

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 2435/23
E-TRAV-77/22

Audience publique du 11 décembre 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 L-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Dilara CELIK, en remplacement de Maître Perrine LAURICELLA, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Strassen,

en présence de :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Claudio ORLANDO, avocat à Luxembourg,

- ***partie intervenante*** - comparant initialement par Maître Claudio ORLANDO, avocat à Luxembourg, et défaillante à l'audience publique du 7 novembre 2023.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 10 mai 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 20 juin 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 24 octobre 2022.

Suite à quatre refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 7 novembre 2023.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Dilara CELIK, fut entendue en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse, comparant par Maître Jade MADERT, fut entendue en ses explications et moyens de défense.

La partie intervenante ne fut pas représentée.

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 18 mai 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	5.673,33 €
- Préjudice matériel :	34.039,87 €
- Préjudice moral :	17.019,94 €
- Congé non pris :	3.410,71 €

soit en tout 60.143,85 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, PERSONNE1.) demanda la convocation de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

Suivant courrier entré au greffe du tribunal du travail le 6 novembre 2023, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

A l'audience publique du 7 novembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 5.673,33 € ;
- renoncer à sa demande relative au congé non pris.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives et de mettre hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose qu'il est entré aux services de la société défenderesse suivant contrat de travail du 1^{er} mai 2021.

Il explique que par courrier du 15 avril 2022, il s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« Monsieur,

*Je vous écris en ma qualité de conseil de la société SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.) (ci-après la « **Société** », ma « **Mandante** »).*

Par la présente, nous avons le regret de devoir vous notifier votre licenciement avec effet immédiat pour faute grave suite aux motifs ci-après exposés.

Vous avez intégré la Société en tant que « cuisinier » suivant contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1^{er} mai 2021.

Votre licenciement avec effet immédiat trouve son origine dans votre absence injustifiée en violation flagrante des règles légales en vigueur et contrevenant à vos obligations contractuelles, obligation de loyauté et obligation de non-concurrence.

Veillez noter que les heures et dates mentionnées dans le présent courrier sont indiquées sans préjudice quant à des dates et heures plus exactes.

Depuis le 26 février 2022, vous êtes en incapacité de travail de façon continue. En effet, vous avez soumis un premier certificat d'incapacité de travail à ma Mandante couvrant la période du 26 février au 11 avril 2022.

Le prédit certificat de travail a été prolongé par un deuxième certificat d'arrêt de travail allant jusqu'au 25 mai 2022 par certificat médical du docteur PERSONNE2.).

Vous avez en plus indiqué à ma Mandante que la cause de votre arrêt maladie était due à une douleur au genou.

Or, en date du 19 mars 2022, jour où vous étiez dispensé de travailler sous couvert d'un certificat médical, un ami de votre colocataire et collègue de travail, Monsieur PERSONNE3.), vous a vu travailler en ville. Ce dernier a alors en date du 21 mars 2022 laissé un message vocal à Monsieur PERSONNE4.), votre collègue de travail et colocataire sur sa messagerie Snapchat.

La teneur du message de Monsieur PERSONNE3.) est la suivante :

« J'ai oublié de te dire, samedi soir je suis sorti dans un bar et tu sais qui j'ai vu ? En train de bosser ? PERSONNE5.). Il était en train de bosser, il faisait runner la salle, j'étais mort de rire. »

Suite à cette information, Monsieur PERSONNE4.) a alors averti ma mandante en date du 25 mars vers 17h30. Ce dernier a également précisé que vous auriez été rémunéré au « noir ».

Ma Mandante vous a alors téléphoné à plusieurs reprises à 10h50 pour vous confronter et tenter d'obtenir des explications en date du 14 avril 2022. Vous avez avoué les faits et vous vous êtes contenté de vous excuser sans apporter plus d'explications.

En agissant de la sorte, c'est-à-dire en allant travailler dans un bar concurrent à ma Mandante, qui plus est en période de maladie, vous avez dès lors violé vos obligations légales et contractuelles découlant de l'article L.121-6 du Code du Travail mais aussi votre obligation de non-concurrence et votre obligation de loyauté découlant du contrat de travail.

*Pour rappel, pendant la durée du contrat de travail « le salarié est tenu d'une obligation de loyauté et de fidélité qui lui interdit d'agir pour le compte d'une entreprise concurrente »**

Partant, votre maladie alléguée par certificat d'incapacité de travail du 26 février au 11 avril 2022 n'est pas réelle, il en va de même pour le certificat médical de prolongation du Docteur PERSONNE2.), dans le cas contraire vous ne vous seriez pas adonné à un tel exercice qu'est le service en salle qui nécessite d'être tout le temps debout.

Votre attitude déloyale et mensongère démontre votre manque total de respect pour votre travail qui ne saurait être toléré plus longtemps par ma Mandante.

Cette situation ne permet plus à ma Mandante de compter sur une collaboration efficace et régulière de votre part et lui fait perdre toute confiance en votre personne.

Enfin, ma Mandante se reverse tout droit moyens et actions d'entamer toutes actions devant les tribunaux luxembourgeois pour violation de votre obligation de loyauté et de non-concurrence ainsi que de vous dénoncer à l'administration des contributions directes mais aussi au service de l'ordre pour avoir exercé du travail au noir.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos meilleures salutations.

* CSJ, 18 janvier 2007, 29995 »

PERSONNE1.) considère ce licenciement comme étant abusif, les faits reprochés n'ayant pas été indiqués avec la précision requise.

Il considère encore qu'il ne s'agit pas de motifs réels.

Ainsi, le requérant fait valoir que contrairement à ce que sous-entend l'employeur, il avait effectivement des douleurs au genou gauche et qu'il a dû subir une opération des ligaments.

Il se réfère à cet égard à son dossier médical.

PERSONNE1.) conteste encore toute violation de la clause de non-concurrence prévue au contrat de travail, faisant valoir qu'il a été engagé en qualité de cuisiner alors qu'en date du 19 mars 2022 invoquée par l'employeur, il n'a fait qu'aider un ami en débarrassant des verres lors d'une soirée organisée par celui-ci.

Il renvoi à cet égard à deux attestations testimoniales versées parmi ses pièces, tout en contestant les attestations adverses comme n'étant ni précises, ni pertinentes et comme ne présentant pas les garanties nécessaires d'impartialité, les auteurs desdits documents étant des subordonnés de l'employeur.

PERSONNE1.) conteste finalement la gravité des faits reprochés, le salarié faisant valoir qu'il n'avait aucune intention de nuire à son employeur.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, il réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit une somme évaluée à 5.673,33 €.

PERSONNE1.) réclame encore un montant supplémentaire de 5.673,33 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi. Il explique à cet égard avoir retrouvé un nouvel emploi après seulement deux mois, le dommage revendiqué étant limité à la seule période antérieure.

Le salarié réclame finalement la réparation de son préjudice moral qu'il évalue au montant de 17.019,94 €.

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

Elle considère que les motifs du licenciement ont été indiqués avec une précision suffisante.

Elle considère encore qu'il s'agit de motifs réels et sérieux, les faits reprochés n'étant pas contestés et le salarié ne tentant que de les minimiser.

Ainsi, la société défenderesse fait valoir :

- qu'un collègue de travail du requérant, dénommé PERSONNE4.), a été informé au moyen d'un message vocal d'un ami que ce dernier avait vu PERSONNE1.) travailler en ville en date du 19 mars 2022 ;
- que cette information a été transmise à l'employeur le 14 avril 2022 ;
- que le salarié se trouvant en incapacité de travail à cette date, l'employeur l'a confronté aux faits, qu'il n'a pas contestés ;
- que les faits reprochés résultent encore d'un enregistrement vidéo, où l'on aperçoit le salarié derrière le bar en train de servir des clients lors de la soirée en question et alors qu'il était censé se trouver en incapacité ;
- que par la suite, l'employeur s'est vu soumettre pour signature une déclaration AAA relatif à un accident du travail qui se trouverait, d'après le requérant, à la base de l'incapacité invoquée ;
- que tout accident du travail est toutefois contesté ;
- qu'il est admis en jurisprudence qu'un certificat d'incapacité de travail peut être remis en cause par des éléments factuels ;
- que tel est le cas en l'espèce, les allégations adverses concernant la réalité de l'incapacité de travail alléguée étant contredites par les éléments en cause ;
- qu'il y a dès lors lieu de déclarer le licenciement fondé.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose aux demandes indemnitaires telles que formulées.

Elle conteste le quantum de l'indemnité de préavis, celle-ci n'étant à calculer que sur base du salaire mensuel de 2.700 € indiqué sur les dernières fiches de salaire du requérant. Elle reproche encore à ce dernier de ne pas avoir réduit son préjudice en introduisant une demande de chômage, l'employeur ne pouvant pas dans ces conditions être condamné à prendre en charge l'intégralité du préavis réclamé.

La société défenderesse conteste encore le préjudice matériel invoqué. Elle reproche en effet au salarié de ne pas avoir effectué une recherche sérieuse d'un nouvel emploi. Elle considère encore que le

dommage matériel est à suffisance couvert par l'indemnité de préavis. Elle rappelle finalement que le salaire mensuel à prendre en compte dans la détermination d'un éventuel préjudice n'est que de 2.700 €.

La défenderesse s'oppose finalement à l'indemnisation du préjudice moral, celui-ci n'étant pas prouvé.

Motifs de la décision :

Quant au licenciement :

Il est constant en cause que le salarié, engagé par l'employeur en tant que « chef de partie » à partir du 1^{er} mai 2021, a été licencié le 15 avril 2022 pour faute grave.

Le requérant conclut au caractère abusif dudit licenciement, les motifs invoqués n'étant ni précis, ni réels, ni sérieux.

➤ La précision des motifs du licenciement :

Conformément à 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.

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

En effet, l'indication du ou des motifs du congédiement doit révéler leur nature et leur portée exacte et elle doit permettre 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, il résulte clairement de la lettre de licenciement que PERSONNE1.) - absent de son lieu de travail sous le couvert de deux certificats médicaux couvrant la période du 26 février 2022 au 11 avril 2022 ainsi que du 11 avril 2022 au 25 mai 2022 et ayant fait état dans ce contexte de douleurs au genou - se voit reprocher une absence injustifiée ainsi que le non-respect de ses obligations de loyauté et de non-concurrence, l'employeur considérant la maladie alléguée comme n'étant pas réelle du fait que le salarié aurait été aperçu, en date du 19 mars 2022, soit pendant la période ainsi couverte, en train de travailler debout de manière prolongée dans un bar concurrent.

Le requérant ne pouvant ainsi raisonnablement prétendre avoir ignoré ce qui lui est reproché, le moyen tiré de l'imprécision est à rejeter.

➤ Le 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* ».

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que pendant la période d'absence reprochée du 26 février 2022 au 25 mai 2022, le salarié se trouvait en incapacité de travail après avoir chuté, d'après ses déclarations, dans les escaliers de son lieu de travail en date du 6 janvier 2022.

La société défenderesse conteste la réalité de l'incapacité alléguée, tout comme elle conteste le prétendu accident du travail, le salarié n'ayant - d'après les pièces de l'employeur - jamais déclaré accident et n'en ayant fait état pour la première fois qu'en date du 15 avril 2022, soit le jour-même de son licenciement.

Il y a lieu de rappeler que les certificats médicaux constituent une présomption simple d'incapacité de travail, dont la force probante peut être combattue par tous moyens par l'employeur qui prétend que ladite attestation d'incapacité de travail ne correspond pas à la réalité.

Il incombe dès lors à la société défenderesse de prouver que l'absence du requérant n'était pas justifiée par l'incapacité de travail dont ce dernier se prévaut.

Or, cette preuve n'est pas établie.

Il résulte en effet d'une part des éléments du dossier :

- que suivant certificat médical du 6 janvier 2022 du Dr. PERSONNE6.), se référant à un accident du travail du même jour, le salarié a été mis en incapacité de travail une première fois pendant la période du 7 au 13 janvier 2022 ;
- qu'à cette même date, le Dr. PERSONNE6.) a formulé une demande d'IRM de son genou gauche en faisant état d'une « *dystorsion / entorse (...), gonalgies, gonflement, laxité ligaments internes, léger tiroir ant, palpation lig médial douloureux* » ;
- que suivant rapport du 27 janvier 2022, le service d'imagerie médicale des HÔPITAL1.) a diagnostiqué une lésion fissuraire de la corne postérieure du ménisque médial ainsi qu'une rupture du ligament croisé antérieur et un épanchement articulaire ;

- que suivant certificat médical du 21 février 2022, faisant référence au prédit accident du travail, le Dr. PERSONNE7.) a encore mis le salarié en incapacité de travail du 21 février 2022 au 25 février 2022 ;
- que suivant certificat médical du 24 février 2022 du groupe orthopédique des HÔPITAL1.), le Dr. PERSONNE7.) a mis le requérant en incapacité de travail pendant la période du 26 février 2022 au 11 avril 2022, soit la première période d'absence invoquée par l'employeur ;
- que s'il est vrai que ce certificat ne se réfère pas à l'existence d'un accident du travail, il n'en reste pas moins que suivant rapport du même jour, le Dr. PERSONNE7.) confirme la rupture du ligament croisé antérieur ainsi qu'une lésion méniscale suite à une entorse causée par une chute dans les escaliers en janvier 2022. Il explique encore que le patient s'est vu expliquer les modalités de l'intervention chirurgicale prévue pour le 11 avril 2022, les suites opératoires ainsi que les éventuelles complications ;
- que suivant certificat médical du 11 avril 2022, ce même Dr. PERSONNE7.) a prolongé l'incapacité de travail de PERSONNE1.) jusqu'au 25 mai 2022 tout en faisant état de l'hospitalisation du patient ;
- que suivant compte-rendu opératoire du 11 avril 2022, le groupe chirurgical autour du Dr. PERSONNE7.) a procédé à une reconstruction du ligament croisé antérieur du genou par autogreffe.

Il y a dès lors lieu de déduire de tout ce qui précède que - indépendamment de la question de savoir s'il y a bien eu accident du travail - l'employeur ne saurait raisonnablement prétendre que les certificats émis sont de pure complaisance ou que les incapacités attestées ne seraient pas réelles.

D'autre part, si le requérant n'a pas contesté avoir été présent et avoir prêté main forte lors d'une soirée organisée à ADRESSE3.) » en date du 19 mars 2022, soit pendant la période couverte par les certificats du Dr. PERSONNE7.), il ne résulte toutefois d'aucun élément du dossier que cette intervention ponctuelle soit telle qu'il faille mettre en doute l'incapacité du salarié.

Ainsi, le message vocal du prétendu témoin - dont le nom n'est indiqué que dans la lettre de licenciement mais dont l'identité n'est confirmée par aucun élément du dossier et qui n'a pas établi d'attestation testimoniale - aux termes duquel le requérant « (...) *était en train de bosser, il faisait runner en salle* » ne permet pas de déterminer si les travaux réalisés étaient incompatibles avec son état de santé.

Il en va de même de la vidéo versée par l'employeur - composée d'une succession d'innombrables séquences très courtes et dont la durée totale ne dépasse pas 49 secondes – alors que le requérant n'est visible qu'à deux reprises pendant une durée ne dépassant guère une seconde de sorte que cet élément de preuve ne permet pas non plus de juger de l'importance ainsi que de l'intensité du travail fourni.

Si c'est finalement à tort que PERSONNE1.) conteste les attestations des témoins PERSONNE8.) et PERSONNE9.) – celles-ci ne pouvant être mises en doute pour manque d'impartialité du seul fait de l'existence d'un lien de subordination à l'égard de l'employeur – lesdits documents ne contiennent toutefois aucun élément de nature à pouvoir confirmer que l'absence du salarié à son lieu de travail devrait être reconsidéré comme étant une absence injustifiée.

C'est dès lors à tort que l'employeur reproche au salarié de s'être rendu coupable d'une absence injustifiée.

Dans la mesure finalement où il n'est pas établi que les prestations effectuées par le salarié ont dépassé par leur importance les limites d'un service rendu à un ami, respectivement que PERSONNE1.) aurait été payé « au noir », le requérant ne saurait pas non plus se voir reprocher une violation de ses obligations contractuelles à l'égard de l'employeur.

Il s'ensuit que les faits reprochés au requérant ne constituent pas une faute de nature à pouvoir justifier son licenciement avec effet immédiat, la résiliation opérée par l'employeur le 15 avril 2022 constituant dès lors un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a lieu de déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame un montant de 5.673,33 € à titre d'indemnité compensatoire pour le préavis non respecté de deux mois.

Il y a lieu de rappeler que conformément à 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 durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Au vu de l'ancienneté du salarié au moment de son licenciement (moins de cinq années), ce dernier peut réclamer une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Les parties sont en désaccord quant au salaire à prendre en considération en vue de la fixation du montant devant revenir au requérant de ce chef.

Il résulte du contrat de travail du 1^{er} mai 2021 que les parties ont convenu d'un salaire mensuel de 2.700 € (indice 834,76).

Au moment du licenciement en avril 2022, ledit salaire s'élevait dès lors à 2.836,66 (indice 877,01).

C'est dès lors à tort que l'employeur se prévaut du montant de 2.700 € figurant sur la fiche de salaire de septembre 2021, ladite fiche ne tenant compte ni de l'augmentation de l'indice à partir d'octobre 2021, ni de celle applicable à partir d'avril 2022.

C'est encore à tort que la société défenderesse reproche au salarié de ne pas avoir réduit son « préjudice » en s'inscrivant au chômage en vue de réduire ainsi le montant à payer par l'employeur à titre d'indemnité de préavis.

S'il est vrai en effet que le chômage touché par le salarié pendant la période que l'indemnité compensatoire de préavis est censée couvrir peut être déduit de l'indemnité de préavis à payer par l'employeur, ce dernier se voit toutefois condamner en parallèle à rembourser à l'ETAT la partie du chômage avancé au salarié pendant cette même période.

Les sommes en jeu étant dès lors strictement identiques, l'argumentation de la société défenderesse est à rejeter.

Il s'ensuit qu'au vu du salaire applicable au moment du licenciement, la demande du requérant est à déclarer fondée à concurrence du montant de $(2 \times 2.836,66 =) 5.673,32$ €.

Quant aux dommages et intérêts :

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

A titre de réparation de son préjudice matériel, PERSONNE1.) réclame un montant de 5.673,33 correspondant à une période de référence de deux mois après le licenciement.

L'employeur s'oppose à la demande, le requérant n'ayant pas établi avoir effectué une recherche active d'emploi et le préjudice invoqué étant d'ores et déjà couvert par l'indemnité compensatoire de préavis.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec la résiliation de son contrat de travail 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 de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement.

S'il est vrai que le requérant a omis de verser des recherches d'emploi, il résulte toutefois de ses pièces qu'il a signé un nouveau contrat de travail dès le 14 juin 2022, soit deux mois seulement après la rupture de la relation contractuelle ayant existé entre les parties.

La signature rapide de ce nouveau contrat de travail étant de nature à faire présumer l'existence d'une recherche sérieuse d'un nouvel emploi, le tribunal considère que c'est à juste titre que le requérant se prévaut d'une période de référence de deux mois, celle-ci n'étant ni excessive, ni disproportionnée.

Dans la mesure toutefois où le préjudice matériel subi s'apprécie *in concreto*, la détermination du préjudice réellement subi par le salarié doit tenir compte du montant de l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant accordée.

Ladite indemnité étant censée couvrir les deux premiers mois après le licenciement, la période pendant laquelle le requérant affirme avoir subi son préjudice est intégralement couverte de sorte qu'il n'a pas subi de préjudice matériel.

La demande afférente est dès lors à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore un montant de 17.019,94 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts pour préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié, 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.

Compte tenu de l'ensemble de ces circonstances, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 800 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant aux indemnités de procédure :

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, il ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Au vue de l'issue du litige, il en va de même de la demande reconventionnelle formulée par la société défenderesse.

Quant à l'exécution provisoire :

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

Le requérant ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du 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 ainsi que de la renonciation à sa demande relative au congé non pris ;

d o n n e a c t e à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

m e t hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;

d é c l a r e le licenciement du 15 avril 2022 abusif ;

d i t la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée à concurrence du montant de 5.673,32 € ;

d i t sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 800 € ;

partant,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 6.473,32 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 18 mai 2022, jusqu'à solde ;

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

en **déboute** ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

dit les demandes respectives des parties sur cette base non fondées ;

en **déboute** ;

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

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

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

*Frank NEU, juge de paix, président,
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.