayant dès lors été résilié d'un commun accord des parties, la société défenderesse conclut au débouté des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire et à supposer qu'il n'y ait pas eu résiliation d'un commun accord, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement.

Elle s'oppose à l'application de l'article L.121-6 (3), le certificat médical ne lui ayant pas été soumis endéans le délai légal.

Elle considère encore que les motifs ont été indiquées avec une précision suffisante.

Elle conclut finalement au caractère réel et sérieux des motifs, le salarié ayant été absent du 26 avril 2022 au 4 mai 2022 sans respecter son obligation légale de justifier son absence.

A titre plus subsidiaire et à supposer que le licenciement soit déclaré abusif, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté des demandes indemnitaires adverses.

En ce qui concerne le préjudice matériel, elle fait valoir que le salarié a été indemnisé jusqu'au 17 juin 2022 de sorte qu'il n'a pas subi de dommage jusqu'à cette date.

Elle estime encore que la période de référence est largement surfaite et qu'il y a lieu de la réduire à de plus justes proportions. Elle considère qu'une période de six mois (jusqu'en novembre 2022) est suffisante pour apprécier le préjudice par lui subi.

Elle s'oppose ensuite à la demande concernant le dommage moral, PERSONNE1.) ayant déjà été malade avant son licenciement et le suivi psychologique par lui invoqué n'étant pas en relation avec la résiliation de son contrat de travail. A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire le montant réclamé à de plus justes proportions.

En ce qui concerne les commissions, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. ne conteste pas le principe de la demande.

Elle conditionne toutefois le paiement desdites commissions à la remise de l'original des bons de livraison, ces derniers ne lui ayant été envoyés que sous forme de photos au moyen de WhatsApp de sorte qu'elle explique ne pas avoir pu vérifier qu'il s'agit des bons bons.

Dans ce même contexte, elle ne s'oppose pas au principe de la rectification des bulletins de salaire de mars et d'avril 2022 pour y intégrer, le cas échéant, le montant d'éventuelles commissions qui seraient dues.

La société défenderesse s'oppose finalement à la demande relative au congé.

Elle explique en effet avoir procédé en date du 12 mars 2024 au paiement d'un montant de 1.951,90 € correspondant au salaire/congé du 17 juin 2022 (73,38 € nets) ainsi qu'au solde du congé non pris (1.878,52 € nets).

Estimant dès lors que tout a été payé, elle conclut au débouté de la demande relative au congé.

Motifs de la décision :

Quant à la résiliation du contrat de travail :

Embauché par la société défenderesse en qualité de vendeur suivant contrat de travail à durée indéterminée à partir du 12 mars 2018, le salarié s'est vu notifier une lettre de licenciement avec effet immédiat en date du 4 mai 2022.

Les parties sont en désaccord sur la date et l'origine de l'événement ayant finalement conduit à la résiliation du contrat, l'employeur expliquant avoir annulé ledit

licenciement pour le remplacer, avec l'accord du salarié, par une résiliation d'un commun accord avec effet au 17 juin 2022.

Le salarié conteste toute annulation du licenciement ainsi que toute résiliation d'un commun accord.

Il est de jurisprudence constante que le congé et ses modalités une fois notifiés, échappent à la volonté de son auteur qui ne peut plus y revenir, sauf accord des parties (voir notamment : Cour d'appel, 6 avril 2006, n° 30276 du rôle).

La société défenderesse ayant admis à l'audience que le salarié a refusé l'annulation du licenciement, son argumentation à cet égard est dès lors à rejeter.

En ce qui concerne la résiliation d'un commun accord, il convient de rappeler qu'aux termes de l'article L. 124-13 du Code du travail :

« *Le contrat de travail conclu à durée déterminée ou sans détermination de durée peut être résilié par le commun accord de l'employeur et du salarié.*

Sous peine de nullité, le commun accord doit être constaté par écrit en double exemplaire signé par l'employeur et le salarié ».

L'écrit prévu à l'article L.124-13 est non seulement exigé pour servir de preuve mais constitue une formalité substantielle de la résiliation de commun accord (en ce sens : Cour d'appel, 1er février 1996, n°16091 du rôle ; Cour d'appel, 14 octobre 2004, n° 25349 du rôle ; Cour d'appel, 20 mai 2010, n° 34764 du rôle).

En l'absence d'un écrit signé entre parties conformément aux exigences de l'article L.124-13 du Code du travail, il ne peut être retenu que le contrat de travail aurait pris fin d'un commun accord (Cour d'appel, 7 décembre 2023, n° CAL-2022-01121 du rôle).

L'employeur n'ayant pas fait état d'une résiliation d'un commun accord dûment signée, son argumentation est à rejeter. Il en va de même de l'offre de preuve qui tend à établir un arrangement oral sous forme d'une résiliation d'un commun accord, les faits offerts en preuve n'étant pas pertinents.

Il s'ensuit que le contrat de travail a bien été résilié avec effet au 4 mai 2024, date de la notification du licenciement avec effet immédiat, ni la prise en charge ultérieure par la CNS, ni la déclaration de sortie, ni encore le paiement d'une prétendue journée de congé en date du 17 juin 2022 étant de nature à permettre de conclure au maintien de la relation de travail au-delà de la prédite date.

<u>Quant à la régularité du licenciement :</u>

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif de son licenciement principalement pour violation des dispositions protectrices de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, sinon pour absence de motifs précis, réels et sérieux.

- La protection en cas de maladie :

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L. 121-6 du Code du travail :

« *(1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(…)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

Il découle de cette disposition que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail.

A partir de l'avertissement de l'employeur le premier jour de l'incapacité, le salarié est alors protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Le salarié doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

A défaut par lui de remettre le certificat médical le troisième jour au plus tard, l'employeur recouvre son droit de procéder au licenciement.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que suivant certificat médical du 28 avril 2022, le salarié se trouvait en incapacité de travail pendant la période du 28 avril 2022 au 20 mai 2022.

L'employeur n'a pas contesté avoir été informé en temps utile de ladite incapacité de sorte que le requérant était protégé contre le licenciement du 28 au 30 avril 2022 inclus.

Le licenciement ayant toutefois été notifié en date du 4 mai 2022, soit après la période de protection initiale, le requérant aurait dû soumettre son certificat à l'employeur le 30 avril 2022 au plus tard.

Il y a en effet lieu de rappeler que le législateur, en choisissant de retenir le terme « soumettre », a entendu s'assurer que l'employeur a bien réceptionné le certificat, un simple envoi - même par courrier recommandé - n'étant pas suffisant à cet égard.

Or, s'il résulte des pièces versées en cause que le requérant a bien posté en France son certificat au moyen d'un recommandé du 29 avril 2022, il n'est toutefois pas établi et il est peu probable que l'employeur ait pu le recevoir dès le lendemain 30 avril 2022.

PERSONNE1.) n'ayant dès lors pas établi avoir soumis son certificat médical endéans le délai légal, il ne saurait bénéficier des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail de sorte qu'il y a lieu de vérifier le caractère précis, réel et sérieux des motifs invoqués.

- La précision des motifs :

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.

Il est admis qu'en cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motif grave, l'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

La société défenderesse ayant clairement spécifié dans sa lettre de licenciement le manquement reproché – à savoir une absence injustifiée à partir du 27 avril 2022 - et le salarié n'ayant pas pu se méprendre quant à la nature et à la portée dudit motif, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

- Le 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* ».

Si la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux du motif du licenciement appartient ainsi à l'employeur, la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

En l'espèce, le requérant se voit reprocher une absence injustifiée à partir du 27 avril 2022, son dernier certificat médical ayant expiré la veille.

Le salarié, qui conteste toute absence injustifiée, se réfère à un certificat médical lui attestant une incapacité de travail à partir du 28 avril 2022.

Si PERSONNE1.) ne conteste dès lors pas son absence à partir du 28 avril 2022, il ne résulte toutefois d'aucun élément du dossier que le salarié aurait déjà été absent dès le 27 avril 2024, l'employeur ayant d'ailleurs suivant fiche de salaire du mois d'avril 2022 procédé au paiement de l'intégralité du salaire afférent (173 heures pour un montant de 2.313,38 € bruts) sans faire état ni d'une absence injustifiée, ni procéder à une retenue de salaire de ce chef.

C'est dès lors à tort que le salarié se voit reprocher une absence injustifiée en date du 27 avril 2022.

En ce qui concerne la période du 28 avril 2022 au 4 mai 2022, pendant laquelle le salarié a bien été malade, il est vrai que le salarié n'a pas établi avoir soumis son certificat de maladie en temps utile.

Il n'en reste pas moins que cette circonstance ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

L'article L. 124-10 (2) du Code du travail dispose en effet qu'est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il est par ailleurs admis que dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Or, il résulte des éléments du dossier que le salarié – loin de rester inactif – a informé son employeur le premier jour de l'incapacité de travail. Il lui a encore notifié le certificat médical par envoi recommandé dès le deuxième jour.

Même s'il est vrai qu'il devait admettre qu'un tel envoi international ne pouvait être soumis à l'employeur endéans le délai légal, il résulte toutefois de la lettre de licenciement que le salarié a toujours « dernièrement et régulièrement » communiqué ses précédents certificats médicaux de sorte qu'il convient d'admettre qu'il s'agit d'un comportement fautif isolé qui n'est pas suffisamment grave, en tant que fait unique et au vu de ses diligences, pour justifier son licenciement avec effet immédiat.

L'employeur a dès lors procédé au congédiement d'PERSONNE1.) de manière hâtive et avec une légèreté blâmable de sorte que le licenciement opéré est à considérer comme acte économiquement et socialement anormal qu'il y a, partant, lieu de déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

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

Au dernier stade de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame un montant de 11.645 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi entre juin 2022 et

janvier 2025. Il explique que suite à son licenciement du 4 mai 2022, il n'a retrouvé un nouvel emploi qu'à partir de septembre 2022.

L'employeur demande de son côté à voir ramener la période de référence à de plus justes proportions. Il estime encore qu'il y a lieu de tenir compte de la circonstance que le salarié a été pris en charge et qu'il n'a dès lors subi aucun préjudice jusqu'au 17 juin 2022.

Il est de principe que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement peut donner lieu à réparation. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause qu'au courant du mois de juillet 2022, le salarié s'est adressé à une entreprise intérimaire pour un emploi de plaquiste-enduiseur, poste pour lequel il n'a finalement été embauché qu'à partir de la reprise des activités de chantier en septembre 2022 mais auquel il est resté fidèle jusqu'en janvier 2025.

D'autre part, s'il est admis que le salarié ne doit pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle qu'il a exercée avant son licenciement (à savoir l'activité de vendeur) et qu'il doit rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail, PERSONNE1.) n'a pas fait état d'autres recherches ni avant le mois de juillet 2022, ni dans l'intervalle le cas échéant dans d'autres secteurs d'activité.

Le tribunal considère dès lors avec la société défenderesse que la période pendant laquelle le préjudice subi est censé se trouver en relation causale avec le licenciement du 4 mai 2022 est à limiter à quatre mois à partir de la fin de la période qui aurait normalement dû être couverte par l'indemnité de préavis (soit du 5 juillet 2022 au 4 novembre 2022).

Pendant ladite période, le salarié aurait touché auprès de son ancien employeur une rémunération de (4 x 2.313,38 =) 9.253,52 €.

Pendant cette même période, il a touché auprès de son nouvel employeur, qui l'a embauché à partir du 22 septembre 2022, la somme de [1.509,41 + 3.035,61 + (329 + 98 + 169,60 + 186,56 + 4,17 = 787,33) =] 5.332,35 €.

Le préjudice matériel auquel le salarié peut prétendre s'élève dès lors à (9.253,52 – 5.332,35 =) 3.921,17 €.

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

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le 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.

Au vu des éléments soumis à l'appréciation du tribunal, le préjudice moral subi par le requérant est à indemniser moyennent un montant fixé *ex aequo et bono* à 1.500 €.

Le tribunal ne tient pas compte dans ce contexte du suivi psychologique invoqué par le requérant, celui-ci n'étant pas documenté à suffisance et le lien avec le licenciement n'étant pas non plus établi.

Le salarié n'ayant pas justifié du cours des intérêts tel que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant aux commissions :

PERSONNE1.) réclame un montant de 543 € à titre de commission pour trois véhicules qu'il explique avoir vendus au courant des mois de mars 2022 et d'avril 2022. Il explique avoir transmis à l'employeur par WhatsApp les bons de commande afférents et explique ne plus disposer des originaux.

La société défenderesse n'a pas contesté le principe de la demande tout en reprochant au salarié de ne pas lui avoir soumis pour vérification les originaux des bons de commande des véhicules vendus.

Il résulte de l'article 5.2 du contrat de travail que les parties ont convenu d'une rémunération variable sous forme d'une commission sur ventes de « *1% du prix de vente HTVA à l'établissement de la vente réalisée* ».

Afin de lui permettre d'aboutir dans sa demande, il appartient dès lors au salarié de prouver le montant hors TVA des ventes par lui réalisées en mars et en avril 2022.

Le salarié renvoie à cet égard à des photos envoyés à l'employeur par WhatsApp.

Or, lesdites documents sont totalement illisibles et le salarié a omis de communiquer des photos plus nettes malgré demande du tribunal à l'audience.

Il y a dès lors lieu de le débouter de sa demande, les montants dus n'étant pas établis.

Quant au congé non pris :

PERSONNE1.) réclame encore un montant de 1.568,74 € à titre d'indemnité pour le congé non pris. Il se prévaut d'un report de 48 heures de l'année 2021 ainsi que de son droit au congé légal de l'année 2022.

La société défenderesse conteste la demande alors qu'elle explique avoir payé un montant net de 1.951,90 €, soit 73,38 € pour la journée de congé pris du 17 juin 2022 et 1.878,52 € à titre de congé non pris. Elle estime dès lors que plus rien n'est dû.

Il résulte des fiches de salaire périodique et non-périodique du mois de juin 2022 (pièces ns° 9 et 10 de Maître Karine BICARD) que les montants payés par l'employeur en net correspondent à un prétendu congé pris le 17 juin 2022 (77,11 € bruts) ainsi

qu'au solde des congés non pris calculé jusqu'au 17 juin 2022 (2.139,54 € bruts y compris le report de l'année 2021).

Dans la mesure où le contrat entre parties a été résilié avec effet au 4 mai 2022, date du licenciement avec effet immédiat, le salarié n'a logiquement pas pu prendre du congé en date du 17 juin 2022.

Il n'en reste pas moins que le montant afférent a été réglé à titre de congé de sorte qu'il y a lieu de le rajouter à l'indemnité de congé non pris telle que payée par l'employeur.

Ce dernier a dès lors d'ores et déjà réglé la somme de (77,11 + 2.139,54 =) 2.216,65 € bruts, montant que le salarié ne conteste pas avoir reçu.

Le montant réclamé par PERSONNE1.) étant moindre, il y a lieu de le débouter de sa demande.

Quant aux documents sociaux :

Le requérant réclame encore la rectification de ses fiches de salaire de mars et d'avril 2022, celles établies par l'employeur ne tenant pas compte des ventes de véhicules réalisés au courant desdits mois.

PERSONNE1.) ayant toutefois été débouté de sa demande relative aux commissions sur vente, il n'y a pas lieu à rectification des fiches de salaire de sorte que sa demande est à rejeter.

Quant aux frais et honoraires d'avocat :

Le requérant conclut au paiement de la somme de 7.880 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

La société défenderesse conteste toute faute dans son chef. Elle excipe encore de la circonstance que l'avocat n'est pas obligatoire devant les juridictions du travail.

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Force est toutefois de constater que dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Abstraction faite de la circonstance que le montant réclamé ne correspond pas tout à fait aux pièces versées, le tribunal considère que le choix d'PERSONNE1.) de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à la partie défenderesse dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la partie adverse, mais d'un choix délibéré dont le requérant doit seul supporter les éventuelles conséquences.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à cette demande.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties réclame à l'autre le paiement d'une indemnité de procédure.

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, 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 à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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 en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

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 la modification de ses demandes ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle ;

dit que le contrat de travail a pris fin à l'initiative de l'employeur avec effet au 4 mai 2022 ;

déclare ce licenciement abusif ;

dit la demande d'PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 3.921,17 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence de 1.500 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.421,17 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 28 juillet 2023, jusqu'à solde ;

dit les demandes d'PERSONNE1.) relatives aux commissions, au congé non pris et à la rectification de ses fiches de salaire non fondées ;

en déboute ;

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. 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.