Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1812/2025
E-TRAV-52/25

Audience publique du 7 juillet 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 Yanis HAMAMA, en remplacement de Maître Céline MARCHAND, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), 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 Leslie BESCH, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Strassen.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 5 mars 2025, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 mars 2025, date à laquelle l'affaire fut fixée au 2 juin 2025.

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 5 mars 2025, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins d'y voir dire qu'il bénéficiait d'une ancienneté de services remontant au 1er juin 2013 et de voir condamner la société défenderesse à lui payer les montants de :

- Indemnité pour préavis non respecté : 34.842,19 €
- Indemnité de départ : 17.040,08 €
- Congé non pris : 3.747,26 €
- 13ème mois de l'année 2024 : 2.139,26 €.

Il demanda encore, à titre principal, à voir constater le caractère abusif de son licenciement du 11 décembre 2023, sinon du 12 décembre 2023, sinon encore du 13 décembre 2023 et à voir condamner la société défenderesse à lui payer de ce chef les montants de :

- Préjudice matériel : 57.002,07 €
- Préjudice moral : 20.719,62 €.

A titre subsidiaire, il demanda le paiement d'une indemnité de 8.710,55 € du chef de l'irrégularité formelle affectant son licenciement du 13 décembre 2023.

Le requérant réclama ensuite un montant de 4.671,37 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Il réclama par ailleurs les intérêts légaux sur les prédits montants, ainsi que la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du jugement.

Il réclama finalement une indemnité de procédure de 3.000 € 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 2 juin 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) n'a pas déclaré vouloir modifier ses demandes.

La procédure devant les juridictions du travail étant orale, il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte de l'augmentation de la demande pour préjudice moral telle qu'elle figure dans son décompte versé parmi les pièces, le requérant n'ayant pas fait état de cette modification à l'audience de sorte que le tribunal n'en est pas valablement saisi.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) 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 à durée indéterminée du 1er juin 2013, il est entré aux services de la société défenderesse, anciennement dénommée SOCIETE2.) S.A.R.L., en qualité d'« *inspecteur* ».

Il explique que suivant avenant du 25 novembre 2013, prenant effet le 1er décembre 2013, il a été promu aux fonctions de « *Gérant administratif* », d'« *Operation manager* » et de chef de poste sur site.

Il explique encore que suivant courrier du 12 avril 2019, il a résilié de manière unilatérale le premier contrat de travail avec préavis, celui-ci ayant dès lors pris fin le 14 juin 2019.

Le requérant expose ensuite que suivant contrat de travail du 19 août 2019 conclu pour une période déterminée de six mois, il est retourné aux services de la société défenderesse à partir du 20 août 2019 en qualité d'« *Operation and administrative manager* ».

S'il admet qu'en raison de la nature dudit contrat, ce dernier ne comportait pas de clause écrite de reprise d'ancienneté, il considère toutefois qu'en raison de l'interruption extrêmement courte entre le 14 juin 2019 et le 20 août 2019, il n'a jamais réellement quitté l'entreprise de l'employeur de sorte à se trouver à ses services sans discontinuation depuis le 1er juin 2013.

Il fait encore valoir que vers la fin de l'année 2019, les parties ont convenu :

- que le salarié allait rester à son poste de travail à l'expiration en date du 19 février 2020 de la durée déterminée de son contrat, celui-ci se transformant ainsi en contrat à durée indéterminée ;

- qu'il allait bénéficier de la reprise de son ancienneté de services à compter du 1er juin 2013, date de sa prise de fonctions initiale, ledit accord n'ayant toutefois jamais été formalisé par écrit suite à un oubli.

A l'appui de son argumentation, le requérant se réfère à ses fiches de salaire ainsi qu'à une attestation testimoniale de l'ancien CEO de l'entreprise. Il estime encore que l'absence de toute période d'essai lors de sa reprise constitue une preuve supplémentaire de la continuité dans la relation de travail.

PERSONNE1.) fait ensuite valoir qu'au début du mois de novembre 2023, il s'est rendu compte que l'employeur avait indûment changé son ancienneté sur ses fiches de salaire des mois de septembre 2023 et d'octobre 2023.

Il explique que malgré une lettre recommandée du 20 novembre 2023, l'employeur a refusé de rectifier ce changement dans le sens qui avait été convenu entre parties, allant même jusqu'à modifier l'ensemble de ses fiches de salaire, même antérieures au mois de septembre 2023.

PERSONNE1.) fait finalement valoir qu'au courant du mois de décembre 2023 et suite à ses contestations en rapport avec la modification de son ancienneté, l'employeur a procédé à son licenciement.

Il fait ainsi valoir, à titre principal, qu'il a fait l'objet d'un licencient oral en date du 11 décembre 2023 vers 16.35 heures, le nouveau directeur général PERSONNE2.) lui ayant annoncé – à l'occasion de la remise en mains propres d'une copie de sa convocation à un entretien préalable pour le 12 décembre 2023 à 16.00 heures, envoyée par la poste le 8 décembre 2023 mais qu'il n'avait pas encore réceptionnée – qu'il était « *au regret de devoir lui annoncer son licenciement* ».

A titre subsidiaire, il considère avoir fait l'objet d'un licenciement oral et implicite en date du 12 décembre 2023 vers 10.30 heures, PERSONNE2.) lui ayant remis à ce moment contre signature un courrier lui confirmant qu'il était « *dispensé de toute prestation de travail dès ce jour et ce jusqu'à la fin de (son) préavis* » tout en l'invitant à quitter son lieu de travail sur-le-champ pour ne revenir qu'à 16.00 pour son prétendu entretien « préalable ».

S'il admet que cet entretien a bien eu lieu plus tard dans la journée, le requérant estime toutefois qu'il est devenu sans objet - tout comme le licenciement écrit ultérieur - au vu de la survenance du prédit licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) explique finalement que ce n'est que par courrier du 13 décembre 2023, reçu le 15 décembre 2023, que l'employeur lui annoncé la résiliation de son contrat de travail moyennant un préavis du 15 décembre 2023 au 14 février 2024, le prétendu préavis de deux mois ne correspondant toutefois pas à celui que l'employeur aurait dû respecter au vu de son ancienneté.

Considérant son licenciement des 11 ou 12 décembre 2023 comme étant abusif, le requérant explique avoir protesté contre ladite résiliation suivant courrier du 22 décembre 2023.

Il explique encore que par ce même courrier il a demandé, à titre conservatoire et à supposer que son licenciement du 13 décembre 2023 puisse avoir un quelconque effet, la communication des motifs se trouvant à sa base.

Lesdits motifs lui ayant été notifiés suivant courrier du 22 janvier 2024, le requérant explique encore avoir protesté, à titre conservatoire et par courrier du 12 février 2024, contre son licenciement écrit.

Il considère en effet que les motifs invoqués n'ont pas été indiqués avec la précision requise, le courrier en question n'ayant notamment pas comporté les annexes auquel il se réfère.

Il estime encore que les faits reprochés ne constituent pas des motifs réels et sérieux de licenciement, les faits invoqués étant trop anciens, ayant d'ores et déjà fait l'objet d'avertissements et n'étant par ailleurs pas établis.

Il s'oppose à la prise en compte de l'attestation de PERSONNE2.), ses déclarations n'étant pas impartiales et ne constituant que des ouï-dire.

Pour ce même motif, il s'oppose à l'offre de preuve subsidiaire formulée à l'audience, faisant par ailleurs valoir que pareille mesure d'instruction n'est pas destinée à suppléer aux carences de l'employeur dans l'administration de la preuve.

En termes de revendications financières, PERSONNE1.) réclame tout d'abord un certain nombre de montants qu'il estime être dus sans considération du caractère abusif de son licenciement.

Il estime ainsi qu'au vu de son ancienneté de services, supérieure à dix années, il peut prétendre à une indemnité supplémentaire de quatre mois correspondant au préavis non respecté. En ce qui concerne la base de calcul du montant dû, il estime qu'il y a lieu de tenir compte du prorata de son 13ème mois de sorte qu'il réclame à ce titre le paiement d'un montant de [4 mois x (8.103,46 + (7.285,06 :12)) =] 34.842,19 €.

Le requérant réclame encore, sur base de cette même ancienneté, le paiement d'une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaire, soit un montant évalué à (102.240,45 : 12 x 2 =) 17.040,08 €.

Il considère ensuite que du fait d'avoir été privé de son préavis jusqu'au 14 juin 2024, il peut prétendre au congé non pris correspondant au préavis non respecté. Il demande ainsi l'indemnisation d'un congé supplémentaire de (4 mois x 2,25 =) 9 jours, auquel il rajoute un jour de congé compensatoire pour le 9 mai 2024, ce dernier correspondant à la fois au jour férié légal de l'Ascension et à la Journée de l'Europe. Il chiffre dès lors sa demande formulée à ce titre au montant de [10 jours x (8.103,46 / 173 x 8) =] 3.747,26 €.

Il explique finalement que suite à son licenciement écrit du 13 décembre 2023 avec effet au 14 février 2024, l'employeur ne lui a payé qu'un montant de 896,18 € à titre du prorata du 13ème mois pour l'année 2024. Or, il estime pouvoir prétendre à ce prorata jusqu'au 14 juin 2024, soit cinq mois de travail entiers, de sorte qu'il réclame à ce titre le paiement d'un montant de [(7.285,06 : 12 x 5 =) 3.035,44 – 896,18 =] 2.139,26 €.

PERSONNE1.) réclame ensuite, du fait de son licenciement abusif du 11 décembre 2023, sinon du 12 décembre 2023, sinon encore du 13 décembre 2023, le paiement d'un montant de 57.002,07 € à titre de réparation de son préjudice matériel.

Il précise que le montant ainsi réclamé correspondant à la différence – pendant une période de référence qu'il demande à voir fixer du 15 février 2024 au 31 décembre 2024 - entre les salaires (augmentés du prorata du 13ème mois) qu'il aurait continués à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement, d'une part, et les indemnités de chômage moindres qu'il admet avoir touchées en France à partir 5 mars 2024, d'autre part.

Il réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 20.719,62 €.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) réclame le paiement d'un mois de salaire augmenté du prorata du 13ème mois, soit un montant évalué à 8.710,55 €, à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement du 13 décembre 2023.

Il considère en effet que la procédure de l'entretien préalable n'a pas été respectée, l'employeur ayant fait assister à son entretien du 12 décembre 2023 à 16.00 heures une personne ne faisant pas partie de son personnel, à savoir un dénommé PERSONNE3.), « *Chief Human Resources Officer* » de la société belge SOCIETE3.), qualifié de « GROUPE1.) » dans le courrier de convocation du 8 décembre 2023 à l'entretien supposément préalable.

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

Elle conclut tout d'abord à la forclusion de l'action judiciaire en réparation de la résiliation prétendument abusive du contrat de travail.

A l'appui de ce moyen, elle explique tout d'abord contester tout licenciement oral en date des 11 ou 12 décembre 2023, la procédure tendant au licenciement écrit du 13 décembre 2023 ayant été engagée dès le 8 décembre 2023 moyennant le dépôt à la poste de la convocation à l'entretien préalable. Elle fait encore valoir que le salarié ne saurait, sans se contredire, prétendre avoir fait l'objet d'un licenciement oral à deux dates différentes. Elle excipe finalement de la circonstance que malgré son prétendu licenciement de la veille, le salarié s'est présenté à son lieu de travail en date du 12 décembre 2023 au matin. Sur question, elle admet toutefois avoir dispensé le requérant de toute prestation de travail dès la matinée de la journée en question.

En ce qui concerne le licenciement avec préavis, elle explique que les motifs dudit licenciement ont été communiqués le 22 janvier 2024. Le salarié ayant contesté lesdits motifs suivant courrier du 12 février 2024, l'employeur estime dès lors que c'est de manière tardive que la requête a été déposée en date du 5 mars 2025.

La société défenderesse estime ensuite qu'au vu de la formulation générale de l'article L.124-11 (2) du Code du travail, la forclusion concerne l'ensemble des demandes adverses, celles-ci étant toutes liées au caractère prétendument abusif de son licenciement.

A titre subsidiaire et quant au fond, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du licenciement du 13 décembre 2023.

Elle considère en effet que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle estime encore que les faits invoqués constituent des motifs réels et sérieux de licenciement. Elle n'a pas donné d'autres explications par rapport auxdits faits.

Considérant le licenciement comme étant fondé sur base des seuls éléments du dossier, elle conclut dès lors au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle formule une offre preuve censée reprendre le contenu de la lettre de motivation.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste ensuite l'ancienneté de services du salarié, celui-ci ne pouvant se prévaloir de son activité du 1er juin 2013 au 14 juin 2019 en raison de l'interruption réelle et volontaire de toute relation de travail entre le 15 juin 2019 et le 19 août 2019, date de la signature de son nouveau contrat de travail.

Elle fait encore valoir que ledit contrat de travail ne comporte pas de clause de reprise d'ancienneté.

Elle conteste finalement tout accord oral concernant la reprise d'une ancienneté au 1er juin 2013.

Elle s'oppose à cet égard à la prise en compte des fiches de salaire invoquées par le requérant, l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) étant de nature à confirmer que les fiches initiales indiquaient bien comme date d'entrée le 19 août 2019 et qu'elles n'ont été rééditées avec une indication erronée de la date d'ancienneté qu'à la demande du salarié et ce à partir de janvier 2020.

Elle fait finalement valoir que l'ancienneté exacte du salarié est confirmée par le certificat de travail du 14 février 2024.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'a pas fait valoir de contestation particulières par rapport aux revendications financières du requérant.

Elle s'oppose en revanche à la demande relative aux frais et honoraires d'avocat, les conditions des articles 1382 et 1383 du Code civil n'étant pas données en l'absence de faute, de dommage et de lien causal.

Motifs de la décision :

Quant à la forclusion :

La société défenderesse reproche au requérant de ne pas avoir introduit l'action en réparation de la résiliation prétendument abusive de son contrat de travail endéans le délai légal.

Le requérant s'oppose audit moyen, l'action judiciaire contre un licenciement oral ou implicite, c'est-à-dire une résiliation ne respectant aucune des formes légales, n'étant pas enfermée dans un délai particulier. Il considère encore que toute éventuelle forclusion ne saurait avoir d'effet ni par rapport aux indemnités de préavis et de départ, ni par rapport au congé non pris, ni encore par rapport au 13ème mois, ni finalement en ce qui concerne l'indemnité pour irrégularité formelle.

Il y a lieu de rappeler que la forclusion ou déchéance est la perte du droit d'accomplir l'acte ou la formalité qui aurait dû être effectué dans le délai imparti par la loi, ainsi que l'inefficacité de l'acte ou de la formalité accompli hors délai (Jurisclasseur Procédure, verbo Délais de procédure, n°73).

Le délai de forclusion est un délai de procédure dont le but est d'enfermer les activités procédurales des plaideurs dans un espace de temps déterminé. La forclusion est une fin de non-recevoir tendant à l'irrecevabilité de la demande.

Aux termes de l'article L. 124-11 (2) du Code du travail :

« *L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2).*

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».

Le terme de notification employé par le législateur doit être compris dans le sens de celui figurant aux articles L.124-3 (1) et L. 124-10 (3) du Code du travail, lesdits articles ne prévoyant comme mode de notification valable du licenciement que la lettre recommandée ou l'accusé de réception par le destinataire sur le double de ladite lettre.

Dans la mesure où une éventuelle forclusion n'est dès lors susceptible d'affecter que le licenciement écrit avec préavis du 13 décembre 2023, mais que le requérant se prévaut à titre principal d'un licenciement oral avec effet immédiat antérieur, il y a d'abord lieu de vérifier l'existence des prétendus congédiements des 11 et 12 décembre 2023.

Quant au licenciement oral :

PERSONNE1.) affirme avoir fait l'objet d'un licenciement oral en date du 11 décembre 2023, sinon du 12 décembre 2023.

L'employeur contestant tout licenciement oral, il appartient au salarié de prouver la résiliation dont il se prévaut, étant entendu que le licenciement allégué ne peut résulter que d'un acte par lequel l'employeur manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (en ce sens : Cour d'appel, 9 décembre 2004, n°28197 du rôle).

Afin d'établir son licenciement oral du 11 décembre 2023, le requérant fait valoir que le jour en question, vers 16.35 heures, PERSONNE2.) lui a annoncé – à l'occasion de la remise d'une copie de sa convocation à l'entretien préalable pour le lendemain – qu'il était « *au regret de devoir lui annoncer son licenciement* ».

Si l'employeur n'a pas contesté avoir remis au salarié en date du 11 décembre 2023 une copie de la convocation à l'entretien préalable pour le lendemain – il résulte en effet du document « Track & Trace » que l'original dudit courrier, quoique envoyé en date du 8 décembre 2023, n'a été remis au salarié que le 15 décembre 2023 - il ne résulte en revanche d'aucun élément du dossier que le requérant se serait vu annoncer dès ce moment qu'il était licencié.

Il n'y a dès lors pas lieu de retenir l'existence d'un licenciement oral en date du 11 décembre 2023.

Le requérant fait encore valoir qu'en date du 12 décembre 2023 vers 10.30 heures - soit avant l'entretien prétendument préalable tenu l'après-midi – il s'est vu

dispenser de toute prestation de travail jusqu'à la fin de son préavis. Il explique par ailleurs avoir été invité par PERSONNE2.) de quitter son lieu de travail sur-le-champ, l'employeur lui ayant par la même occasion coupé l'accès aux mails et à ses documents professionnels.

L'employeur de son côté admet avoir dispensé le salarié de toute prestation de travail dès la matinée du 12 décembre 2023. Il n'a pas fait valoir d'autres contestations, sauf à contester le licenciement oral en faisant état de l'engagement, dès le 8 décembre 2023, de la procédure tendant au licenciement écrit du lendemain.

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant courrier du 12 décembre 2023, portant l'inscription manuscrite « *Reçu le 12.12.2023 en mains propre contre signature à 10h30* », le salarié a été informé de ce qui suit :

> « *REMISE EN MAIN PROPRE*
>
> *Concerne : Dispense de prestation de travail*
>
> *Monsieur PERSONNE1.),*
>
> *Vous vous être présenté ce jour, le 12 décembre 2023 à votre entretien préalable au licenciement et vous informons que conformément à l'article L.124-9 du Code du Travail, vous êtes dispensé de toute prestation de travail dès ce jour et ce jusqu'à la fin de votre préavis.*
>
> *(…)* ».

En informant ainsi le requérant dès 10.30 heures du matin qu'il était dispensé de toute prestation de travail jusqu'à la fin de son préavis, qui ne lui a toutefois été notifié que le lendemain, l'employeur a clairement manifesté, dès le 12 décembre 2023 et avant même l'entretien préalable de l'après-midi, son intention de se défaire du salarié.

Ce comportement ne saurait s'analyser comme une simple dispense de travail, la loi ne prévoyant la possibilité pour l'employeur de dispenser le salarié de se présenter à son lieu de travail qu'une fois prononcé le licenciement avec préavis. Ledit licenciement n'est par ailleurs susceptible d'être notifié que le lendemain de l'entretien préalable.

Une dispense de travail avant notification du licenciement ne se conçoit dès lors pas.

Le tribunal en arrive dès lors à la conclusion qu'en informant PERSONNE1.) dès le 12 décembre 2023 qu'il n'avait plus besoin de se présenter au travail et que sa présence n'était plus tolérée, hormis à l'occasion de son prétendu entretien préalable, l'employeur a clairement manifesté sa volonté de résilier le contrat de travail.

La circonstance que l'employeur ait entamé dès le 8 décembre 2023 une procédure tendant à un licenciement avec préavis notifié le 13 décembre 2023 n'est pas de

nature à empêcher le congédiement intervenu dès le 12 décembre 2023, de sorte que l'argumentation de la société défenderesse à cet égard est à rejeter.

Le courrier du 12 décembre 2023 n'indiquant ni le début, ni la fin du prétendu préavis auquel il se réfère et n'étant dès lors pas susceptible de constituer un licenciement en bonne et due forme, il y a lieu de conclure que le salarié a fait l'objet le jour en question d'un licenciement avec effet immédiat.

Ce dernier n'étant pas motivé conformément aux exigences de l'article L.124-10 (3), alinéa 1er aux termes duquel « *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 y a lieu de le déclarer abusif.

Le licenciement avec préavis étant postérieur et donc dépourvu d'effets juridiques, le moyen tiré de la forclusion de l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail soulevé à son égard est à rejeter pour défaut de pertinence.

Il en est de même de l'offre formulée à titre subsidiaire.

La demande relative à l'irrégularité formelle n'ayant été formulée qu'en cas de licenciement justifié, elle devient sans objet.

Quant à l'ancienneté :

Les indemnités de préavis et de départ auxquelles le salarié peut prétendre suite à son licenciement abusif sont fonction de son ancienneté.

Or, les parties sont en désaccord quant à l'ancienneté dont il y a lieu de tenir compte.

Tandis que l'employeur estime avoir correctement calculé l'ancienneté du salarié à partir de sa réembauche en août 2019, PERSONNE1.) se prévaut d'une continuité de services à partir de, sinon d'une reprise de son ancienneté au 1er juin 2013.

L'ancienneté est un attribut essentiel du salarié qui est à apprécier en principe par rapport aux services auprès d'un même employeur. Ce concept repose essentiellement sur l'idée de fidélité à l'entreprise.

Le concept d'ancienneté se réfère ainsi à un lien d'entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toutes les périodes consacrées à moins qu'il y ait eu rupture du contrat, suivie en fait d'une interruption réelle de service, et ce n'est que dans ce cas que la dernière période de service est seule prise en considération (en ce sens : Cour d'appel, 12 juillet 2012, n°37148 du rôle).

Au vu des règles générales en matière de preuve, il incombe à PERSONNE1.) de prouver la continuité de la relation de travail sans interruption, de manière à totaliser une durée dépassant celle prise en compte par l'employeur dans le cadre de son prétendu licenciement avec préavis.

Or, s'il est admis qu'une rupture du contrat, suivie immédiatement d'un autre contrat de travail dans l'entreprise, ne met pas fin au lien d'entreprise et donne lieu au calcul d'une ancienneté par référence à la période globale de l'appartenance du salarié à l'entreprise (Cour d'appel, 28 mars 1996, n° 17377 du rôle), il résulte toutefois des éléments du dossier que suivant courrier du 14 avril 2019, le requérant a démissionné de son poste de travail avec effet au 14 juin 2019.

Les fiches de salaire des mois d'avril 2019, de mai 2019 et de juin 2019, établies suite à sa démission, indiquent comme date de sortie celle du 14 juin 2019.

Il résulte par ailleurs de la fiche de salaire non périodique du mois de juin 2019 que les parties ont liquidé - par le calcul de l'indemnité de congé - les droits du salarié à son congé non encore pris.

Le requérant n'ayant été réembauché par son ancien employeur qu'en date du 19 août 2019 - soit après une période de plus de deux mois - le salarié ne saurait raisonnablement se prévaloir d'une prestation de services discontinuée depuis le 1er juin 2013.

Ladite continuité ne saurait par ailleurs se déduire de l'absence de clause d'essai dans le contrat du 19 août 2019, une telle clause n'ayant d'ailleurs pas non plus figuré dans le contrat de travail initial.

L'argumentation principale du salarié - tirée de l'absence d'interruption réelle de la relation de travail - est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) fait encore valoir qu'à son retour dans l'entreprise, les parties ont convenu de la reprise de son ancienneté au 1er juin 2013.

La société défenderesse conteste toute reprise conventionnelle de l'ancienneté, le contrat de travail du 19 août 2019 étant muet à cet égard.

Il y a lieu de rappeler que conformément aux règles générales en matière de preuve, il appartient à celui qui réclame l'exécution d'une obligation – en l'espèce le salarié - de la prouver.

Force est de constater qu'aucun des contrats de travail signés entre parties ne fait état de la reprise qu'une quelconque ancienneté de travail.

Aux termes de l'article L. 121-4 (5) du Code du travail, l'existence et le contenu du contrat de travail peut être établie par tous moyens de preuve quelle que soit la valeur du litige.

Ceci vaut notamment pour la reprise d'une ancienneté de services invoquée par le salarié au cas où cette dernière - tel qu'en l'espèce - n'est pas prévue audit contrat. En effet, l'article L.121-4 (2) du Code du travail dispose que le contrat de travail doit notamment comporter : « *11° les clauses dérogatoires ou complémentaires dont les parties ont convenu* ».

Le requérant se réfère à cet égard à ses fiches de salaire ainsi qu'à une attestation de PERSONNE4.), ancien CEO de la société et signataire pour le compte de l'employeur des divers contrats et avenants conclus entre parties.

Le tribunal constate qu'il résulte des pièces communiquées par PERSONNE1.) que depuis sa réembauche par l'employeur en date du 19 août 2019, toutes les fiches de salaire jusqu'en août 2023 indiquent comme « date d'ancienneté » celle du 1er juin 2013.

Les fiches de salaire d'août 2019 à novembre 2019 indiquent par ailleurs comme « date d'entrée » celle du 20 août 2019, tandis que sur les fiches postérieures la date d'entrée s'est vu aligner sur la date d'ancienneté (c'est-à-dire le 1er juin 2013).

Il est admis en jurisprudence que les fiches de salaire valent aveu extrajudiciaire dans le chef de l'employeur des mentions qu'elles contiennent.

La société défenderesse s'oppose à la prise en compte des prédites fiches en se référant à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), pour en déduire que ce n'est que sur demande du requérant que les fiches de salaire auraient été ainsi modifiées.

Il résulte de l'attestation en question que :

« *Durant mon mandat de PDG de Protection Unit Luxembourg, l'ancienneté de M. PERSONNE1.) m'a été évoqué lorsqu'en novembre 2023, lors d'un audit des fiches de salaire, la date d'ancienneté erronée de 2013 a été constatée. Des enquêtes plus approfondies auprès du département des salaires ont révélé que M. PERSONNE1.) lui-même avait demandé d'ajuster la date (…)* ».

Abstraction faite de la circonstance que les déclarations de PERSONNE2.), qui n'a rejoint la société que suite à la réembauche, ne constituent qu'un témoignage indirect, elles ne sont pas de nature à exclure la reprise de l'ancienneté telle qu'elle résulte des fiches de salaire, la modification des fiches ayant nécessairement impliqué l'accord de l'employeur.

C'est encore à tort que la société défenderesse se réfère au certificat de travail du 14 février 2024, ledit document ayant été établi par l'employeur lui-même. Or, il est admis que nul ne saurait se constituer une preuve à soi-même. Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte dudit document.

La repise d'ancienneté invoquée par le requérant se trouve finalement confirmée par l'attestation testimoniale de l'ancien CEO, PERSONNE4.), dont le témoignage se lit comme suit :

« *Il a été convenu lors du passage du CDD en CDI en décembre 2019 de garder l'ancienneté de première arrivée, c'est-à-dire depuis le 01/06/2013. Par oubli administratif, cette mention n'a pas été clairement stipulée dans le contrat CDI mais je confirme par la présente avoir octroyé et validé la reprise de cette ancienneté* ».

C'est par conséquent l'intégralité du service qui doit être prise en considération pour le calcul de l'ancienneté du salarié ainsi que de ses droits à l'indemnité de préavis et à l'indemnité de départ.

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

PERSONNE1.) se prévaut de son ancienneté au 1er juin 2013 pour réclamer le paiement d'un préavis supplémentaire de quatre mois, soit un montant évalué à 34.842,19 €.

Aux termes de l'article L. 124-6 du Code du travail :

« *La partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 (il y a lieu de lire L.124-3 et L.124-4) est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir* ».

Le salarié pouvant se prévaloir d'une ancienneté de plus de dix années, il a droit au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois.

Dans la mesure où il résulte des développements des parties à l'audience que suite à la notification du courrier patronal du 13 décembre 2023, PERSONNE1.) a d'ores et déjà été indemnisé pour la période du 15 décembre 2023 au 14 février 2024, c'est à juste titre qu'il réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de quatre mois pour le préavis non respecté.

Le montant réclame n'ayant pas été contesté, il convient de faire droit à la demande et de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer au requérant un montant de 34.842,19 €.

<u>Quant à l'indemnité de départ :</u>

PERSONNE1.) se prévaut encore de son ancienneté pour réclamer le paiement d'une indemnité de départ de deux mois, soit un montant évalué à 17.040,08 €.

Aux termes de l'article L. 124-7 (1), alinéa 1er du Code du travail :

« *Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10 (…) a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe* ».

Au vu des développements en rapport avec l'ancienneté du salarié et compte tenu de l'alinéa 3 de l'article L.124-7 (1) aux termes duquel « *l'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à (…) deux mois de salaire après une ancienneté de service continus de dix années au moins* », c'est à juste titre que le requérant réclame le paiement d'une indemnité de départ de deux mois.

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir de contestations par rapport au montant réclamé, il y a lieu de faire droit à la demande et de condamner l'employeur à payer à PERSONNE1.) une indemnité de départ de 17.040,08 €.

<u>Quant au congé :</u>

PERSONNE1.) considère encore que du fait de la privation de son préavis jusqu'au 14 juin 2024, il peut prétendre au congé correspondant aux quatre mois de préavis non respectés.

Il demande à ce titre le paiement d'un montant de 3.747,26 € correspondant à dix jours de congé supplémentaire, soit (4 mois x 2,25 =) 9 jours, augmenté d'un jour de congé compensatoire pour le 9 mai 2024.

L'employeur n'a pas pris position par rapport à cette demande.

Conformément à l'article L. 233-1 du Code du travail, tous les salariés ont droit, chaque année, à un congé payé de récréation.

Tel que son nom l'indique, ce congé payé est un congé de récréation et constitue en principe la contrepartie de la prestation effective de travail.

Le contrat de travail ayant été définitivement résilié avec effet au 12 décembre 2023, le salarié n'a pas justifié de son droit de prétendre à un congé payé pour le préavis non respecté.

La demande afférente est dès lors à rejeter.

Quant au 13ème mois :

Le requérant estime ensuite qu'il est en droit de prétendre – conformément à la Convention collective applicable – au paiement d'un montant de 2.139,26 € correspondant au solde impayé du 13ème mois calculé au prorata jusqu'au 14 juin 2024. Il reproche en effet à l'employeur de ne lui avoir payé, au courant du mois de février 2024, qu'un montant de 896,18 € au lieu de la somme due qu'il évalue à (7.285,06 : 12 x 5 =) 3.035,44 €.

La société défenderesse n'a pas pris position par rapport à cette demande.

Aux termes de l'article 27 de la convention collective de travail du 30 août 2019 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage :

« *La direction payera une gratification dite « 13ème mois » égale au traitement brut de base à la fin de l'exercice comptable. Ce treizième mois est versé avec le décompte du traitement mensuel à la fin de l'exercice comptable.*

(…)

Si le salarié est licencié en cours d'année, sauf pour faute grave, il reçoit au moment de son départ autant de douzièmes du dernier traitement mensuel de base que de mois entiers de travail prestées dans l'année.

(…) ».

Le contrat de travail ayant été définitivement résilié dès le 12 décembre 2023, PERSONNE1.) n'a pas justifié de son droit de toucher un prorata du 13ème mois pour l'année 2024 de sorte que sa demande est à rejeter.

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.

PERSONNE1.) réclame ainsi au titre de la réparation de son préjudice matériel un montant de 57.002,07 € correspondant à la différence, pendant la période du 15 février 2024 au 31 décembre 2024, entre les rémunérations qu'il a perdues du fait de son licenciement et les indemnités de chômage qui lui ont été payés par France Travail à partir du 5 mars 2024.

La société défenderesse n'a pas pris position par rapport à cette demande.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation d'un 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. 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.

Il convient encore de rappeler que dans la mesure où le préjudice matériel en relation causale avec le licenciement abusif s'apprécie *in concreto*, les sommes allouées au requérant au titre de l'indemnité compensatoire de préavis doivent être prises en considération pour la fixation du préjudice matériel qu'il a réellement subi du fait de son licenciement abusif.

Compte tenu de l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant accordée et qui est censée couvrir la période jusqu'au 13 juin 2024, il incombe dès lors au salarié d'établir l'existence d'un préjudice matériel en lien causal au-delà de cette période d'ores et déjà couverte.

Or, s'il résulte certes de la requête introductive que le salarié « *peine depuis son licenciement abusif à réintégrer le marché du travail* » en raison de la « *difficulté de trouver un emploi à dimension managériale dans le secteur du gardiennage* », il n'a toutefois donné aucune explication quant à ses recherches d'emploi et quant à d'éventuelles difficultés rencontrées à cette occasion, sauf à sous-entendre qu'il aurait été « black-listé » suite à l'intervention de l'employeur.

Abstraction faite que le demandeur d'emploi ne saurait se contenter de rechercher un emploi identique ou similaire à celui qu'il a perdu, mais qu'il doit rechercher dans tous les domaines correspondant à ses compétences et aptitudes, le requérant n'a – en l'absence de toute autre explication - pas justifié de l'existence d'un préjudice matériel dépassant la période d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

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

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

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

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

Il a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qu'il y a lieu, au vu de son ancienneté et de son âge (né en 1974), d'évaluer *ex aequo et bono* à 5.000 €.

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

Quant à la majoration du taux d'intérêt légal :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il convient dès lors lieu de faire droit à la demande afférente.

Quant aux frais et honoraires d'avocat :

Le requérant réclame encore une somme de 4.671,37 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat. A l'appui de sa demande, il verse deux avis de débit documentant le paiement desdits honoraires.

L'employeur s'oppose à la demande, les conditions pour y faire droit n'étant pas données.

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.

Le tribunal considère dès lors que le choix de PERSONNE1.) de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable à la société 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 :

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, 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.) ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte qu'il convient de la débouter de sa demande reconventionnelle.

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 d'Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

rejette le moyen tiré de la forclusion de l'action judiciaire ;

dit que le contrat de travail entre parties a été résilié par l'employeur avec effet immédiat en date du 12 décembre 2023 ;

déclare ce licenciement du 12 décembre 2023 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 34.842,19 € ;

dit sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 17.040,08 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 5.000 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (34.842,19 + 17.040,08 + 5.000 =) 56.882,27 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 5 mars 2025, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

dit que la demande de PERSONNE1.) relative à l'irrégularité formelle est devenue sans objet ;

déclare ses demandes relatives au congé non pris, au 13ème mois et au dommage matériel non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative au remboursement de ses frais et honoraires d'avocat non fondée ;

en déboute ;

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

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

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

la **dit** non fondée ;

en déboute ;

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

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

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

Frank NEU, juge de paix, président,

Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

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

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