

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 11/24
E-TRAV-155/23

Audience publique du 2 janvier 2024

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 Yamina NOURA, avocat à Esch-sur-Alzette,

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 Anthony VIEIRA DOS MILAGRES, avocat à Foetz,

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 Olivier UNSEN, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - comparant initialement par Maître Olivier UNSEN, avocat à Luxembourg, et défaillante à l'audience publique du 20 novembre 2023.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 30 juin 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 18 septembre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 20 novembre 2023.

A cette audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Yamina NOURA, fut entendue en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse, comparant par Maître Anthony VIEIRA DOS MILAGRES, 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 30 juin 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis (6 mois) :	27.998,52 €
- Préjudice matériel :	107.327,66 €
- Préjudice moral :	20.000,00 €
- Indemnité pour irrégularité formelle :	4.666,42 €
- Arriérés de salaire :	2.279,72 €
- Congé non pris :	701,42 €

soit en tout 162.973,74 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

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

Le requérant réclama finalement 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.

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 en date du 13 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.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience publique du 20 novembre 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- déclara maintenir sa demande relative au préjudice matériel, sauf à déduire le chômage de juillet à novembre 2023 ainsi qu'un chèque CREA touché suite au licenciement ;
- renonça à ses demandes relatives à l'irrégularité formelle, aux arriérés de salaire ainsi qu'au congé non pris ;
- réclama sa réaffiliation au Centre commun de la sécurité sociale pour la durée du préavis non respecté par l'employeur, soit jusqu'au 1^{er} novembre 2023.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. réclama de manière reconventionnelle :

- un montant de 4.666,42 € bruts à titre de remboursement des salaires indûment perçus pour la période du 5 avril 2023 au 5 mai 2023 ;
- un montant de 5.000 € à titre de remboursement de ses frais et honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil ;
- une indemnité de procédure de 3.000 € 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.

Le requérant n'ayant pas oralement repris à l'audience la demande relative à l'indemnité de départ qui figure pourtant au décompte remis au tribunal, ce dernier n'en est pas valablement saisi de sorte qu'il n'y a pas lieu de statuer sur pareille demande.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose qu'il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de salarié à partir du 1^{er} avril 2000.

Il explique que par courrier du 5 mai 2023, il s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

« *Monsieur,*

Je vous écris en ma qualité de conseil de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée auprès du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par sa gérante actuellement en fonctions.

Ma mandante m'a chargé de vous notifier votre licenciement avec effet immédiat pour faute grave, ceci sous le prisme de l'article L.124-10 (2) du Code du travail.

Les motifs sont les suivants :

En date du 31 mars 2023, vous avez notifié à ma mandante un arrêt de travail couvrant la période du 1^{er} avril 2023 jusqu'au 4 avril 2023, vous auriez dès lors dû vous rendre sur votre lieu de travail en date du 5 avril 2023.

Néanmoins, non seulement vous ne vous êtes plus présenté sur votre lieu de travail depuis le 5 avril 2023 jusqu'à aujourd'hui, mais en plus de cela, vous n'avez pas daigné avertir votre employeur de cette importante absence.

S'il est de jurisprudence constante qu'une absence injustifiée de 5 jours est nécessairement une faute grave, je vous laisse imaginer les conséquences d'une absence injustifiée de près d'un mois...

Vous n'êtes pas sans savoir que votre absence a sensiblement dérégulé et entravé l'activité et le bon fonctionnement de l'entreprise alors que les autres salariés sont contraints de combler votre longue absence, avec tout le travail que cela implique.

Dans ces conditions, votre longue absence rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Par ailleurs, je vous saurais gré de bien vouloir remettre la télécommande du portail menant au parking privé de la copropriété.

La présente vous est adressée par courrier recommandé avec accusé de réception à votre adresse officielle ainsi qu'à l'adresse où vous résidez effectivement, en ADRESSE3.).

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations distinguées. »

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif dudit licenciement, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il conteste encore le caractère réel et sérieux desdits motifs, toute absence injustifiée dans son chef étant contestée et l'absence reprochée n'étant pas suffisamment grave.

A l'appui de ses contestations, le requérant fait valoir :

- que depuis le 11 mars 2023, il s'est vu refuser l'accès à son lieu de travail par la gérante de la société, la dame PERSONNE2.), celle-ci ayant changé les serrures et ayant bloqué la porte en y mettant le pied ;
- qu'avant cet incident, il était en couple avec cette dernière pendant plus de 28 ans ;
- qu'il s'occupait par ailleurs en fait de la gestion de l'entreprise, qu'il détenait 30% des parts de la société et qu'il était copropriétaire avec la gérante des locaux abritant le siège ;
- qu'au vu de la dégradation de la situation à partir du 11 mars 2023, les parties ont commencé des négociations tout en envisageant de résilier le contrat de travail pour « motifs économiques » ;
- que l'employeur a profité de ces négociations, qui n'ont finalement pas abouties, pour lui reprocher une absence injustifiée ;
- que le licenciement n'est dès lors rien d'autre qu'un subterfuge pour se débarrasser de lui.

PERSONNE1.) estime à cet égard que la charge de la preuve du motif invoqué incombe à la société défenderesse.

Or, il estime que cette preuve n'est pas rapportée, les attestations testimoniales adverses n'étant pas pertinentes alors qu'elles ne feraient que confirmer son absence, non-contestée en elle-même, sans toutefois se prononcer sur la cause de cette absence.

De son côté, le requérant renvoie aux nombreux messages échangés par SMS avec l'employeur, ceux-ci étant de nature à confirmer l'existence des négociations invoquées.

A titre subsidiaire, il demande la comparution personnelle des parties.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) sollicite la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité compensatoire de préavis correspondant à six mois, soit la somme de (6 x 4.666,42 =) 27.998,52 €

Il réclame encore le paiement de la somme de (107.327,66 – 10.042,42 – 600 =) 96.685,24 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant une période de vingt-trois mois.

Il demande ensuite la réparation de son préjudice moral évalué à 20.000 €.

Le requérant réclame finalement sa réaffiliation au Centre commun de la sécurité sociale pour la période de préavis qu'il reproche à l'employeur de ne pas avoir respectée. Sur question, il considère en effet que la constatation du caractère abusif de son licenciement est de nature à faire revivre son contrat de travail jusqu'à la fin dudit préavis.

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

Elle considère que les reproches ont été formulés avec une précision suffisante.

Elle considère encore que les motifs invoqués sont réels et sérieux.

Ainsi, la société défenderesse explique que suite à son incapacité de travail du 31 mars au 4 avril 2023, le salarié aurait dû reprendre son travail en date du 5 avril 2023.

Or, elle fait valoir qu'il ne s'est pas présenté à son poste de travail et qu'il n'a pas informé l'employeur sur la prolongation éventuelle de son incapacité de travail.

La désorganisation résultant de cette absence étant confirmée par trois attestations testimoniales et l'employeur ayant dû procéder à une nouvelle embauche afin de remplacer le requérant, la société défenderesse conclut au bien-fondé du licenciement.

En ce qui concerne l'argumentation adverse, la société défenderesse ne conteste pas que sa gérante était la concubine du salarié jusqu'à deux mois avant le licenciement, tout comme elle admet que suite à la dégradation de cette relation, les parties ont entamé des négociations.

Elle explique toutefois que ces dernières n'étaient destinées qu'à « gagner du temps », le requérant s'étant montré agressif à l'égard de la gérante.

Elle nie ensuite l'existence des manœuvres invoquées par PERSONNE1.).

La société défenderesse conteste ainsi que sa gérante ait refusé au requérant l'accès à son lieu de travail en bloquant la porte.

Elle conteste encore avoir changé les serrures en date du 13 mars 2023, ces faits n'étant pas établis et se trouvant en contradiction avec le comportement de PERSONNE1.), le requérant :

- n'ayant procédé ni à une mise en demeure, ni à un constat d'huissier ;
- n'ayant versé aucun extrait de compte de nature à prouver l'intervention d'un serrurier, alors même qu'en sa qualité de gérant de fait de la société, il aurait facilement pu se procurer pareille preuve ;
- n'ayant soumis de certificat médical que pour la seule période du 31 mars 2023 au 4 avril 2023 et non à partir du 13 mars 2023, l'employeur n'ayant d'ailleurs pas payé le salaire afférent si le salarié s'était effectivement trouvé en absence injustifiée dès le début ;
- ayant continué à utiliser un langage bienveillant même après son licenciement qu'il qualifie actuellement de subterfuge.

Considérant dès lors le licenciement de PERSONNE1.) comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

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

Elle conteste ensuite le préjudice matériel tant dans son principe que de son quantum, le salarié n'ayant pas limité son dommage en procédant à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Pour ces mêmes motifs, elle s'oppose encore à la demande relative au préjudice moral.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. explique ensuite que malgré l'absence injustifiée à partir du 5 avril 2023, le requérant a continué à toucher son salaire jusqu'au licenciement du 5 mai 2023.

Considérant que cette rémunération n'était pas due, la société défenderesse réclame de manière reconventionnelle le remboursement de la somme de 4.666,42 € bruts correspondant au salaire ainsi touché.

Elle demande encore – outre une indemnité de procédure - le remboursement des frais et honoraires qu'elle explique avoir payés à son avocat à hauteur de la somme de 5.000 €

PERSONNE1.) de son côté s'oppose à cette dernière demande, le recours à l'avocat n'étant pas obligatoire devant le tribunal du travail et le préjudice allégué ne résultant pas des éléments du dossier.

Motifs de la décision :

Quant à la compétence matérielle :

Aux termes de l'article 25 du Nouveau code de procédure civile, le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

L'incompétence de la juridiction du travail pour connaître d'une affaire ne rentrant pas dans son champ de compétence étant d'ordre public, les parties ont été invitées – au vu de leurs déclarations respectives en rapport avec la qualité de gérant de fait du requérant - de prendre position par rapport à la compétence d'attribution du tribunal du travail.

Aucune des parties n'a conclu à l'incompétence du tribunal :

- le requérant ayant fait valoir qu'il a été engagé en tant que salarié et qu'il s'est toujours vu refuser par l'employeur la qualité de gérant de fait, tout en admettant ne plus avoir accès, depuis le 13 mars 2023, à son contrat de travail qui se trouverait au siège de la société ;
- la société défenderesse se contentant de soulever la question du lien de subordination, sans l'autrement développer, tout en reprochant au requérant d'avoir imité la signature de la gérante statutaire et de contester, en cours de délibéré, qu'un contrat de travail écrit ait été signé.

Il y a lieu de rappeler que le tribunal du travail, juridiction d'exception, n'est compétent que s'il est saisi d'une demande qui prend son origine dans un contrat de travail caractérisé par un lien de subordination.

Ce lien de subordination juridique est le critère essentiel de tout contrat de travail.

La subordination juridique consiste en ce que le salarié se trouve placé sous l'autorité de son employeur, qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

L'existence du contrat de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination ou de la qualification qu'elles ont donné à leur convention mais des conditions de fait dans lesquelles s'exerce l'activité du salarié.

La preuve du contrat de travail peut ainsi résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination. Ces circonstances relèvent de l'appréciation souveraine des juges du fond (cf. : Cour d'appel, 4 janvier 2001, n°24644 du rôle ; Cour d'appel, 15 mai 2003, n°26834 du rôle ; Cour d'appel, 26 avril 2012, n°36286 du rôle).

Il appartient en principe au requérant, se prévalant de l'existence d'un contrat de travail, d'établir cette existence par la preuve de faits pouvant laisser présumer l'existence d'une relation de travail caractérisée par un tel lien de subordination juridique.

Inversement, il appartient à celui qui invoque la fictivité d'un contrat de travail apparent ou écrit de prouver respectivement l'absence de lien de subordination ou la disparition de ce lien (Cour d'appel, 5 juillet 2018, n°44714 du rôle).

En l'espèce, il est constant en cause que PERSONNE2.) est la gérante statutaire de la société défenderesse.

Bien qu'aucun contrat de travail n'ait été versé aux débats, il n'a pas été contesté que depuis le 1^{er} avril 2000, PERSONNE1.) s'est trouvé aux services de la société défenderesse en qualité de salarié, la société défenderesse n'ayant pas contesté qu'il exerçait en cette qualité une fonction technique distincte de la qualité de gérant de fait qu'elle lui reproche actuellement d'avoir usurpé par la suite en imitant la signature de sa gérante statutaire.

Il résulte encore des éléments du dossier que suite à cette embauche, le salarié a été affilié au Centre commun de la sécurité sociale et que, suite à son licenciement, l'employeur a procédé à une déclaration de sortie (pièce 8 de Maître Yamina NOURA).

Le requérant s'est par ailleurs vu délivrer des fiches de salaire indiquant sa qualité d' « employé » et il s'est mensuellement vu payer la rémunération convenue entre parties (pièces 2 et 3 de Maître Yamina NOURA).

La société défenderesse a encore exercé ses pouvoirs d'employeur en procédant au licenciement du requérant et en lui communiquant, suite à sa demande, les motifs de ladite résiliation, consistant dans le fait de ne pas avoir respecté ses obligations de salarié en se présentant à son lieu de travail, respectivement en informant l'employeur d'une éventuelle prolongation de son incapacité de travail.

Il résulte finalement des attestations testimoniales versées par l'employeur (pièces n^{os} 3 à 5 de Maître VIEIRA DOS MILAGRES) que le personnel de la société défenderesse considérait PERSONNE1.) comme collègue de travail plutôt que comme supérieur hiérarchique à l'égard duquel l'employeur n'aurait pas pu exercer ses pouvoirs de direction et de contrôle.

Dans la mesure où le requérant se prévaut dès lors d'un contrat apparent présentant tous les éléments d'un contrat de travail, la charge de la preuve du caractère fictif de ce contrat appartient, conformément aux règles de preuve ci-avant énoncées, à la société défenderesse.

Or, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. n'a fourni aucune explication de nature à prouver l'absence de lien de subordination.

Elle n'a pas précisé la manière dont le salarié aurait géré l'entreprise de façon à exclure toute possibilité de contrôle et de surveillance de sa part. Elle n'a pas non plus versé la plainte qu'elle affirme avoir déposé contre le requérant à la suite de l'imitation de la signature de sa gérante. Il ne résulte finalement pas des éléments du dossier que le requérant ait pu engager la société par sa seule signature, la société défenderesse lui reprochant, sans pour autant le prouver, d'avoir imité celle de la gérante statutaire.

La société défenderesse n'ayant ainsi pas prouvé le caractère fictif du contrat de travail conclu entre les parties, le tribunal se déclare compétent pour connaître de la demande.

Quant à la précision des motifs :

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.

Il est admis que 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 de la lettre de licenciement que l'employeur invoque une absence injustifiée à partir du 5 avril 2023, le salarié se voyant reprocher de ne plus s'être présenté à son lieu de travail après l'expiration de son incapacité de travail.

La société défenderesse ayant encore précisé en quoi cette absence est de nature à constituer une faute grave dans le chef du requérant et ce dernier ne pouvant dans ces circonstances raisonnablement prétendre avoir ignoré ce qui lui est reproché, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs invoqués :

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 des relations de travail.

Si la preuve de la matérialité et le caractère réel et sérieux des motifs incombe dès lors en principe à la société défenderesse, il y a toutefois lieu de rappeler que - contrairement à ce que semble vouloir admettre le requérant - il est admis que la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

PERSONNE1.) n'ayant pas contesté avoir été physiquement absent de son lieu de travail à partir du 5 avril 2023 – il affirme même ne plus s'y être présenté à partir du 3 mars 2023 – il lui incombe dès lors de prouver les circonstances de nature à justifier l'absence reprochée.

Or, cette preuve n'est pas rapportée.

Ainsi, il ne résulte d'aucun élément probant du dossier que l'employeur lui aurait bloqué l'accès au siège de la société à partir du 5 avril 2023 où même avant.

De même, le requérant n'a pas prouvé qu'il y ait eu changement de serrures de nature à empêcher l'accès à son lieu de travail.

C'est à tort que le requérant renvoie à cet égard aux messages qu'il a échangés avec la gérante PERSONNE2.), alors que s'il est vrai qu'il se réfère à plusieurs reprises à un changement de serrures - encore qu'il ne soit pas très clair où ce dernier aurait eu lieu, le requérant se référant successivement à des immeubles situés à ADRESSE4.) et à ADRESSE5.), au domicile du couple ou encore à son travail - il s'agit de simples allégations unilatérales qui n'ont fait l'objet d'aucune approbation de la part de l'employeur.

De même, l'existence alléguée de négociations entre les parties n'est pas de nature à dispenser le salarié de son obligation de présence à son lieu de travail.

Les éléments soumis à l'appréciation du tribunal ne permettent donc pas de justifier l'absence du salarié.

Il n'y a pas non plus lieu d'ordonner une comparution personnelle des parties, aucun résultat n'étant à escompter d'une telle mesure au vu des positions contraires adoptées de part et d'autre.

Le requérant n'ayant dès lors pas prouvé ses allégations en rapport avec l'impossibilité d'accéder à son lieu de travail, l'absence reprochée est à considérer comme étant injustifiée.

Afin de pouvoir entraîner un licenciement avec effet immédiat, la faute commise doit encore être suffisamment sérieuse.

Ainsi, aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail : « *Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail* ».

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

En l'espèce, il résulte des messages échangés entre le requérant et la gérante que depuis le 13 mars 2023 – date à partir de laquelle PERSONNE1.) affirme ne plus avoir pu accéder à son lieu de travail – les parties étaient en contact régulier par SMS pour tenter de régler des problèmes de tout genre résultant de la dégradation continue de leurs relations tant privées que professionnelles, les parties ayant même envisagé un licenciement pour de prétendus motifs économiques.

Il en résulte encore que depuis cette même époque, les parties ne se sont plus rencontrées, le salarié ne s'étant plus présenté à son lieu de travail pour contribuer à la bonne marche de l'entreprise et s'étant contenté de donner des conseils à la gérante au moyen de messages écrits.

Le tribunal se doit encore de constater que tout au long de cette période, tant avant qu'après l'incapacité de travail du salarié pendant la période du 30 mars au 4 avril 2023, l'employeur n'a à aucun moment fait état des absences, pourtant avérées, du salarié.

En date du 6 avril 2023 et alors que l'incapacité de travail de PERSONNE1.) était terminée depuis deux jours, sans pour autant qu'il n'ait repris son travail, l'employeur lui confirme la préparation du licenciement économique que le requérant avait envisagé dès le 13 mars 2023, ledit licenciement ne lui ayant finalement jamais été notifié du seul fait que les parties n'étaient apparemment pas d'accord sur les responsabilités encourues et sur la chronologie des étapes censées mener à leur séparation définitive.

Il ne résulte dès lors pas éléments soumis à l'appréciation du tribunal que l'absence actuellement reprochée ait présentée dans le chef de l'employeur une gravité de nature telle à justifier un licenciement sans préavis.

Le congédiement du 5 mai 2023 n'étant pas basé sur des motifs réels et sérieux, il constitue un acte économiquement et socialement anormal qu'il y a partant lieu de déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois, soit la somme de 27.998,52 €

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 son ancienneté de services (au moins dix ans), le salarié peut dès lors prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois.

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, la demande est à déclarer fondée pour le montant de $(6 \times 4.666,42 =) 27.998,52 \text{ €}$

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

PERSONNE1.) réclame ainsi le montant de 96.685,24 € à titre de réparation de son préjudice matériel. Il se prévaut à cet égard d'une période de référence de vingt-trois mois (soit de mai 2023 à mars 2025).

L'employeur s'oppose à la demande en reprochant au requérant de ne pas avoir fait de recherches d'emploi.

Il y a lieu de rappeler 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 ne résulte pas des éléments du dossier que le salarié ait effectué une recherche active d'un nouvel emploi.

PERSONNE1.) semble au contraire avoir décidé de s'investir dans la création d'une entreprise, le requérant ayant d'ailleurs admis avoir touché dans ce contexte un chèque CREA dont il est question dans son décompte.

Or, abstraction faite de la circonstance que le requérant n'a pas fourni de détails en ce qui concerne la mise en œuvre et l'évolution de son projet entrepreneurial, il y a lieu de rappeler que si un salarié licencié n'est certes pas contraint de rechercher un nouvel emploi dans le domaine d'activité qui fut le sien et peut dès lors se réorienter professionnellement, il n'incombe cependant pas à l'employeur de supporter le préjudice supplémentaire né de ce choix (en ce sens : Cour d'appel, 9 novembre 2023, n° CAL-2022-00548 du rôle).

Par ailleurs et dans la mesure où le préjudice matériel à allouer s'apprécie *in concreto* - le tribunal devant dès lors tenir compte de l'indemnité de préavis ci-avant allouée, qui est censée couvrir les six premiers mois après le licenciement, soit jusqu'au 5 novembre 2023 - et que le salarié ne saurait pas non plus réclamer un préjudice futur et partant purement hypothétique, PERSONNE1.) n'a pas prouvé l'existence d'un préjudice matériel en lien causal avec son licenciement.

Sa demande relative au dommage matériel est partant à rejeter.

Le salarié réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 20.000 €

Il est admis que les dommages et intérêts pour préjudice moral 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 de ces circonstances ainsi que de l'âge du requérant (58 ans au moment du licenciement), le tribunal décide de fixer *ex aequo et bono* à 2.500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef, étant précisé qu'il n'y a pas lieu de tenir compte à cet égard du préjudice résultant de la rupture de la relation personnelle ayant existé entre le requérant et la gérante et qui est sans rapport avec la relation de travail.

Le requérant n'ayant pas justifié du point de départ des intérêts 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 jusqu'à solde.

Quant à la majoration du taux d'intérêt légal :

PERSONNE1.) réclame la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois suivant la notification du jugement à intervenir.

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.

Quant à la réaffiliation du requérant :

A l'audience des plaidoiries, le requérant a encore demandé à se voir réaffilier au Centre commun de la sécurité sociale pendant le préavis non respecté par l'employeur.

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

S'agissant d'une contestation relative au contrat de travail, alors qu'elle concerne l'existence dudit contrat, le tribunal du travail est compétent pour en connaître.

Ladite demande n'est toutefois pas fondée, le contrat de travail ayant définitivement pris fin au moment de sa résiliation le 5 mai 2023 et n'étant pas de nature à pouvoir revivre suite à la constatation du caractère abusif du licenciement opéré.

La demande afférente est dès lors à rejeter

Quant au remboursement des salaires :

La société défenderesse explique avoir continué à payer les salaires du requérant jusqu'à la date de son licenciement alors même qu'il ne s'est plus présenté à son lieu de travail depuis la fin de son incapacité de travail en date du 4 avril 2023.

L'employeur réclame dès lors de manière reconventionnelle le remboursement de la somme de 4.666,42 € du chef des salaires indûment payés pour la période du 5 avril 2023 au 5 mai 2023.

PERSONNE1.) n'a pas pris position par rapport à cette demande. Il n'a pas non plus contesté avoir continué à toucher ses salaires jusqu'à la fin de son contrat de travail.

Il y a lieu de rappeler que le salaire constitue la contrepartie du travail accompli par le salarié au profit de l'employeur. Il correspond et correspond seulement à l'importance quantitative et qualitative des services fournis à ce dernier. Il s'ensuit qu'aucun salaire n'est dû lorsque le travail n'a pas été accompli (en ce sens : Cour d'appel, 19 décembre 2013, n° 38849 du rôle).

Le salarié ne s'étant plus présenté à son lieu de travail à partir du 5 avril 2023, n'ayant pas justifié de cette absence et n'ayant pas non plus fait valoir d'autres arguments, c'est à tort qu'il a touché sa rémunération jusqu'au 5 mai 2023.

Le montant réclamé n'ayant pas été contesté, il y a lieu de faire droit à la demande et de condamner PERSONNE1.) à rembourser à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 4.666,42 € bruts.

Quant au remboursement des frais d'avocat :

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. réclame encore la somme de 5.000 € à titre de remboursement des frais d'avocat qu'elle explique avoir exposés, ceci sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

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.

Dans ces conditions, le tribunal considère que le choix de la société défenderesse de faire gérer son litige par une tierce personne ne saurait être opposable au requérant 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 l'employeur doit seul supporter les éventuelles conséquences.

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

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties au contrat de travail réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

Les parties n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, elles ne sauraient prétendre au paiement d'une indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de les en débouter.

Quant à l'exécution provisoire :

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

Le requérant ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

v u la requête introductive d'instance ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de ses déclarations en rapport avec le préjudice matériel ;

lui **donne acte** de sa renonciation aux demandes relatives à l'irrégularité formelle, aux arriérés de salaire et au congé non pris ;

lui **donne** encore **acte** de sa demande tendant à se voir réaffilier auprès du Centre commun de la sécurité sociale ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. de ses demandes reconventionnelles ;

reçoit les demandes en la forme ;

les **déclare** recevables ;

se **déclare** compétent pour en connaître ;

déclare le licenciement avec effet immédiat du 5 mai 2023 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 27.998,52 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.500 € ;

partant,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 30.498,52 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 30 juin 2023, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

dit les demandes de PERSONNE1.) relatives au préjudice matériel et à sa réaffiliation non fondées ;

en **déboute** ;

dit la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. relative au remboursement des salaires fondée ;

partant,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 4.666,42 € du chef des salaires indûment perçus pour la période du 5 avril 2023 au 5 mai 2023 ;

dit la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t les demandes respectives des parties en obtention d'une indemnité de procédure non fondées ;

en **d é b o u t e** ;

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 i t qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

c o n d a m n e 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,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, 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.