

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2118/23
E-TRAV-111/22

Audience publique du 7 novembre 2023

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 David GROSS, avocat à Luxembourg,

et :

la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Luca LEFEBVRE, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocats à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 1^{er} juillet 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 19 septembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 28 novembre 2022.

Suite à trois refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 3 octobre 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé,

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 1^{er} juillet 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	34.619,76 €
- Indemnité de départ :	34.619,76 €
- Préjudice matériel :	25.000,00 €
- Préjudice moral :	10.000,00 €

soit en tout 104.239,52 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Il demanda encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois suivant la signification du jugement.

Le requérant réclama finalement 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 requête, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 3 octobre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 16.081,62 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à 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 un premier contrat de travail du 28 février 2001, suivi d'un deuxième contrat

de travail du 30 novembre 2007 et d'un avenant du 26 février 2010, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'ouvrier, puis d'« agent de maîtrise », puis finalement de « Contremaître de niveau 2 ».

Il fait valoir que suivant deux courriers du 26 novembre 2021, il s'est vu notifier sa convocation à un entretien préalable ainsi que sa mise à pied conservatoire.

Il fait encore valoir que suivant courrier du 3 décembre 2021, reproduit dans la requête annexée à la minute du présent jugement, il s'est vu licencier avec effet immédiat.

Le requérant explique avoir contesté contre ce licenciement par courrier du 11 janvier 2022, les motifs invoqués par l'employeur n'étant ni précis, ni réels, ni sérieux.

A l'occasion de ses plaidoiries à l'audience, PERSONNE1.) s'est rapporté à prudence de justice en ce qui concerne la précision des motifs, l'employeur semblant lui reprocher :

- deux abandons de poste en date des 19 et 20 novembre 2021,
- un marquage frauduleux de ses heures de présence sur les « feuilles de marquage » pendant la période du 16 mai 2020 au 18 octobre 2021.

En ce qui concerne le caractère réel et sérieux desdits motifs, le requérant conteste tout d'abord les abandons de poste invoqués par son ancien employeur.

A cet égard, il fait valoir :

- que le fait du 19 novembre 2021 n'est pas établi par l'attestation testimoniale adverse, celle-ci étant imprécise et constituant un témoignage indirect ;
- qu'un abandon de poste en date du 20 novembre 2021 peut également être exclu, le salarié ayant d'après les propres pièces de l'employeur été en repos le jour en question ;
- que c'est encore à tort que la lettre de licenciement indique que le salarié aurait reconnu ses torts lors de l'entretien préalable, cette affirmation ne correspondant pas à la réalité.

En ce qui concerne le marquage frauduleux, PERSONNE1.) fait valoir :

- que ce reproche remonte à plus d'un mois avant le licenciement ;
- que des faits anciens ne peuvent être invoqués à l'appui du licenciement qu'en cas d'enquête pénale ou de faits nouveaux ;

- qu'en l'espèce, il n'y a pas eu d'enquête pénale ;
- qu'il n'y a pas non plus eu de faits nouveaux, les abandons de poste des 20 et 21 novembre 2021 n'ayant pas été établis ;
- que partant, il y a lieu d'écarter les prétendus faits anciens comme étant prescrits ;
- qu'en tout état de cause, tout marquage frauduleux est contesté et demeure non prouvé ;
- qu'en effet, on ne saurait déduire le marquage frauduleux de la simple juxtaposition opérée par l'employeur entre les données de la « feuille de marquage » - document indiquant le salarié en « heures normales », partant comme ayant été présent à son lieu de travail - et les annotations figurant sur la « fiche de présence » faisant état de « jours de repos » ou de « congé » ;
- qu'il faudrait encore que l'employeur prouve que le requérant a joué un rôle actif dans le marquage reproché afin que ce dernier puisse lui être imputé ;
- que cette preuve n'est toutefois pas établie ;
- qu'ainsi, il n'a pas été prouvé que le requérant était seul à avoir accès à la « fiche de présence », ledit document constituant une simple feuille volante accessible à tous et facilement modifiable car remplie au crayon, ni datée, ni signée ;
- qu'il n'a pas non plus été établi que les « feuilles de marquage » sous forme de fichier Excel ont bien été établies et envoyées par lui ;
- qu'en effet, si ces documents ont certes été transmis au moyen de l'adresse électronique du requérant depuis l'ordinateur installé au bureau des contremaîtres, il résulte toutefois de la lettre de licenciement elle-même que le salarié n'était pas seul à avoir accès audit ordinateur ;
- que certains de ces envois ont d'ailleurs eu lieu à des moments où il ne travaillait même pas ;
- que c'est encore à tort que la société défenderesse déduit ses absences des 16 et 30 mai 2020 de la circonstance alléguée que pour les jours en question, le marquage de ces collègues de travail n'aurait pas été effectué par lui mais par le chef d'équipe PERSONNE2.), ce dernier n'ayant pas procédé audit travail puisqu'il était malade tout le mois de mai 2020 ;

- qu'il laisse dès lors d'être prouvé que le salarié aurait procédé à des marquages frauduleux.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire, soit la somme de (6 x 5.769,96 =) 34.619,76 €.

Il réclame encore une indemnité de départ de six mois, soit un montant supplémentaire de (6 x 5.769,96 =) 34.619,76 €.

Le requérant réclame ensuite la somme de 16.081,62 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi, le montant réclamé correspondant à la différence, pendant la période de janvier 2022 à juin 2022, entre les salaires qu'il aurait gagnés auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et les indemnités de chômage qu'il admet avoir touchées en France.

Il réclame finalement la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 10.000 €.

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

Elle estime que les motifs ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle considère encore que les faits invoqués constituent les motifs réels et sérieux de licenciement.

Ainsi, la société défenderesse reproche à PERSONNE1.) de s'être rendu coupable de deux abandons de poste en date des 19 et 20 novembre 2021, le salarié ayant quitté l'entreprise sans autorisation avant la fin de sa journée.

A l'appui de son argumentation, elle fait valoir :

- qu'aux termes de l'attestation testimoniale PERSONNE3.), le témoin s'est vu confirmer en date du 19 novembre 2021 par le chef d'équipe PERSONNE2.) que PERSONNE1.) était déjà parti sous le prétexte qu'il devait récupérer des heures ;
- qu'il résulte encore de ladite attestation qu'en date du 20 novembre 2021 et alors que le requérant devait travailler jusqu'à 20.45 heures, le témoin a constaté vers 18.30 heures qu'il n'était déjà plus là et que sa voiture n'était plus sur le parking ;
- que ces déclarations sont suffisamment précises ;
- que le témoin n'a par ailleurs attesté que des faits qu'il a personnellement pu constater ;

- qu'aux termes du règlement interne de l'entreprise, les salariés n'ont pas le droit de quitter l'entreprise sauf autorisation préalable d'un supérieur hiérarchique ;
- qu'aucune autorisation n'ayant été donnée, les abandons de poste reprochés justifient à eux-seuls le licenciement intervenu.

En ce qui concerne le deuxième reproche, la société anonyme SOCIETE1.) explique :

- qu'en sa qualité de contre-maître, le salarié n'avait pas l'obligation de pointer via les horloges de pointage prévues à cet effet ;
- qu'en contrepartie, il devait mensuellement déclarer ses heures de présence et d'absence dans un fichier Excel dénommée « feuille de marquage », document qu'il devait ensuite envoyer au service « Marquage » pour être encodé en vue du calcul du salaire ;
- qu'il devait encore compléter un fichier officieux dénommé « cahier de présence » qui devait lui permettre d'avoir une vue globale des présences et des absences afin d'organiser l'équipe ;
- qu'en principe, ces deux documents doivent correspondre ;
- que l'espèce et suite à des vérifications effectuées après les abandons de poste des 19 et 20 novembre 2021, l'employeur a toutefois dû constater un certain nombre de divergences permettant de conclure à un remplissage frauduleux des « feuilles de marquage », leur contenu ne se trouvant pas corroboré par le « cahier de présence » ;
- que ces faits n'ayant été découverts qu'après l'enquête diligentée à la suite des abandons de poste, le délai d'un mois a bien été respecté ;
- qu'il est d'ailleurs admis que lorsqu'une enquête est nécessaire, le délai légal est interrompu de sorte que le motif a bien été invoqué en temps et en heure ;
- qu'il résulte ensuite des éléments du dossier que les « feuilles de marquage » litigieuses ont été envoyées depuis l'adresse électronique personnelle du salarié ;
- qu'il est contesté et qu'il n'est pas établi que quelqu'un d'autre ait pu se connecter à la boîte mail du requérant, celle-ci étant protégée par un mot de passe ;

- que c'est donc bien le salarié qui est à l'origine des inscriptions frauduleuses sur les « feuilles de marquage », ces documents ayant été falsifiés et manipulés pour faire croire à sa présence au travail pendant les journées visées pendant lesquelles il était absent et pour lui permettre d'obtenir des salaires auxquels il n'avait pas droit ;
- qu'en effet, il résulte des éléments du dossier que le salarié n'était pas à son travail, cette circonstance étant confirmée tant par le « cahier de présence » rempli par le salarié, que par la circonstance que pendant lesdites journées, le marquage de ses collègues de travail a été réalisé par le chef d'équipe PERSONNE2.) et non par le requérant.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société défenderesse conclut au rejet pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ.

Elle s'oppose ensuite à la demande relative au préjudice matériel, le salarié n'ayant pas fait d'efforts suffisants pour retrouver un emploi de remplacement, l'employeur contestant l'envoi des candidatures versées et reprochant au salarié de n'avoir communiqué que des copies non signées et peu de retours de la part d'employeurs potentiels. A titre subsidiaire, elle demande à voir limiter la période de référence à la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis. En tout état de cause, elle demande à voir réduire ladite période au strict minimum.

Elle s'oppose finalement à la demande relative au préjudice moral, ce dernier n'étant pas non plus établi.

Motifs de la décision :

Il est constaté en cause que suivant contrat de travail du 28 février 2001, entré en vigueur le 1^{er} mars 2001, PERSONNE1.) s'est vu embaucher par la société SOCIETE2.) (actuellement dénommée SOCIETE1.) en qualité d' « ouvrier ».

En date du 30 novembre 2007, un nouveau contrat de travail a été signé avec l'employeur (entretiens dénommé SOCIETE3.) aux termes duquel le salarié occupait un poste d' « agent de maîtrise CL6 - groupe C06 ».

Suivant avenant audit contrat du 26 février 2010, sortant ses effets à partir du 1^{er} mars 2010, le salarié s'est vu affecter en tant qu' « agent de maîtrise CL9 – groupe C09 ».

Par courrier du 20 avril 2017, PERSONNE1.) s'est finalement vu confirmer avec effet au 1^{er} janvier 2017 sa promotion en tant que « Contremaître de niveau 2 ».

Après avoir été convoqué le 26 novembre 2021 à un entretien préalable fixé au 1^{er} décembre 2021, il s'est finalement vu licencier avec effet immédiat par courrier recommandé de l'employeur du 3 décembre 2021.

Il n'a pas été contesté qu'au moment de ladite résiliation, le salarié disposait d'une ancienneté remontant au 1^{er} mars 2001. C'est d'ailleurs cette date que l'employeur a indiquée comme date d'entrée sur la lettre de licenciement.

Quant à la précision des motifs :

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

En cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motifs graves, 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 avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

En l'espèce, la lettre de licenciement envoyée au salarié fait état de deux motifs, l'employeur invoquant :

- d'une part, deux abandons de poste en date des 19 et 20 novembre 2021, le salarié se voyant reprocher d'avoir quitté son poste de travail sans autorisation avant la fin de sa tournée à 21.45 heures, faits que l'employeur prétend avoir constaté les jours en question à 20.15 heures, respectivement à 18.30 heures ;
- d'autre part, des marquages frauduleux se traduisant par une différence, pendant les journées visées dans la lettre de licenciement, entre le fichier Excel dénommé « feuilles de marquage » sur lequel le salarié aurait indiqué sa présence et le « cahier de présence » sur lequel il aurait indiqué des jours de repos ou de congé alors qu'il n'était pas présent ce jour-là sur le site.

La société défenderesse ayant dès lors indiqué tant les faits reprochés que les circonstances de nature à leur conférer une certaine gravité et PERSONNE1.) n'ayant d'ailleurs pas fait valoir de contestations particulières à cet égard, il y a lieu de dire que les motifs du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

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

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

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

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

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

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

(...) ».

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement.

Le requérant contestant l'existence de faits nouveaux, il demande à voir écarter le motif tiré de l'existence des prétendus marquages frauduleux, ceux-ci remontant à plus d'un mois avant le licenciement.

Or, il résulte des propres plaidoiries de PERSONNE1.) que celui-ci n'a pas contesté que l'employeur n'a eu connaissance des faits anciens qu'après la date des prétendus abandons de poste.

Tous les faits ayant dès lors été invoqués endéans le mois de leur prise de connaissance, le moyen tiré du caractère tardif des motifs anciens est à rejeter.

Encore appartient-il à l'employeur de prouver la matérialité de tous les reproches, ces derniers étant contestés par le requérant.

Afin d'établir cette preuve, la société défenderesse se réfère, en ce qui concerne les abandons de poste, à une attestation testimoniale établie par PERSONNE3.) (pièces n°3 et n°27 de Maître Guy CASTEGNARO).

Or, le tribunal constate que le témoin n'a pas personnellement constaté l'absence du salarié à son poste de travail en date du 19 novembre 2021, ladite absence ne lui ayant été que rapportée par le chef d'équipe PERSONNE2.) qui n'a toutefois pas établi d'attestation.

L'abandon de poste du 19 novembre 2021 n'est partant pas établie.

En ce qui concerne l'abandon de poste du 20 novembre 2021, il résulte de l'attestation PERSONNE3.) que le témoin a constaté vers 18.30 heures que PERSONNE1.) n'était pas à son lieu de travail et que son véhicule n'était plus garé sur le parking.

Or, il résulte du planning versé par l'employeur lui-même (pièce n°2 de Maître Guy CASTEGNARO) que le requérant se trouvait en repos le jour en question.

La société défenderesse n'ayant pas pris position par rapport à cette circonstance pourtant invoquée par le salarié, il n'est pas établi que PERSONNE1.) aurait dû se trouver sur son lieu de travail le jour en question.

C'est dès lors à tort que la société anonyme SOCIETE1.) entend déduire de son absence l'existence de l'abandon de poste qui lui est reproché.

En ce qui concerne finalement le reproche lié aux marquages, l'employeur reproche au salarié d'avoir frauduleusement inscrit sur les « feuilles de marquage » qu'il était présent à son lieu de travail à certaines dates alors qu'en réalité il ne l'était pas.

La société défenderesse entend déduire le caractère frauduleux desdites inscriptions de leur juxtaposition avec les « cahiers de présence », le salarié ayant mentionné sur ces derniers que pour pendant ces mêmes journées de travail, il se trouvait en congé respectivement en repos.

PERSONNE1.) conteste pour sa part être l'auteur des inscriptions qui lui sont attribuées.

En comparant les « feuilles de marquage » et des « cahiers de présence » versés par la société défenderesse, le tribunal constate que pour les dates visées par l'employeur, à savoir :

- le 16 mai 2020
- le 30 mai 2020
- le 13 septembre 2020
- le 23 décembre 2020
- le 3 avril 2021
- le 6 mai 2021
- le 7 mai 2021
- le 8 mai 2021
- le 13 juillet 2021
- le 16 octobre 2021
- le 18 octobre 2021

des contradictions existent en ce qui concerne la présence effective du salarié à son lieu de travail.

Les éléments soumis à l'appréciation du tribunal ne permettent toutefois pas de dire de quel côté - « feuilles de marquage » ou « cahiers de présence » - se trouve l'erreur.

Plus particulièrement, il n'est pas établi que pendant les journées où les « feuilles de marquage » indiquent que le salarié était présent, il ne l'était pas.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que le salarié est présumé avoir effectué son travail et il appartient à l'employeur de prouver positivement que le salarié n'a pas travaillé, la simple existence de contradictions entre documents - dont l'origine est par ailleurs incertaine et contestée - ne permettant pas de renverser cette présomption.

L'employeur entend encore déduire l'absence du salarié de la circonstance que pendant les jours en question, les « feuilles de marquage » auraient été remplies par le chef d'équipe PERSONNE2.).

Au vu des contestations du requérant, il n'est toutefois pas établi que ce marquage ait été réalisé par le chef d'équipe.

Même à supposer d'ailleurs que ce travail ait bien été réalisé par ce dernier, cette seule circonstance n'est pas de nature à établir que le requérant ait été absent à ces mêmes dates.

Il s'ensuit qu'indépendamment de l'identité de l'auteur des « feuilles de marquage » et des « cahiers de présence », l'absence du salarié pendant les jours litigieux et partant l'existence de marquages frauduleux sur les « feuilles de marquage » mensuelles du requérant n'est pas établie.

L'employeur n'ayant dès lors pas établi l'existence de motifs réels et sérieux, le congédiement du 3 décembre 2021 est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

En vertu 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 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la période du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir ».

Au vu de l'ancienneté de services du requérant (plus de vingt ans), PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois de salaire.

Il y a dès lors lieu de condamner la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant réclamé de (6 x 5.769,96 =) 34.619,76 €

Quant à l'indemnité de départ :

Aux termes de l'article L. 124-7 paragraphe (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 ».

Par application de l'alinéa 3 de ce même paragraphe et au vu de l'ancienneté du salarié, PERSONNE1.) peut prétendre à une indemnité de départ correspondant à six mois de salaire.

L'employeur n'ayant pas fait valoir de contestations particulières à l'égard du montant réclamé, il y a lieu d'allouer au requérant une indemnité de départ de (6 x 5.769,96 =) 34.619,76 €.

Quant aux dommages et intérêts :

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

PERSONNE1.) réclame ainsi l'indemnisation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant la période du 1^{er} janvier 2022 au 30 juin 2022, soit pendant une période de six mois.

La société défenderesse s'oppose à cette demande en reprochant au requérant de ne pas avoir prouvé de recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que depuis la date de son licenciement, le salarié a déposé de nombreuses candidatures spontanées.

S'il est vrai que les copies versées ne sont pas signées et que la plupart d'entre elles ne sont pas accompagnés d'un accusé de réception, il ne résulte toutefois d'aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal que lesdites candidatures n'aurait pas été envoyées. L'argumentation de l'employeur à cet égard est dès lors à rejeter.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant (né en 1981) et des démarches effectués par le salarié en vue de retrouver un nouvel emploi, le tribunal estime que la période de référence revendiqué de six mois est justifiée quant à sa durée, sauf qu'il y a lieu de la faire débiter le lendemain du licenciement.

Ladite période de référence est dès lors à fixer du 4 décembre 2021 au 3 juin 2022.

Dans la mesure où le préjudice matériel en relation causale avec le licenciement abusif s'apprécie *in concreto*, l'indemnité compensatoire de préavis accordée au salarié doit être prise en considération pour la fixation du préjudice matériel qu'il a réellement subi du fait de son licenciement abusif.

Ladite indemnité couvrant l'intégralité de la période de référence ci-avant déterminée, le requérant n'a pas subi de préjudice matériel pendant la période de référence de sorte que la demande afférente est à rejeter.

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries 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.

Compte tenu de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation du tribunal, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 4.500 € le montant devant revenir au requérant du chef de son préjudice moral.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels 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 à la majoration du taux d'intérêt :

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 y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente, sauf à préciser que ladite majoration aura lieu à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat 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 vue de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait prétendre à une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande.

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 déterminants 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 ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

d é c l a r e le licenciement du 3 décembre 2021 abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis fondée pour le montant de 34.619,76 € ;

d i t sa demande relative à l'indemnité de départ fondée pour le montant de 34.619,76 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 4.500 € ;

partant,

c o n d a m n e la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 73.739,52 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 1^{er} juillet 2022, jusqu'à solde ;

d i t 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 ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel non fondée ;

en **déboute** ;

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

partant,

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

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

la **déclare** non fondée ;

en **déboute** ;

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

condamne la société anonyme 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,
Armand ROBINET, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

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.