

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 51/24
E-TRAV-275/14

Audience publique du 8 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 L-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Marc PETIT, avocat 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 Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, avocats à Luxembourg,

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 Georges PIERRET, avocat à Luxembourg,

- ***partie intervenante*** - comparant initialement par Maître Georges PIERRET, avocat à Luxembourg, et défaillante à l'audience publique du 5 décembre 2023.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 8 décembre 2014, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 22 décembre 2014, date à laquelle l'affaire fut refixée au 18 mai 2015.

Suite à cinq refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 8 mai 2017, date à laquelle l'affaire fut renvoyée au Rôle Général.

L'affaire fut réappelée à l'audience publique du 3 février 2020, date à laquelle elle fut renvoyée au Rôle Général.

L'affaire fut une nouvelle fois réappelée à l'audience publique du 7 mars 2022, date à laquelle elle fut refixée au 27 juin 2022.

Suite à cinq refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 5 décembre 2023.

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

La partie défenderesse, comparant par Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, 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 8 décembre 2014, 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 (24 jours) : 2.753,28 €
- Préjudice matériel : 3.000,00 €
- Préjudice moral : 3.000,00 €

soit en tout 8.753,28 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 750 € 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, le requérant demanda encore la mise en intervention 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 demande, introduite 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 12 mai 2015, 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.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 1^{er} avril 2014, assorti d'une clause d'essai de six mois, il est entré aux services de la société défenderesse à partir du 15 avril 2014.

Il explique qu'après un premier licenciement avec préavis le 2 juin 2014, l'employeur l'a obligé d'accepter une réduction de son salaire en contrepartie du maintien du contrat, les parties ayant conclu à cet effet un avenant du 10 juin 2014.

Le requérant fait ensuite valoir que suivant courrier du 22 septembre 2014, il a fait l'objet d'un nouveau licenciement, pendant la période d'essai, avec effet immédiat, dans les termes suivants :

« Monsieur,

Par la présente, nous avons le regret de résilier votre contrat de travail pour motif grave avec effet immédiat.

Le motif de licenciement est le suivant :

Vous êtes venu ce matin au bureaux en présence de M. PERSONNE2.) et PERSONNE3.) pour récupérer votre bulletin de salaire vers 8h30/8h45 et ce après votre semaine de congés (du 11/09 au 21/09/2014 inclus), précédée de 2 jours de maladie (09/09 au 10/09/2014). Après votre départ du bureau, vous étiez censé de continuer votre travail sur le chantier SOCIETE2.) à ADRESSE3.).

Lors de la réunion de chantier de ce jour, à laquelle M. PERSONNE2.) a participé à 10h30 (jusqu'à 12h), ce dernier a fait le tour du chantier et vous n'étiez pas en poste dans l'appartement dans lequel vous avez travaillé avant votre maladie et congés.

Ce dernier est toujours dans le même état, à savoir : le carrelage des sols posé à +/- 50 % et non jointé. Etant donné l'urgence des travaux dans ce bâtiment, nous avons dû mandaté à la demande du client un autre carreleur pour pallier à votre absence injustifiée.

Ce motif d'absence injustifié est intolérable (sachant que vous êtes venus avant votre prise de poste au bureau), le manquement d'implication dans votre travail rend impossible le maintien des relations de travail au sein de notre société.

Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »

PERSONNE1.) considère ce licenciement comme étant abusif, principalement pour avoir été opéré pendant son incapacité de travail dûment notifiée à l'employeur. Le salarié fait ainsi valoir :

- qu'en date du 22 septembre 2014, il s'est présenté au siège de la société en vue de la reprise de son travail à la fin du congé de récréation qu'il avait pris en raison de sa maladie ;
- qu'en route vers le chantier lui attribué, il a toutefois téléphoné à son chef d'équipe PERSONNE3.) afin de l'informer qu'il ne se sentait toujours pas bien et qu'il allait consulter un médecin ;
- qu'il lui a téléphoné une deuxième fois lorsqu'il était dans la salle d'attente dudit médecin ;
- que le médecin l'a par la suite mis en incapacité de travail du 22 au 26 septembre 2014 ;
- que suite à l'émission du certificat médical, il a téléphoné une troisième fois à son chef d'équipe afin de l'informer de l'existence et de la durée de son incapacité, le certificat médical afférent ayant été envoyé à l'employeur dès le lendemain 23 septembre 2014.

A l'appui de ses explications, le requérant fait valoir que l'employeur ne pouvait ignorer sa maladie, le salarié ayant été malade dès avant la prise de son congé de récréation.

Il renvoie encore au listing de ses appels téléphoniques pour justifier de ses multiples appels à l'employeur.

Il verse finalement une attestation testimoniale établie par PERSONNE3.), tout en précisant que la plainte avec constitution de partie civile déposée par la société défenderesse contre ledit témoin s'est soldée par un non-lieu.

Considérant dès lors avoir dûment informé l'employeur dès le premier jour de son incapacité de travail et lui avoir soumis son certificat médical endéans les trois jours, PERSONNE1.) conclut au caractère abusif *de plano* du licenciement pour violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail.

A titre subsidiaire, le requérant estime que les reproches invoqués par l'employeur ne constituent pas des motifs précis, réels et sérieux de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

Faisant dès lors valoir que la résiliation de son contrat de travail est abusive, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire correspondant au préavis que l'employeur aurait dû respecter pendant la période d'essai, soit la somme de (24 jours x 8 heures x 14,34 =) 2.753,28 €.

Le requérant sollicite encore le paiement d'un montant de 3.000 € à titre de réparation de son dommage matériel.

Il réclame finalement l'indemnisation de son dommage moral qu'il évalue également à 3.000 €.

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

Elle explique que suite au premier licenciement du salarié et à sa demande, les parties ont convenu du maintien de la relation contractuelle, les modalités de rémunération ayant certes été différentes mais les conditions convenues n'ayant été ni défavorables au requérant, ni contraires à la convention collective.

Elle fait ensuite valoir qu'après deux jours de maladie et une semaine de congé (du 9 au 10 septembre 2014, respectivement du 11 au 21 septembre 2014), PERSONNE1.) devait reprendre son travail en date du 22 septembre 2014.

Or, si elle admet que le requérant s'est bien présenté au siège de la société en début de matinée, elle fait toutefois valoir qu'il ne s'est jamais rendu sur son chantier, ses responsables ayant dû constater qu'il était absent.

Le requérant n'ayant pas donné de nouvelles pour justifier cette absence, la société défenderesse estime avoir pu légalement procéder à son licenciement pour faute grave.

En ce qui concerne l'attestation testimoniale invoquée par le requérant, elle admet que sa plainte avec constitution de partie civile s'est soldé par un non-lieu. Elle continue toutefois à contester les déclarations de PERSONNE3.), celles-ci se trouvant en contradiction avec les attestations versées par l'employeur.

Considérant dès lors le licenciement 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 ne s'oppose pas à la demande relative à l'indemnité compensatoire de préavis.

Elle conteste en revanche la demande relative au dommage matériel, le préjudice à indemniser dans le cadre d'un licenciement en période d'essai devant se limiter à la durée du préavis à respecter. Elle reproche encore au salarié de ne pas avoir procédé à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi suite à son congédiement.

La société défenderesse s'oppose finalement à la demande relative au préjudice moral, ce dernier étant à réduire à de plus justes proportions.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail du 1^{er} avril 2014, modifié suivant avenant du 10 juin 2014, PERSONNE1.) est entré aux services de la société défenderesse à partir du 15 avril 2014 moyennant une période d'essai de six mois.

Suivant courrier du 22 septembre 2014, soit avant la fin de la période d'essai, l'employeur a procédé au licenciement de son salarié pour faute grave.

Or, il résulte des éléments du dossier que suivant certificat médical établi par le Dr. PERSONNE4.) en date du 22 septembre 2014 (pièce n°2 de la farde III de Maître PETIT), le salarié s'est trouvé en incapacité de travail du 22 au 26 septembre 2014.

Quant à la protection en cas de maladie :

Les parties sont en désaccord quant à l'application des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes dudit article :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.

(...)

La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

Il découle de cette disposition que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail.

A partir de l'avertissement de l'employeur le premier jour de l'incapacité, le salarié est alors protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Le salarié doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

En l'espèce, le salarié prétend avoir informé son employeur dès le premier jour de l'incapacité en informant son chef d'équipe PERSONNE3.) au moyen de trois appels téléphoniques.

Il affirme encore avoir envoyé son certificat médical dès le deuxième jour de l'incapacité de sorte qu'il estime avoir soumis ce document à l'employeur endéans le délai légal.

Dans la mesure toutefois où le licenciement est intervenu dès le premier jour de l'incapacité, il importe peu de savoir si le certificat médical a été soumis à l'employeur avant l'expiration du troisième jour, seule sa remise le premier jour étant susceptible de protéger le salarié.

Il s'ensuit qu'afin de pouvoir bénéficier des dispositions de l'article L. 121-6 du Code du travail, il incombe au salarié de prouver qu'il a informé l'employeur ou son représentant de l'incapacité de travail avant la notification du licenciement du 22 septembre 2014, cette dernière ayant été opérée par sa remise à la poste à 13.41 heures (pièce n°1 de Maître FRABETTI).

Le requérant renvoie à cet égard à sa facture de téléphone du mois de septembre 2014 (pièce n°1 de la farde III de Maître PETIT) alors qu'il entend en déduire l'information orale de son chef d'équipe de l'existence de l'incapacité de travail attestée.

Il résulte dudit document qu'en date du 22 septembre 2014 vers 09.18 heures, 11.56 heures et 16.31 heures, le requérant a téléphoné à trois reprises au numéro d'appel NUMERO2.).

Or, si l'employeur n'a pas contesté que PERSONNE3.) ait valablement pu recevoir les informations relatives au motif d'absence du salarié, les éléments du dossier ne permettent toutefois ni de déterminer l'identité du titulaire du numéro d'appel contacté, ni le contenu des discussions menées.

La facture de téléphone du salarié ne permet dès lors pas d'établir l'existence des appels invoqués par le requérant.

PERSONNE1.) verse encore une attestation testimoniale établie par PERSONNE3.) (pièce n°1 de la farde II de Maître PETIT).

Il résulte des éléments du dossier que l'employeur, arguant que les affirmations de ce témoin constituaient un faux et qu'elles avaient été dictées par le requérant, a déposé une plainte avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction contre PERSONNE3.) et contre PERSONNE1.) du chef de faux-témoignage et de subornation de témoins.

Il résulte encore des déclarations concordantes des parties à l'audience que cette plainte s'est soldée par un non-lieu.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que les décisions de non-lieu de la Chambre du conseil n'ont pas autorité de chose jugée sur le civil en raison de la réouverture toujours possible de l'information en cas de survenance de charges nouvelles.

Ainsi, la décision de non-lieu n'implique pas *ipso facto* l'existence des faits tels allégués par le requérant.

Le tribunal constate ainsi que contrairement aux dires de PERSONNE1.), le témoin certificateur ne confirme pas l'existence des appels téléphoniques allégués de sa part.

Il explique en revanche que le requérant serait « *venu un matin, le lundi 22 septembre 2014, au bureau en me signifiant qu'il ne se sentait pas en capacité de travailler et qu'il se rendait de ce fait chez son médecin* ».

Or, le requérant n'a, à aucun moment, fait état de cette entrevue, se contentant d'affirmer qu'il aurait informé son chef d'équipe par la voie téléphonique pendant qu'il se rendait sur le chantier lui attribué.

Force est encore de constater que l'attestation invoquée ne précise pas l'heure exacte à laquelle l'information aurait été donnée, les déclarations du chef d'équipe étant par ailleurs difficilement conciliables avec le contenu des attestations testimoniales versées par l'employeur (pièces n°4 et n°5 de Maître FRABETTI) aux termes desquels PERSONNE3.) aurait, à plusieurs reprises avant le licenciement, déclaré ne pas avoir eu de nouvelles de la part du salarié.

Il résulte de tout ce qui précède que PERSONNE1.) n'a pas établi avoir téléphoniquement contacté son employeur avant la notification de sa lettre de licenciement pour l'informer de l'existence de son incapacité de travail ou du fait qu'il allait se rendre chez son médecin.

Le requérant ne saurait dès lors bénéficier des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail de sorte qu'il y a lieu de vérifier le caractère précis, réel et sérieux des motifs invoqués.

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 qu'en cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motif grave, 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 bien avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

La société défenderesse ayant clairement spécifié dans sa lettre de licenciement le manquement reproché au salarié et ce dernier ne s'étant pas mépris quant à la nature et à la portée dudit motif, puisqu'il affirme avoir justifié son absence en informant son supérieur direct de son incapacité, le moyen tiré de l'imprécision des motifs est à rejeter.

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* ».

Si la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux du motif du licenciement appartient ainsi à l'employeur, la preuve du caractère justifié d'une absence dûment prouvée appartient en revanche au salarié, sa présence au travail constituant une obligation de résultat.

En l'espèce, il est constant en cause qu'à la date reprochée par l'employeur, le salarié était bien malade.

S'il est vrai que le salarié n'a pas établi avoir informé l'employeur de cette incapacité avant la notification de son licenciement, il n'en reste pas moins que cette circonstance ne constitue pas automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge devant examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

L'article L. 124-10 paragraphe (2) du Code du travail dispose à cet égard qu'est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il est par ailleurs 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.

Or, il résulte des éléments du dossier que le salarié – loin de rester inactif – a informé à un moment donné son chef d'équipe de la circonstance qu'il ne se sentait pas bien et qu'il allait consulter un médecin.

Il résulte encore des éléments du dossier que suivant lettre recommandée du 23 septembre 2014, dont le salarié pouvait légitimement admettre qu'elle serait soumise à l'employeur avant l'expiration du délai légal, PERSONNE1.) a adressé son certificat médical à la société défenderesse.

La négligence du requérant ne constituant pas dans ces circonstances une faute d'une gravité suffisante, le tribunal considère que l'employeur - en procédant à la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail dès le premier jour de l'absence - a procédé de manière hâtive et avec une légèreté blâmable de sorte que le licenciement opéré est à considérer comme acte économiquement et socialement anormal qu'il y a partant lieu de déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Le requérant réclame le paiement d'une indemnité compensatoire correspondant au préavis que l'employeur aurait dû respecter, soit un montant de (24 jours x 8 heures x 14,34 =) 2.753,28 €

La société défenderesse ne s'est pas opposé à cette demande.

Or, il y a lieu de rappeler qu'en procédant au licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) en date du 22 septembre 2014, l'employeur a mis fin au contrat de travail pendant la période d'essai.

Il est admis que les règles définies au Code du travail pour la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée ne sont pas applicables pendant la période d'essai, sauf celles auxquelles l'article L. 121-5 du Code du travail renvoie expressément.

L'article L. 121-5 du Code du travail ne contient pas de renvoi à l'article L. 124-6 du Code du travail prévoyant l'indemnité compensatoire de préavis.

L'article L. 124-6 du Code du travail prévoit l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis uniquement pour le cas où la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée n'y était pas autorisée par l'article L. 124-10 du même code ou n'a pas respecté les délais de préavis visés aux articles L. 124-3 et L. 124-4 dudit code, tandis que l'article L. 121-5 du Code du travail ne prévoit pas de sanction consistant dans l'allocation d'une indemnité compensatoire de préavis pour le cas où soit l'employeur, soit le salarié, résilie le contrat à l'essai au mépris des dispositions spécifiques concernant le délai de préavis à respecter.

Il s'ensuit que le salarié, abusivement licencié en période d'essai, ne peut, à défaut de disposition légale spéciale, prétendre à une indemnité compensatoire forfaitaire pour non-respect des délais de préavis prescrits. Il a toutefois droit à la réparation du préjudice effectivement subi (Cour d'appel, 24 octobre 2002, n°26416 du rôle) voire, selon la jurisprudence plus récente invoquée par l'employeur, est en droit « de réclamer à titre de dédommagement l'octroi d'une indemnité pour la période de préavis non respectée par l'employeur » (Cour d'appel, 24 mai 2012, n°37440 du rôle).

Au vu de ce qui précède, il convient de débouter PERSONNE1.) de sa demande en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis.

Quant aux dommages et intérêts :

Le requérant réclame le montant de 3.000 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il prétend avoir subi suite à son licenciement abusif. Il explique n'avoir retrouvé un nouvel emploi qu'au début de l'année 2015.

La société défenderesse demande à voir limiter tout préjudice matériel à la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter. Elle estime encore que le salarié n'a pas procédé à une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Dans la mesure où le requérant s'est vu résilier un contrat à l'essai, il ne peut pas prétendre à une indemnisation du chef de licenciement d'un contrat à durée indéterminée.

En effet, la résiliation abusive ne donne droit au salarié qu'à se voir dédommager dans les limites du contrat à l'essai, ce contrat n'ayant jamais constitué pour lui une garantie pour obtenir un contrat définitif.

Si le requérant, irrégulièrement licencié pendant la période d'essai, ne peut dès lors prétendre à se voir dédommager de la perte d'un contrat définitif ou de la perte de salaires qu'il aurait pu toucher pendant une période de référence fixée - et ce malgré la circonstance qu'il résulte de ses pièces que dès le mois d'octobre 2014, il a fait un certain nombre de candidatures spontanées en se présentant avec son CV auprès d'éventuels employeurs - il est cependant en droit de réclamer, à titre de dédommagement, l'allocation d'une indemnité pour la période de préavis non respecté par l'employeur (cf. : Cour d'appel, 24 mai 2012, n° 37440 du rôle).

Au vu de la période d'essai convenue de six mois et en tenant compte des dispositions de l'article L. 121-5 (4), alinéa 2 du Code du travail fixant les délais de préavis à respecter, il y a dès lors lieu d'accorder au requérant un montant de (6 mois x 4 jours x 8 heures x 14,34 =) 2.753,28 € au titre de son préjudice matériel.

Le requérant réclame encore un montant de 3.000 € à titre de préjudice moral.

Compte tenu de la durée limitée des relations de travail, le montant devant revenir au requérant du chef de l'indemnisation de son préjudice moral subi du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer au montant de 500 €.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, 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.

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 ;

reçoit la requête en la forme ;

donne acte 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 ;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;

déclare le licenciement du 22 septembre 2014 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis non fondée ;

en **déboute** ;

dit sa demande relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 2.753,28 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 500 € ;

partant,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.253,28 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 8 décembre 2014, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

partant,

c o n d a m n e la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

d i t qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent 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.