

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 130/24  
E-TRAV-32/22  
E-TRAV-116/23

## **Audience publique du 15 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 B-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Fanny BERREZAI, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, 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 Ludovic MATHIEU, en remplacement de Maître Nicolas BAUER, avocats à Esch-Belval.

### **Faits :**

L'affaire n° E-TRAV-32/22 fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 2 mars 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Dans le cadre de ce rôle, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 28 mars 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 11 juillet 2022.

Suite à cinq refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut à l'audience publique du 11 décembre 2023.

L'affaire n° E-TRAV-116/23 fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 mai 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Dans le cadre de ce rôle, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 15 mai 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 25 septembre 2023.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, cette affaire parut également à l'audience publique du 11 décembre 2023.

A l'appel des causes à l'audience du 11 décembre 2023, les deux rôles furent utilement retenus.

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

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

## ***l e j u g e m e n t***

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 2 mars 2022, inscrite au rôle sous le n° E-TRAV-32/22, 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 :

- Préjudice matériel : 5.000,00 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €
- Congé non pris : 1.625,10 €

soit en tout 11.625,10 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe de ce même tribunal en date du 3 mai 2023, inscrite au rôle sous le n° E-TRAV-116/23, le requérant réclama encore la condamnation de son ancien employeur à lui communiquer, sous peine d'astreinte, ses fiches de salaire des mois d'octobre 2021, de novembre 2021 et de décembre 2021, son certificat de travail ainsi que son certificat de rémunération pour l'année 2021.

Les demandes, déposées dans les forme et délai de la loi, sont à déclarer recevables à cet égard.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux rôles pour ne statuer que par un seul et même jugement.

A l'audience publique du 11 décembre 2023, à laquelle les affaires furent utilement retenues, PERSONNE1.) déclara :

- augmenter sa demande relative au préjudice matériel à 13.122,72 €;
- renoncer à sa demande en communication des documents sociaux, sauf en ce qui concerne le certificat de travail.

Il y a lieu de lui en donner acte.

### **Moyens et prétentions des parties :**

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 21 mai 2021, il est entré aux services de la société défenderesse à partir du 22 mai 2021.

Il explique que par courrier remis en mains propres le 27 octobre 2021, mais antidaté au 26 octobre 2021, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant préavis.

Le requérant explique avoir contesté contre ce licenciement suivant courrier du 14 décembre 2021, ladite résiliation étant irrégulière pour vice de forme, sinon abusive quant au fond.

PERSONNE1.) fait ainsi valoir :

- qu'en date du 27 octobre 2021 vers 08.27 heures, il s'est vu prescrire une incapacité de travail du 27 octobre 2021 au 1<sup>er</sup> novembre 2021 ;
- que par message du même jour à 08.51 heures, il a informé l'employeur de ladite incapacité ;
- que sur insistance de l'employeur, il s'est ensuite rendu à son lieu de travail pour y déposer les clés dont ce dernier avait prétendument besoin ;
- que l'employeur en a profité pour lui remettre une lettre de licenciement antidatée au 26 octobre 2021 ;
- que le salarié a refusé d'accuser réception dudit courrier de sorte qu'il ne l'a pas signé ;
- que la signature figurant actuellement sur ladite lettre n'est dès lors pas celle du requérant et qu'elle en diffère même sensiblement ;

- qu'en date du 29 octobre 2021 finalement, l'employeur s'est vu soumettre le certificat médical par message électronique ainsi que par voie recommandée.

A l'appui de ses dires, le requérant verse son contrat de travail, son certificat médical du 27 octobre 2021, des échanges de messages avec son employeur, sa lettre de licenciement ainsi qu'une attestation testimoniale établie par son épouse.

PERSONNE1.) estime principalement que le licenciement est affecté d'une irrégularité pour vice de forme le rendant nul et non avenue, l'employeur ayant clairement tenté – en procédant à la remise d'un courrier de licenciement antidaté – d'éviter les formes prévues à l'article L.124-3 (1) du Code du travail en matière de notification du licenciement, le recours à une notification par voie de lettre recommandée ayant permis d'en déterminer avec certitude la date.

A titre subsidiaire, le requérant fait valoir qu'en procédant à la notification du courrier antidaté par sa remise en mains propres - à un moment où l'employeur avait déjà été informé de l'incapacité de travail du salarié - la société défenderesse a violé les dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail de sorte à rendre le licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame à titre de réparation de son préjudice matériel la somme de 13.122,72 €, le montant ainsi réclamé correspondant à la différence, pendant une période de douze mois, entre les salaires qu'il aurait continué à toucher auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et la rémunération qu'il admet avoir touchée auprès de son nouvel employeur dès la fin de son préavis.

Il réclame encore l'indemnisation de son dommage moral qu'il évalue à 5.000 €.

Le requérant explique finalement qu'à la fin de son contrat, il disposait de 127,68 heures de congé non pris. Ces dernières n'ayant pas été indemnisées par l'employeur, il réclame le paiement d'une indemnité à hauteur de la somme de  $(127,68 \times 12,7279 =) 1.625,10$  €.

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

Elle explique que la lettre de licenciement a été notifiée par sa remise en mains propres en date du 26 octobre 2021, la signature y figurant constituant un gribouillis apposé par le salarié lui-même au moment de la remise.

Elle conteste dès lors que la remise n'ait eue lieu qu'en date du 27 octobre 2021, la preuve du caractère antidaté du courrier de licenciement appartenant au salarié.

A cet égard, la société défenderesse s'oppose à la prise en compte de l'attestation de l'épouse du requérant, cette dernière n'ayant pas été présente au moment de la remise du licenciement.

Elle considère par ailleurs que la version des faits adverse se trouve en contradiction avec les éléments du dossier, le salarié n'ayant envoyé son certificat médical qu'en date du 29 octobre 2021 alors qu'il aurait pu le remettre dès le 27 octobre 2021 si la lettre de licenciement ne lui avait été remise qu'à cette date et non déjà la veille.

Elle fait finalement plaider qu'au vu des incohérences du dossier, tout laisse à penser que le certificat médical (mais non la période d'incapacité attestée) a été antidaté, le document en question n'ayant d'ailleurs été versé que sous forme d'un message électronique illisible.

Faisant dès lors valoir que la notification du licenciement est intervenue dès le 26 octobre 2021, partant à un moment où le salarié n'était pas encore malade, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. estime qu'il n'y a pas lieu à application des dispositions de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

PERSONNE1.) n'ayant par ailleurs pas demandé les motifs de son licenciement et n'ayant pas prouvé - en l'absence de motifs communiqués - que celui-ci est abusif, la société défenderesse conclut au bien-fondé du congédiement et partant au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conteste tant le principe que le quantum du préjudice matériel réclamé.

Elle considère que le seul fait pour le salarié d'avoir rapidement retrouvé un nouveau poste de travail ne saurait pallier à l'absence de preuve des recherches d'emploi effectuées. Elle tire encore argument du fait que le nouveau contrat de travail du requérant n'a été conclu qu'à mi-temps, l'employeur n'étant pas responsable de ce choix et n'étant pas tenu d'en supporter les conséquences financières. En tout état de cause, la société défenderesse demande à voir réduire la période de référence à de plus justes proportions.

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. conteste finalement la demande relative aux congés non pris, tous les congés ayant été pris au courant du mois de décembre 2021, respectivement autour de la période de Noël.

A titre subsidiaire, elle conteste les 127,68 heures de congé invoquées elle estime qu'il n'y a lieu de tenir compte que d'un solde de 121 heures de congé non pris conformément aux indications figurant sur les fiches de salaire.

### **Motifs de la décision :**

Engagé par la société défenderesse à partir du 22 mai 2021 sur base d'un contrat de travail signé en date du 21 mai 2021, le salarié s'est vu licencier avec le préavis légal du 1<sup>er</sup> novembre 2021 au 31 décembre 2021 suivant lettre de licenciement datée au 26 octobre 2021.

S'il est constant en cause que ledit courrier a été notifié au salarié par sa remise en mains propres, les parties sont toutefois en désaccord quant à la date de ladite remise, l'employeur affirmant avoir procédé à la notification dès le 26 octobre 2021 alors que PERSONNE1.) affirme n'avoir reçu le courrier qu'en date du 27 octobre 2021.

Le salarié invoquant les dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail en se basant sur une incapacité de travail dont il affirme avoir informé son employeur à partir du 27 octobre 2021, il y a d'abord lieu de déterminer la date du licenciement avant de vérifier, le cas échéant, si le salarié a respecté les obligations découlant pour lui de l'application du prédit article.

### **Quant à la date du licenciement :**

La partie défenderesse explique qu'elle a procédé au licenciement du requérant non pas le 27 octobre 2021, mais le 26 octobre 2021. Elle verse copie de la lettre de licenciement datée au 26 octobre 2021 avec la mention manuscrite « *Remis en Mains propre* » suivi d'une signature qu'elle attribue au salarié.

Le requérant conteste avoir reçu la lettre de licenciement en mains propres en date du 26 octobre 2021, date à laquelle il explique avoir certes travaillé mais à laquelle aucun courrier ne lui aurait été remis, ni aucun reproche adressé. Il prétend que la lettre de licenciement ne lui a été remise qu'en date du 27 octobre 2021 lorsqu'il s'est rendu à son lieu de travail pour remettre à l'employeur les clés dont celui-ci prétextait avoir besoin. Il conteste finalement avoir procédé à la signature dudit courrier.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-3 (1) du Code du travail : « *L'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification* ».

En l'espèce, l'employeur fait valoir que conformément au prédit article, il a fait signer le double de la lettre de licenciement par le salarié au moment de sa remise en date du 26 octobre 2021.

Le salarié ayant contesté la signature qui lui est ainsi attribuée, il y a lieu de rappeler les principes applicables en matière de désaveu de signature.

Ainsi, il est admis que la partie contre laquelle on produit un acte sous seing privé a le choix de l'attaquer, soit en le déniait simplement, ce qui impose la charge de la preuve à celui qui l'exhibe, soit en prenant l'offensive et en s'inscrivant en faux contre la pièce contestée.

Il est en effet admis que l'acte sous seing privé ne présente aucune garantie quant à sa provenance et que, tirant toute sa force de la signature du particulier à qui il est opposé, il n'y a aucune raison pour préférer l'affirmation de celui qui entend s'en prévaloir à l'affirmation de celui qui en conteste la sincérité ; la partie à laquelle on oppose l'acte sous seing privé peut donc le repousser sans avoir besoin de s'inscrire en faux. Dès lors, dans le cas où celui à qui l'acte est opposé dénie sa propre signature, cette simple déclaration ruine provisoirement l'efficacité probatoire de l'acte qui, jusqu'à preuve du contraire, est réputé ne pas émaner de la signature prétendue, donc être un faux. (Trib. Lux., 7 juillet 2011, n°36793 du rôle).

Dans cette hypothèse et selon l'article 1324 du Code civil « *dans le cas où la partie désavoue son écriture (...), la vérification en est ordonnée en justice* ».

Cependant en matière de vérification d'écriture, les juges peuvent aussi eux-mêmes procéder à cette vérification sur le vu des pièces qui leur sont soumises, vérification qui est soumise à leur appréciation souveraine (Cour d'appel, 7 juillet 2011, n°36793 du rôle).

Or, une analyse même sommaire de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement permet de constater que celle-ci ne correspond absolument pas à celle du salarié telle qu'apposée sur le contrat de travail, circonstance que l'employeur ne conteste d'ailleurs pas.

La fait invoqué par la société défenderesse que ladite signature ne correspond pas non plus à celle de l'employeur n'est pas de nature à pouvoir faire admettre qu'elle a bien été apposée par le requérant.

Il ne ressort dès lors pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal - et l'employeur n'a pas non plus offert en preuve – que PERSONNE1.) aurait apposé sa signature sur sa lettre de licenciement au moment de la remise alléguée en date du 26 octobre 2021.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. étant dès lors restée en défaut d'établir la date de la remise en mains propres de la lettre de licenciement, il y a lieu d'admettre que le salarié n'en a eu notification qu'au moment où il admet l'avoir reçue, soit en date du 27 octobre 2021.

Le licenciement a dès lors été opéré en date du 27 octobre 2021.

Contrairement aux plaidoiries de l'employeur, cette conclusion ne saurait être mise en doute par la circonstance que le requérant - affirmant avoir consulté son médecin avant cette remise en mains propres - n'a communiqué son certificat médical qu'en date du 29 octobre 2021 et non pas dès le 27 octobre 2021, alors que d'une part le salarié n'a l'obligation de transmettre son certificat médical que le troisième jour de l'incapacité (soit le 29 octobre 2021) et que d'autre part, il résulte du certificat médical qu'il a été établi sur base d'une consultation par téléphone/vidéoconférence de sorte qu'il n'est pas établi que le salarié disposait matériellement dudit certificat lorsqu'il s'est rendu à son lieu de travail pour y déposer les clés réclamées par l'employeur.

En ce qui concerne les conséquences de l'absence de signature du salarié sur le double de sa lettre de licenciement, il y a lieu de rappeler que le but de l'article L.124-3 (1) est d'assurer que le salarié obtienne connaissance de son licenciement, celle-ci découlant soit de la notification de la lettre de licenciement par la voie recommandée, soit de la signature apposée sur le double de la lettre de licenciement, cette signature valant notification.

Contrairement aux plaidoiries du requérant, la circonstance que l'employeur n'a pas prouvé que la lettre de licenciement ait été notifiée, à défaut de lettre recommandée, au moyen d'une remise en mains propres et contre signature - si elle est certes de nature à constituer une irrégularité pour vice de forme - n'entraîne toutefois pas que le licenciement ainsi porté à sa connaissance soit nul et non avenu, mais donne droit, conformément aux dispositions de l'article L.124-12 (3) du Code du travail et à condition que le licenciement ne soit pas abusif, au paiement d'une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Il y a dès lors lieu de dire que le licenciement n'est pas nul et non avenu, mais qu'il a été valablement notifié par sa remise en mains propres le 27 octobre 2021, date à laquelle l'employeur a de manière claire et irrévocable manifesté sa volonté de rompre les relations contractuelles entre parties.

#### Quant à la protection en cas de licenciement :

Le salarié estime qu'en procédant à son licenciement en date du 27 octobre 2021 malgré son incapacité du travail à partir du même jour, l'employeur a violé les dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail.

L'employeur conteste l'application du prédit article, les conditions n'étant pas données. Il fait par ailleurs valoir que le certificat médical aurait été antidaté et qu'il serait illisible.

Le tribunal constate sur base des éléments soumis à son appréciation que suivant certificat médical du 27 octobre 2021 - dont la photo versée est certes un peu trouble mais reste pourtant parfaitement lisible en ce qui concerne les éléments essentiels - le salarié a été déclaré incapable de travailler pendant la période du 27 octobre 2021 au 1<sup>er</sup> novembre 2021.

Afin de bénéficier de la protection en cas de maladie, il ne suffit toutefois pas d'être malade ; encore faut-il que le salarié respecte les conditions d'information et de communication mises à sa charge par l'article L. 121-6 du Code du travail.

L'article L. 121-6 dispose ainsi que :

*« (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.

Le salarié n'étant pas obligé de produire un certificat de maladie dès le premier jour, il est lui-même juge de son état de santé du premier jour (en ce sens : Cour d'appel, 20 juin 2013, n°38928 du rôle).

Il appartient au salarié qui invoque les dispositions de l'article L. 121-6 du Code du travail de prouver qu'il a respecté les conditions imposées par ladite disposition.

Le licenciement ayant en l'espèce été notifié dès le premier jour de l'incapacité de travail, soit le 27 octobre 2021, il importe peu de savoir si le salarié a soumis son certificat médical endéans les trois jours.

Il lui incombe en revanche de prouver qu'au moment de la remise en mains propres de son licenciement, l'employeur avait déjà été informé de sa maladie.

Or, il n'a pas été contesté par la société défenderesse que suivant message du 27 octobre 2021 à 08.51 heures, le salarié a informé son employeur de ce qu'il était malade (pièce n°6 de Maître Frédéric KRIEG).

Il résulte encore des messages échangés après cette information que ce n'est que suite à cette information que le salarié s'est déplacé à son lieu de travail pour y déposer les clés dont l'employeur prétendait avoir besoin.

La remise en mains propres de la lettre de licenciement effectuée le même jour a dès lors nécessairement été opérée par l'employeur après avoir été informé de la maladie du salarié.

Ce dernier étant juge de son état de santé le premier jour, la circonstance alléguée par l'employeur, par ailleurs non prouvée, que le certificat médical serait antidaté est à rejeter pour défaut de pertinence.

La résiliation avec préavis du contrat de travail ayant été notifiée à un moment où l'employeur était dûment informé de la maladie du salarié, le licenciement opéré en date du 27 octobre 2021 est à déclarer abusif.

#### Quant aux dommages et intérêts :

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

PERSONNE1.) réclame ainsi tout d'abord le montant de 13.122,72 € à titre de réparation du préjudice matériel qui affirme avoir subi pendant la période de douze mois suivant la fin de son préavis.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande, le requérant n'ayant pas prouvé avoir effectué une recherche sérieuse d'un nouvel emploi. Elle excipe encore de la circonstance que le salarié n'a recommencé à travailler qu'à mi-temps et que l'employeur ne saurait être tenu responsable de ce choix.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement est indemnisable. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un emploi à peu près équivalent, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour se procurer un emploi de remplacement.

En l'espèce, le tribunal constate que dès avant la fin de son préavis en date du 31 décembre 2021, PERSONNE1.) a signé un nouveau contrat de travail prévoyant son entrée en service à partir du lundi 3 janvier 2022.

Cette signature rapide d'un nouveau contrat de travail faisant présumer l'existence d'une recherche sérieuse d'un nouvel emploi pendant son préavis, l'argumentation de l'employeur concernant l'absence de recherches est à rejeter.

S'il est ensuite vrai que le nouveau contrat de travail du requérant n'a été signé qu'à mi-temps et que l'employeur ne saurait être obligé de supporter les conséquences financières du choix du salarié de travailler à un rythme moindre, il n'en reste pas moins que la société défenderesse n'a pas établi et qu'il ne résulte pas des éléments du dossier que la signature d'un contrat à horaire allégé serait la conséquence d'un choix délibéré du salarié, ce dernier n'ayant fait qu'accepter de signer le contrat qui lui fut proposé.

Compte tenu dès lors de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge du requérant (45 ans à la fin de son préavis) mais aussi de sa faible ancienneté de services, il y a lieu de fixer à quatre mois la période de référence à prendre en considération pour la détermination du préjudice matériel en lien causal avec le licenciement.

Pendant la période de référence ainsi fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2022 au 30 avril 2022, le salarié - compte tenu de l'augmentation de l'index à partir du 1<sup>er</sup> avril 2022 - aurait touché auprès de son ancien employeur la somme de  $[(3 \times 2.256,96) + 2.313,38 = ]$  9.084,26 €, montant duquel il y a lieu de déduire les sommes qu'il a effectivement touchées dans le cadre de son nouvel emploi, soit le montant de  $[(3 \times 1.128,50) + 1.156,71 = ]$  4.542,21 €.

Le préjudice matériel que l'employeur devra supporter s'élève dès lors à (9.084,26 – 4.542,21 =) 4.542,05 €

PERSONNE1.) demande encore la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 5.000 €.

Il est admis que lesdits dommages et intérêts 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.

Au vu de l'ensemble des éléments soumis à l'appréciation du tribunal, il y a lieu d'évaluer *ex aequo et bono* à 1.000 € le montant qu'il y a lieu d'allouer au requérant de ce chef.

#### Quant aux congés non pris :

Les parties sont finalement en désaccord quant au solde de congé non pris, le salarié réclamant une indemnité correspondant à 127,68 heures de congé alors que l'employeur conclut au débouté de la demande, le salarié n'ayant eu droit qu'à 121 heures et ledit congé ayant été pris dans son intégralité.

Aux termes de l'article L. 233-12 du Code du travail :

*« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.*

*Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier ».*

Il résulte de l'article 8 du contrat de travail que le salarié pouvait prétendre au congé annuel légal de 26 jours.

PERSONNE1.) ayant été aux services de son employeur du 22 mai 2021 au 31 décembre 2021 - soit pendant une période comportant sept mois de travail entiers au sens de l'article précité – et le requérant n'ayant pas autrement justifié des 127,68 heures de congé par lui réclamés, il ne saurait prétendre qu'à un maximum de (26 jours / 12 x 7 =) 15,17 jours de congé.

Faute par l'employeur d'avoir prouvé - par la production du livre des congés qu'il est tenu de tenir en application de l'article L. 233-17 - que le salarié a pris tout ou partie desdits congés, PERSONNE1.) disposait à la fin de son contrat d'un solde de (15,17 x 8 =) 121,36 heures de congé.

Aux termes de l'article L. 233-12, alinéa 3 du Code du travail :

*« Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement ».*

Il y a dès lors lieu de condamner l'employeur à payer au requérant du chef de son congé non pris la somme de (121,36 x 12,7279 =) 1.544,66 €.

Quant à la remise du certificat de travail :

Le requérant réclame encore la remise de son certificat de travail.

Dans la mesure où ledit certificat a été communiqué par la société défenderesse en cours de délibéré, la demande afférente est devenue sans objet.

Quant à l'indemnité de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

**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** les requêtes en la forme ;

**o r d o n n e** la jonction des rôles n° E-TRAV-32/22 et n° E-TRAV-116/23 ;

**d o n n e a c t e** à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande relative au préjudice matériel ainsi que de la renonciation partielle à sa demande relative aux documents sociaux ;

**d i t** que la lettre de licenciement a été notifiée le 27 octobre 2021 ;

**r e j e t t e** le moyen tiré du caractère prétendument nul et non  
avenu dudit licenciement ;

**d é c l a r e** le licenciement du 27 octobre 2021 abusif ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel  
fondée à concurrence du montant de 4.542,05 € ;

**d i t** sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence  
du montant de 1.000 € ;

**d i t** sa demande relative au congé non pris fondée à concurrence  
du montant de 1.544,66 € ;

partant,

**c o n d a m n e** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)  
S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.086,71 €, avec les intérêts  
légaux à partir de la demande en justice, le 2 mars 2022, jusqu'à solde ;

**c o n s t a t e** que la demande relative au certificat de travail est  
devenue sans objet ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du  
Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de  
700 € ;

**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 € ;

**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,  
Patrick JUCHEM, 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.*