**Texte pseudonymisé**

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

Répertoire n° 1455/2025
E-TRAV-160/21

# 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 Karim SOREL, avocat à Luxembourg,

et :

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, 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 Laurent NIEDNER, avocat à Luxembourg.

## Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 30 juillet 2021, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 4 octobre 2021, date à laquelle l'affaire fut fixée au 10 janvier 2022.

Suite à neuf remises à la demande des parties, l'affaire fut fixée au rôle général à l'audience du 2 juillet 2024.

Elle fut réappelée à l'audience du 5 novembre 2024, date à laquelle elle fut fixée au 6 janvier 2025.

Suite à une ultime remise à la demande des parties, l'affaire fut retenue à l'audience publique du 24 février 2025.

A l'audience du 24 février 2025, l'affaire a été refixé au 6 mai 2025, l'audience n'étant plus utile.

A cette dernière audience, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, 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 30 juillet 2021, 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 :

- Préjudice matériel : 9.280 €
- Préjudice moral : 5.000 €

soit en tout 14.280 € 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, introduite 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.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 6.066,49 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Il n'y a en revanche pas lieu de tenir compte de l'augmentation de la demande relative à l'indemnité de procédure se retrouvant dans son décompte, ladite demande n'ayant pas été oralement reprise à la barre de sorte que le tribunal n'en est pas valablement saisi.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 € 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 26 juillet 2017 ayant pris effet le 1er août 2017, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « poseur ».

Il explique que par courrier du 13 avril 2021, l'employeur a mis fin audit contrat de travail moyennant un préavis de deux mois courant du 15 avril 2021 au 14 juin 2021.

Le requérant explique encore que suite à sa demande en communication des motifs du 19 avril 2021, notifiée le 20 avril 2021, l'employeur lui a fait tenir un courrier de motivation du 19 mai 2021.

A l'occasion des plaidoiries à l'audience, PERSONNE1.) a déclaré ne plus contester la précision des motifs de sorte qu'il n'y a plus lieu d'y revenir.

Il continue en revanche à contester le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Le requérant fait en effet valoir que parmi les quatre motifs avancés par l'employeur, seul l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut faire revivre les faits anciens, ces derniers datant de 2019 et de 2020 et n'ayant dès lors pas été invoqués endéans un délai raisonnable. Il fait par ailleurs valoir que le motif de 2019 a déjà fait l'objet d'un avertissement de sorte qu'il ne saurait plus justifier un licenciement.

Or, le requérant estime que l'absentéisme invoqué à l'appui des faits anciens ne constitue pas un motif valable de licenciement, les absences reprochées n'étant que la conséquence d'un accident du travail du 15 mai 2020 reconnu par l'AAA et pris en charge par la CNS et faisant dès lors partie des risques engendrés par l'activité normale de l'entreprise.

Il estime par ailleurs que cet accident ne saurait plus actuellement être remis en cause, la déclaration d'accident ayant été remplie par les deux parties et l'employeur n'en ayant jamais mis en doute la réalité.

Il estime encore que le tribunal du travail n'est pas compétent pour connaître d'une telle remise en cause, l'accident du travail ayant été dûment reconnu comme tel par l'AAA.

Le requérant s'oppose encore, dans le contexte de l'absentéisme habituel, aux nouvelles absences invoquées par l'employeur à l'audience, celles-ci n'ayant pas été visées par la lettre de motivation et constituant dès lors des motifs nouveaux qu'il y aurait lieu d'écarter.

L'employeur ne disposant dès lors d'aucun motif récent, PERSONNE1.) considère qu'il n'y a pas lieu de revenir sur les faits anciens.

A titre subsidiaire, il conteste ces derniers faits.

Il s'oppose finalement à l'offre de preuve formulée par la partie adverse, celle-ci n'étant pas pertinente.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de 6.066,49 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Il explique que la somme réclamée correspond à la différence – pendant une période qu'il demande à voir fixer à quatre mois à partir de son rétablissement (soit du 20 octobre 2021 au 20 février 2022) – entre les rémunérations qu'il aurait continuées à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement (soit 2.635,48 € sur base des indemnités pécuniaires de maladie mensuellement perçues) et les indemnités de chômage qu'il admet avoir reçues en France.

Il réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral qu'il évalue à 5.000 €.

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

Elle explique que contrairement aux déclarations adverses, le requérant n'a jamais demandé la motivation de son licenciement, le courrier du 19 avril 2021 ne constituant qu'un simple courrier de contestation de sorte que ce serait par erreur que l'employeur lui a fourni les motifs afférents.

Elle en déduit qu'à défaut de demande des motifs et faute d'indication spontanée d'une motivation lors du licenciement, la charge de la preuve du caractère abusif du congédiement incombe au salarié.

Or, la société défenderesse estime que pareille preuve n'est pas rapportée.

Elle fait ainsi valoir, en ce qui concerne l'absentéisme habituel, que les éléments du dossier ne permettent pas de retenir l'existence d'un accident du travail en date du 15 mai 2020.

Elle qualifie de « pas crédibles » les déclarations adverses quant à l'origine professionnelle de l'incapacité reprochée, le salarié affirmant s'être tordu la cheville sur un chantier et mai 2020 mais ayant continué à travailler normalement jusqu'en septembre 2020, son incapacité n'ayant commencée que le 18 septembre 2020 pour se prolonger jusqu'à son licenciement en date du 13 avril 2021.

Elle fait encore valoir que le seul témoin du prétendu incident est le frère du requérant de sorte qu'elle conteste le lien entre l'incapacité reprochée au salarié et les risques découlant de son travail.

Elle donne par ailleurs à considérer que l'AAA n'a reconnu l'existence d'un accident du travail qu'après demande de réouverture du dossier de la part du salarié, l'employeur ne disposant pas des pièces dudit dossier de sorte que les conclusions de l'AAA quant à l'existence d'un accident du travail ne lui seraient pas opposables.

La société défenderesse en déduit qu'elle peut valablement invoquer les absences accumulées par le salarié à partir du 18 septembre 2020.

Elle estime encore qu'au vu de la durée continue de cette absence, la perturbation de l'entreprise doit être présumée, le motif tiré de l'absentéisme étant dès lors à lui seul suffisant pour justifier le licenciement.

Elle rajoute finalement à l'audience que le salarié a déjà été malade en janvier 2020, en avril 2020 ainsi qu'en juillet 2020, ces absences n'étant pas – en l'absence de demande de motivation - à considérer comme des motifs nouveaux.

Concernant les motifs de 2019 et de 2020, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. fait valoir que le salarié a été malade pendant sept mois à partir du 18 septembre 2020 de sorte qu'il est normal que ces faits soient plus anciens.

Elle estime encore que l'existence d'un avertissement relatif au fait de 2019 n'empêche pas l'employeur d'invoquer ce dernier si, tel qu'en l'espèce, de nouveaux faits se sont réalisés après l'avertissement.

En ce qui concerne la réalité et le sérieux desdits motifs, elle considère là-encore que le salarié n'a pas établi l'absence de caractère réel et sérieux.

Elle estime au contraire que les faits reprochés résultent à suffisance du dossier et qu'ils sont de nature à justifier le congédiement.

La société défenderesse fait ainsi valoir qu'en date du 22 novembre 2019, le salarié a eu un avertissement pour avoir laissé de nombreux gravats et restes de protection sur les chantiers « ALIAS1.) », le client s'en étant plaint par écrit auprès de l'employeur. Elle conteste l'attestation testimoniale adverse, les déclarations du témoin se trouvant en contradiction avec les attestations versées par l'employeur. Elle explique finalement que le prédit avertissement n'a jamais été contesté par le requérant.

Elle explique encore qu'en date du 10 mars 2020 sur le chantier « ALIAS2.) », les frères GROUPE1.) ont posé un châssis par l'intérieur au lieu de l'installer depuis l'extérieur, le plâtre ayant ainsi été abimé de sorte que le client SOCIETE2.) a par la suite refusé toute nouvelle affectation des prédits salariés sur l'un de ses chantiers.

Elle explique finalement qu'en date du 6 février 2020 sur le chantier « ALIAS3.) à ADRESSE3.) » du client SOCIETE3.), le requérant et son frère ont omis d'enlever un film de protection qui se trouvait sur une porte, de sorte que ce dernier a adhéré à la porte et n'a pu être enlevé que suite à l'intervention d'une société spécialisée. L'employeur conteste à cet égard les déclarations du frère du requérant, celui-ci affirmant à tort dans son attestation avoir lui-même réussi à remettre la porte en état.

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

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve.

A titre plus subsidiaire, elle considère que les montants réclamés à titre réparation des préjudices matériel et moral sont excessifs et qu'il y a lieu de les réduire à de plus justes proportions.

En ce qui concerne plus particulièrement le préjudice matériel, elle demande la prise en compte d'une période de référence courte. Elle considère encore que le point de départ de ladite période ne doit pas correspondre au jour du prétendu rétablissement du salarié mais à la date de son licenciement.

**Motifs du jugement :**

Le requérant, embauché par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à partir du 1er août 2017, s'est vu licencier par l'employeur en date du 13 avril 2021 moyennant respect du préavis légal expirant le 14 juin 2021.

Par courrier du 19 avril 2021, le salarié a informé son employeur de ce qui suit :

« *Concerne : Réclamation contre mon licenciement*

*Madame, Monsieur,*

*Par la présente, je conteste formellement mon licenciement en date du 15 avril 2021 dans la mesure où les motifs invoqués ne sont ni précis, ni réels, ni sérieux. En la circonstance, aucun motif n'est invoqué dans votre courrier.*

*La présente vaut réclamation au sens de l'article L.124-11 du Code du travail.*

*(…)* ».

Force est dès lors de constater que contrairement aux déclarations du requérant, ce dernier n'a pas demandé les motifs du congédiement mais qu'il s'est contenté de contester contre son licenciement.

Par courrier subséquent du 19 mai 2021, l'employeur a malgré tout - et bien qu'il n'y était pas obligé - indiqué de manière spontanée les motifs se trouvant à l'origine de la résiliation du contrat de travail en se prévalant :

- d'un absentéisme habituel pour raison de santé, respectivement d'une incapacité de travail continue depuis le 18 septembre 2020 ;

- d'une insuffisance professionnelle illustrée par trois incidents situés pendant la semaine du 11 novembre 2019 (semaine 46) ainsi qu'en date des 6 février 2020 et 16 mars 2020.

Quant à la précision des motifs :

Il y a lieu de rappeler que le requérant n'a plus contesté à l'audience la précision des motifs fournis par l'employeur.

Il est par ailleurs admis en jurisprudence que si le salarié ne demande pas la motivation de son licenciement, il ne sera plus en droit de contester par la suite la précision des motifs spontanément indiqués par l'employeur.

Il y a finalement lieu de préciser qu'en ce qui concerne les absences supplémentaires invoquées par l'employeur à l'audience, il ne s'agit pas de motifs nouveaux, le salarié s'étant vu reprocher dans le courrier du 19 mai 2021 d'avoir été « *trop souvent et trop longtemps malade* » de sorte que l'invocation des absences de janvier, d'avril et de juillet 2020 non expressément visées par le courrier patronal sont à considérer comme de simples précisions complémentaires par rapport aux motifs spontanément invoqués.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Les parties sont en désaccord quant au caractère réel et sérieux des motifs se trouvant à la base du licenciement.

S'agissant d'un problème de preuve, il y a lieu de rappeler les dispositions applicables en la matière.

Aux termes 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 ».*

L'article L. 124-5 (3) dispose en revanche que le salarié qui, tel qu'en l'espèce, n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté de demander les motifs de son licenciement conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

Cette apparente contradiction entre les articles précités est interprétée par la jurisprudence de la manière suivante :

Si l'employeur résilie le contrat de travail avec préavis sans indiquer de motifs et que le salarié ne demande pas ces motifs endéans le délai légal, il appartient à ce dernier, en application de l'article L. 124-5 (3), d'établir par tous les moyens que le licenciement est abusif (Cour d'appel, 18 décembre 2008, n°33093 du rôle).

Si l'employeur résilie en revanche le contrat de travail avec préavis en indiquant spontanément des motifs et que le salarié ne demande pas de communication de motifs dans le délai légal, il pourra contester le caractère réel et sérieux des motifs spontanément indiqués et dans ce cas, la charge de la preuve des faits reposera sur l'employeur (cf. : Cass., 15 février 2011, Pas. 32, p.4 ; Cour d'appel, 2 février 2012, n°35549 du rôle).

Il s'ensuit qu'au vu des contestations du requérant par rapport au caractère réel et sérieux des motifs spontanément invoqués par la société défenderesse, la charge de la preuve 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 1994, n°14582 du rôle)

En l'espèce, il résulte de la motivation spontanée du licenciement ainsi que des explications complémentaires fournies à l'audience que les faits ayant conduit à la résiliation du contrat de travail en date du 13 avril 2021 se sont succédés comme suit :

- un incident du 11 novembre 2019, sanctionné par un avertissement du 22 novembre 2019 ;
- un incident du 6 février 2020 ;
- un incident du 16 mars 2020 ;
- des incapacités de travail en janvier, avril et juillet 2020 ;
- une absence continu pour raison de santé depuis le 18 septembre 2020.

PERSONNE1.) estime que le premier fait ne saurait constituer un motif réel et sérieux pour avoir d'ores et déjà été sanctionné par un avertissement. Il considère encore que les incidents de 2019 et de 2020 sont trop anciens alors qu'ils n'ont pas été invoqués endéans un délai raisonnable.

L'employeur estime pour sa part que l'avertissement ne saurait avoir de conséquences, de nouveaux faits s'étant rajoutés à celui du 11 novembre 2019. Il considère encore qu'il est normal que certains faits soient plus anciens, le salarié ayant été malade depuis septembre 2020.

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.

S'il est par ailleurs vrai qu'un même fait ne peut être sanctionné deux fois en ce sens qu'il ne peut plus motiver un licenciement s'il a déjà fait l'objet d'un avertissement antérieur et qu'il en va différemment si - tel qu'en l'espèce - le salarié a commis depuis le dernier avertissement et dans un délai raisonnable une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, le reproche antérieur déjà sanctionné par avertissement, force est toutefois de constater qu'en l'espèce le licenciement n'a pas été notifié endéans un délai raisonnable, la société défenderesse n'ayant procédé à la résiliation du contrat ni avant le 18 septembre 2020 (soit plus de six mois après le dernier incident), ni même à partir du 19 mars 2021 (date d'écoulement du délai de 26 semaines de l'article L.121-6) mais ayant attendu jusqu'au 13 avril 2021 pour ensuite se prévaloir, en complément aux faits anciens, d'une absence continue pour raisons médicales de sept mois.

La société défenderesse ayant fait valoir que c'est l'incapacité de travail – et non les faits anciens - qui serait suffisante pour justifier à elle seule le congédiement, le tribunal considère que c'est cette absence qui a été l'élément déclencheur du licenciement.

Il s'ensuit qu'au vu de l'argumentation de PERSONNE1.) qui invoque l'origine professionnelle de ladite incapacité, il y a d'abord lieu d'analyser si cette absence est susceptible de constituer un motif de licenciement, alors que ce n'est qu'en cas de réponse positive que l'insuffisance professionnelle reprochée, à la supposer établie, est susceptible de constituer, le cas échéant et en complément de l'absentéisme, un motif de licenciement suffisant.

- Quant à l'absentéisme habituel :

La maladie d'un salarié conduit en principe à une absence justifiée. Elle ne peut être sanctionnée en tant que telle.

Par ailleurs, la désorganisation que peut causer l'absence répétée ou prolongée d'un travailleur figure normalement parmi les risques que tout employeur doit supporter.

Il est toutefois admis que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

En l'espèce, il résulte des pièces versées par l'employeur et que le salarié n'a pas autrement contestées que PERSONNE1.) a été absent comme suit :

- du 07.01.2020 au 19.01.2020 (72 heures),
- du 20.04.2020 au 26.04.2020 (40 heures),
- le 29.07.2020 (8 heures),

puis encore :

- du 18.09.2020 au 04.10.2020,
- du 03.10.2020 au 13.10.2020,
- du 13.10.2020 au 13.12.2020,
- du 26.11.2020 au 26.02.2021,
- du 18.02.2021 au 18.04.2021.

Le salarié considère que les absences à partir du 18 septembre 2020 ne sont pas à prendre en considération, l'incapacité afférente résultant d'un accident du travail subi en date du 15 mai 2020.

L'employeur considère pour sa part que le requérant n'a pas établi l'origine professionnelle de ladite incapacité.

S'il est admis que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, la résiliation du contrat de travail pour absentéisme habituel n'est en revanche pas justifiée si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié (en ce sens : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40838 du rôle).

Il est encore admis que la preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle du salarié incombe à ce dernier (en ce sens : Cour d'appel, 20 décembre 2018, n°44281 du rôle).

En l'espèce, il résulte d'une décision de l'AAA du 10 septembre 2020 que suivant avis du même jour, le médecin-conseil de l'Administration du Contrôle médical de la sécurité sociale a déclaré la demande de réouverture du dossier du salarié fondée de sorte que l'indemnisation des suites de son accident du travail du 15 mai 2020 a été prise en charge par l'AAA jusqu'au 31 décembre 2020.

L’employeur n’ayant pas contesté avoir rempli et envoyé à l’AAA la déclaration d’accident du 6 juillet 2020, c’est à tort que la société défenderesse considère que ladite décision ne lui est pas opposable.

Il y a par ailleurs lieu de rappeler que même à défaut de déclaration envoyée à l'AAA, la personne affirmant avoir été victime d’un accident peut introduire une réclamation auprès de l’AAA auquel cas cette dernière est obligée avant toute prise de décision - sur base de l’article 5 du règlement grand-ducal modifié du 17 décembre 2010 déterminant la procédure de déclaration des accidents - de demander la prise de position de la personne à laquelle incombe la déclaration (c’est-à-dire l’employeur).

L’argumentation de l’employeur concernant l’opposabilité d’une telle décision est dès lors à rejeter.

Le tribunal constate encore qu’il résulte du « détail du calcul de l’indemnité pécuniaire » envoyé au requérant par la CNS que l’indemnité pécuniaire payée entre janvier 2021 et le 15 mai 2021 l’a été des suites de l’accident du travail.

Les différents certificats d’arrêt de travail soumis à l’employeur à partir du 18 septembre 2020 font également état d’absences en rapport avec l’accident du travail, de sorte que c’est à tort que l’employeur reproche au salarié de ne pas avoir établi que son absence à partir du 18 septembre 2020 est directement liée à son activité professionnelle.

S’il n’est dès lors pas exclu que cette absence prolongée ait pu engendrer une certaine gêne dans l’organisation du travail, elle ne saurait cependant en l’espèce être un motif réel et sérieux de licenciement alors qu’elle résulte des conditions de travail du salarié.

Il n’y a dès lors pas lieu de tenir compte desdites absences, l’employeur devant aux termes de l’article L.121-9 du Code du travail supporter les risques engendrés par l’activité de l’entreprise.

En ce qui concerne les absences plus anciennes des mois de janvier 2020, d’avril 2020 et de juillet 2020 invoquées à l’audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. n’a pas expliqué en quoi ces absences seraient constitutives d’un absentéisme habituel susceptible de constituer un motif de licenciement.

Il n’y a donc pas non plus lieu d’en tenir compte.

Il s’ensuit qu’en l’absence de motif réel et sérieux récent, le licenciement avec préavis du 13 avril 2021 ne saurait être justifié par des faits dont le plus récent remonte, à le supposer même établi, au 16 mars 2020.

Le congédiement est dès lors à déclarer abusif et l’offre de preuve de l’employeur est à rejeter pour défaut de pertinence.

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 matériel et moral qu'il a subis du fait de son licenciement.

Au dernier stade de ses conclusions, PERSONNE1.) réclame un montant de 6.066,49 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant une période de quatre mois à partir du 20 octobre 2021. Il précise que ce n'est qu'à partir de cette date qu'il a pu, en raison de l'incapacité découlant de ses conditions de travail après de la société défenderesse, entreprendre des recherches d'emploi.

L'employeur s'oppose à la demande, la période de référence étant excessive et son point de départ étant à calculer à partir du licenciement.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement peut donner lieu à réparation. Les pertes subies ne sont ainsi 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, le salarié n'a avancé aucun argument de nature à confirmer que son incapacité de travail découlant de l'accident professionnel aurait perduré au-delà de la période de préavis se terminant le 14 juin 2021, les décomptes de la CNS versés dans le cadre de la détermination de l'origine professionnelle de l'absence faisant au contraire état, à partir de la mi-mai 2021, d'une absence pour raison de maladie et non plus pour accident du travail.

L'argumentation de PERSONNE1.) quant au point de départ d'une éventuelle période de référence est dès lors à rejeter.

Le requérant n'a par ailleurs pas fait état d'un préjudice matériel pendant la période se situant immédiatement après la fin du préavis en date du 14 juin 2021. Le tribunal ignore s'il a touché des indemnités de chômage pendant cette période, le salarié n'ayant versé des attestations de paiement qu'à partir du mois d'octobre 2021. Le courrier du Pôle emploi du 29 août 2022 fait par ailleurs état d'une « *fin de votre contrat de travail du 12 octobre 2021* » alors que le contrat entre parties a cessé dès le 14 juin 2021.

Des candidatures n'ont par ailleurs été versées qu'à partir du mois de mars 2022, soit pour une période située après la fin de la période de référence revendiqué par le requérant d'octobre 2021 à février 2022.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) n'a pas établi l'existence d'un préjudice matériel se trouvant en lien causal avec son licenciement abusif, la demande afférente étant dès lors à rejeter.

Le requérant demande encore un montant de 5.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

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 son ancienneté et de son âge (né en 1974), d'évaluer *ex aequo et bono* à la somme de 1.500 €.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 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.

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 salarié 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 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 réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

**donne** acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

**déclare** le licenciement du 13 avril 2021 abusif ;

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

en déboute ;

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

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) un montant de 1.500 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 30 juillet 2021, jusqu'à solde ;

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

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

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