

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 704/24
E-TRAV-162/21

Audience publique du 18 mars 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.), bénéficiant de l'assistance judiciaire lui accordée suivant décision de Monsieur le délégué du Bâtonnier du 31 octobre 2022,

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Franck SIMANS, avocat à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Xavier FABRY, avocat à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 30 juillet 2021, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 4 octobre 2021, date à laquelle l'affaire fut fixée au 10 janvier 2022.

Suite à sept remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 19 février 2024.

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,

le jugement

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 30 juillet 2021, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- | | |
|------------------------|-------------|
| - Préjudice matériel : | 15.000,00 € |
| - Préjudice moral : | 10.000,00 € |
| - Congé non pris : | 3.592,51 € |

soit en tout 28.592,51 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

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

Le requérant sollicita ensuite la remise, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire des mois d'octobre 2020 à mai 2021 inclus.

Il réclama finalement une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 19 février 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara :

- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 7.934,54 € ;
- réduire sa demande relative au préjudice moral à 5.000 € ;
- réduire sa demande relative au congé à 2.687,91 € ;
- renoncer à sa demande relative à l'indemnité de procédure.

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 à durée déterminée du 15 novembre 2019, remplacé par un contrat à durée indéterminée signé en date du 13 février 2020, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « manutentionnaire logistique ».

Il explique que par courrier du 19 mars 2021, il s'est vu licencier moyennant un préavis expirant le 31 mai 2021.

Suite à sa demande du 22 mars 2021 tendant à obtenir les motifs de son congédiement, le requérant explique avoir reçu de la part de son employeur un courrier de motivation du 26 mars 2021 libellé comme suit :

« Monsieur,

Nous accusons bonne réception de votre demande des motifs pour votre licenciement. Veuillez bien trouver ci-dessous les motifs pour votre licenciement.

Votre absence sans interruption depuis le 20.05.2020 n'étant plus reconnue comme justifiée par votre accident de travail nous laisse dans une totale incertitude et nous empêche d'organiser convenablement le travail de préparation des pièces dans notre dépôt de ADRESSE3.).

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de non sincères salutations ».

Le requérant explique avoir contesté contre ledit licenciement par courrier du 29 avril 2021, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été libellés avec la précision nécessaire.

Il reproche plus particulièrement à l'employeur de ne pas avoir indiqué le détail des absences et de ne pas avoir précisé leur incidence sur le fonctionnement concret de l'entreprise.

PERSONNE1.) conteste encore le caractère réel et sérieux desdits motifs.

A l'appui de ses contestations, il explique qu'après avoir été victime d'un accident du travail en date du 4 mars 2020, il s'est trouvé en incapacité de travail continue jusqu'à son licenciement et même au-delà.

L'absentéisme reproché trouvant dès lors son origine dans l'activité professionnelle du salarié, PERSONNE1.) estime qu'il ne s'agit pas d'un motif de licenciement valable, l'employeur devant seul supporter les risques engendrés par l'activité de son entreprise.

Il explique encore que si un certain nombre de décisions de la CNS ainsi que de son conseil d'administration, sur lesquelles l'employeur s'emble s'être basé pour justifier le congédiement, lui ont refusé la prise en charge de ses indemnités pécuniaires, lesdites décisions ont toutefois toutes été reformées suivant jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale.

Toutes les absences étant partant liées à l'accident du travail du 4 mars 2020, le salarié conclut au caractère abusif de son licenciement.

Expliquant avoir subi un préjudice matériel suite audit congédiement, PERSONNE1.) réclame à ce titre le paiement d'un montant de 7.934,54 €, montant correspondant à la différence – pendant une période de six mois - entre les salaires qu'il aurait touchés auprès de la société défenderesse en l'absence de licenciement, d'une part, et les allocations de chômage du Pôle Emploi ainsi que les rémunérations touchées auprès de son nouvel employeur à partir du 8 novembre 2021, d'autre part.

Il réclame encore la réparation de son préjudice moral évalué à 5.000 €.

PERSONNE1.) reproche finalement à l'employeur de ne pas lui avoir correctement indemnisé le congé non pris. Il fait ainsi valoir qu'aux termes de sa fiche de salaire de septembre 2020, il disposait d'un solde de 181,27 heures de congé, auxquelles il estime qu'il y a lieu de rajouter le congé d'octobre 2020, de novembre 2020 et de décembre 2020 (soit $3 \times 2,16 \times 8 = 51,84$ heures) ainsi que le congé pour l'année 2021 (jusqu'au 31 mai 2021, soit $5 \times 2,16 \times 8 = 86,40$ heures).

Le requérant estime ainsi pouvoir prétendre pour l'année 2020 à (233,11 heures x 2.570,39 /173 =) 3.463,49 € ainsi que pour l'année 2021 à (86,40 heures x 2.570,39 /173 =) 1.283,70 €, soit en tout à la somme de 4.747,19 €.

L'employeur ne lui ayant payé qu'un montant de 2.059,28 €, PERSONNE1.) réclame à ce titre le paiement d'un solde de (4.747,19 – 2.059,28 =) 2.687,91 €.

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

Elle considère que le licenciement est basé sur des motifs précis, réels et sérieux.

Elle fait ainsi valoir qu'après son accident du travail du 4 mars 2020, le salarié a enchaîné les incapacités de travail et qu'abstraction faite d'une reprise en date des 18 et 19 mai 2020, il n'a plus recommencé à travailler jusqu'à la fin de son préavis.

La société défenderesse explique qu'en reprochant au salarié son « absence sans interruption depuis le 20 mai 2020 », elle n'a entendu viser que l'absence postérieure à la reprise du 18 mai 2020 de sorte qu'elle estime ne pas avoir eu besoin de préciser le détail des absences reprochées, ni le prorata de la durée d'absence par rapport à la durée totale de travail.

La société anonyme SOCIETE1.) estime encore que dans l'appréciation du caractère abusif ou régulier du licenciement, il y a lieu de tenir compte de l'incertitude dans laquelle elle se trouvait au moment de la prise de décision.

Elle explique en effet qu'en plus des problèmes organisationnels découlant des certificats médicaux soumis par le salarié, l'employeur a successivement été informé à partir du mois d'août 2020 :

- que PERSONNE1.) avait été trouvé capable par le médecin conseil du Contrôle médical de reprendre son travail à partir du 15 août 2020 et que ses certificats d'incapacité n'étaient plus opposables à la CNS ;
- que les divers certificats soumis à la CNS ont par la suite effectivement été rejetés ;
- que le Centre commun de la sécurité sociale a procédé à la désaffiliation du salarié avec effet au 14 août 2020 ;
- que les oppositions du salarié contre les décisions présidentielles de la CNS ont fait l'objet de refus de la part de son Conseil d'administration.

La société défenderesse explique encore que suite à la réception de la dernière des décisions du Conseil d'administration de la CNS en date du 3 mars 2021, elle n'a plus reçu aucune nouvelle concernant l'évolution de la situation de sorte qu'elle n'était même pas au courant des recours administratifs introduits à leur encontre par le salarié, ce dernier s'étant contenté de lui soumettre à chaque fois de nouveaux certificats médicaux pour justifier son absence.

Etant restée sans nouvelles depuis ces refus, la société anonyme SOCIETE1.) explique s'être dit qu'il « fallait agir » de sorte qu'elle admet avoir procédé au licenciement au motif que l'absence n'était « *plus reconnue comme justifiée par (l') accident du travail* ».

Elle fait encore valoir que ce n'est que bien après ce licenciement que le Conseil arbitral a réformé les décisions du Conseil d'administration de la CNS ayant refusé au salarié la prise en charge de ses incapacités de travail du 15 août 2020 au 10 décembre 2020.

La société défenderesse affirme finalement que l'absence continue du salarié ne lui a plus permis de compter sur une collaboration régulière et efficace de sa part et que si l'absence du salarié est telle qu'une collaboration efficace n'est plus garantie, la perturbation du service est présumée.

Considérant dès lors le congédiement comme étant fondé et justifié, la société anonyme SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste le préjudice matériel réclamé, le requérant n'ayant pas établi avoir effectué des recherches d'emploi avant la signature de son nouveau contrat de travail de novembre 2021. La société défenderesse fait encore valoir qu'il ne résulte pas des éléments du dossier si pendant la période de référence revendiquée, le salarié a été pris en charge par la CNS, respectivement s'il était capable de reprendre un travail. En tout état de cause, elle demande à voir réduire la demande à de plus justes proportions et demande à voir retenir une période de référence maximale d'un mois à partir de la fin du préavis.

Elle conteste encore la demande relative au préjudice moral, ce dernier étant sans lien avec le licenciement mais découlant essentiellement du contentieux du salarié en rapport avec les décisions de refus émanant de la CNS.

La société anonyme SOCIETE1.) se rapporte finalement à prudence de justice en ce qui concerne les congés non pris, tout en précisant que d'après ses calculs, le nombre d'heures de congé ne saurait dépasser 305,79 heures.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que PERSONNE1.) - engagé par la société défenderesse à partir du 18 novembre 2019 sur base d'un contrat de travail à durée déterminée, puis à durée indéterminée - a subi un accident du travail sur son lieu du travail en date du 4 mars 2020.

Il résulte des certificats médicaux figurant au dossier que suite à cet accident, le salarié s'est trouvé en incapacité de travail :

- du 04.03.2020 au 14.03.2020
- du 14.03.2020 au 14.04.2020
- du 14.04.2020 au 14.05.2020.

Il en résulte encore qu'après une tentative de reprise en date des 18 et 19 mai 2020, l'incapacité de travail a été prolongée :

- du 20.05.2020 au 22.06.2020

- du 22.06.2020 au 13.07.2020
- du 10.07.2020 au 17.07.2020
- du 16.07.2020 au 14.08.2020

- du 15.08.2020 au 04.09.2020
- du 04.09.2020 au 21.09.2020
- du 21.09.2020 au 21.10.2020
- du 20.10.2020 au 10.11.2020
- du 10.11.2020 au 10.12.2020

- du 10.12.2020 au 25.01.2021
- du 25.01.2021 au 22.02.2021
- du 22.02.2021 au 29.03.2021
- du 29.03.2021 au 31.05.2021.

Par décision présidentielle du 5 août 2020, les parties ont été informés que le salarié avait été trouvé capable de reprendre le travail à partir du 15 août 2020 par le médecin conseil du Contrôle médical et que les certificats d'incapacité de travail établis au cours des douze semaines à venir ne seraient plus opposables à la CNS, sauf fait médical nouveau.

Par décision présidentielle du 26 août 2020, ils ont été informés du refus de prise en charge de l'indemnité pécuniaire pour la période du 15 août 2020 au 4 septembre 2020.

Par décision présidentielle du 17 septembre 2020, ils ont été informés du refus de prise en charge de l'indemnité pécuniaire pour la période du 5 septembre 2020 au 21 septembre 2020.

En date du 2 octobre 2020, ils ont été informés du refus de prise en charge de l'indemnité pécuniaire pour la période du 22 septembre 2020 au 21 octobre 2020.

Suivant courrier du 16 octobre 2020, l'employeur s'est vu informer de l'opposition introduite par le salarié auprès du Conseil d'administration de la CNS à l'encontre de la décision présidentielle du 17 septembre 2020. Il résulte par ailleurs d'un courrier ultérieur qu'une première opposition avait été introduite à l'encontre des décisions présidentielles des 5 et 26 août 2020.

En date du 22 octobre 2020, les parties ont été informés par le Centre commun de la sécurité sociale de la désaffiliation du requérant au 14 août 2020, le salarié n'exerçant plus son activité professionnelle et s'étant vu refuser l'indemnisation par la CNS.

Par décision présidentielle du 10 novembre 2020, les parties ont été informés du refus de prise en charge de l'indemnité pécuniaire pour la période du 22 octobre 2020 au 10 novembre 2020.

Suivant courrier du 17 novembre 2020, l'employeur s'est vu informer de l'opposition introduite par le salarié auprès du Conseil d'administration de la CNS à l'encontre de la décision présidentielle du 2 octobre 2020.

Par décision présidentielle du 20 novembre 2020, les parties ont été informées du refus de prise en charge de l'indemnité pécuniaire pour la période du 11 novembre 2020 au 10 décembre 2020.

Le 9 décembre 2020, l'employeur a été informé par la CNS que les oppositions contre ses décisions présidentielles des 5 août 2020, 26 août 2020 et 17 septembre 2020 ont été rejetées, le Conseil d'administration ayant confirmé le refus de prise en charge de l'indemnité pour la période du 15 août 2020 au 21 septembre 2020.

Suivant courrier du 11 décembre 2020, la société anonyme SOCIETE1.) s'est vu informer de l'opposition introduite par le salarié auprès du Conseil d'administration de la CNS à l'encontre des décisions présidentielles des 10 et 20 novembre 2020.

Le 5 janvier 2021, l'employeur a été informé par la CNS que l'opposition contre sa décision présidentielle du 2 octobre 2020 a été rejetée, le Conseil d'administration ayant confirmé le refus de prise en charge de l'indemnité pour la période du 22 septembre 2020 au 21 octobre 2020.

Le 3 mars 2021 finalement, l'employeur a été informé par la CNS que les oppositions contre ses décisions présidentielles des 10 et 20 novembre 2020 ont été rejetées, le Conseil d'administration ayant confirmé le refus de prise en charge de l'indemnité pour la période du 22 octobre 2020 au 10 décembre 2020.

Suivant lettre recommandée du 19 mars 2021, PERSONNE1.) s'est vu licencier par l'employeur au moyen du préavis légal.

Suivant jugement du 2 février 2023, le Conseil arbitral de la sécurité sociale a réformé les différentes décisions du Conseil d'administration en déclarant fondé le recours du salarié tendant au bénéfice des indemnités pécuniaires de maladie se rapportant à la période du 15 août 2020 au 10 décembre 2020.

Il résulte par ailleurs d'un jugement du 23 novembre 2023 rendu par ce même Conseil arbitral dans un litige opposant le salarié à l'Association d'assurance accident que la décision de cette dernière de limiter sa prise en charge au 24 septembre 2020 a été partiellement réformée, le Conseil arbitral ayant décidé de la réouverture du dossier accident pour traitement médical jusqu'au 30 avril 2021 en ce qui concerne le volet psychologique en lien avec l'accident du travail du 4 mars 2020.

Quant à la précision des motifs du licenciement :

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (2), l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

Afin de suffire aux exigences de l'article L. 124-5 paragraphe (2), l'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

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

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

C'est donc la lettre de motivation du congédiement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motivation du 26 mars 2021 que l'employeur entend faire état de l'absentéisme habituel pour raison de santé en reprochant à son salarié une absence continue depuis le 20 mai 2020.

Il en résulte encore que l'employeur fait état de ce que cet absentéisme ne lui permet pas d'organiser convenablement le travail de préparation des pièces incombant au salarié.

S'agissant d'une période d'absence continue de presque dix mois, la seule précision quant à la durée totale des absences est en l'espèce suffisante pour permettre aux juridictions du travail d'apprécier la désorganisation du fonctionnement du service en résultant.

De même, l'employeur ne saurait se voir reprocher d'avoir en termes trop abstraits évoqué les incidences des absences de PERSONNE1.) sur l'organisation de l'entreprise, les absences fréquentes faisant présumer la perturbation sérieuse de l'organisation de l'entreprise (en ce sens : Cour d'appel, 2 juin 2016, n°41718 du rôle).

Le tribunal retient dès lors que même si la motivation fournie est sommaire, elle est néanmoins suffisante en ce qui concerne l'absentéisme reproché alors qu'elle permet tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à résilier le contrat de travail et d'apprécier leur caractère légitime et pour permettre au salarié de rapporter la preuve de la fausseté du motif invoqué.

Il ne résulte en revanche pas avec une précision suffisante de la lettre de motivation que la société défenderesse ait entendu faire état, tel qu'elle l'a développé à l'audience, des incertitudes découlant des diverses décisions de la CNS et du Centre commun de la sécurité sociale, la seule référence au fait que l'absence n'était « *plus reconnue comme justifiée par votre accident de travail* » étant insuffisante à cet égard.

La société défenderesse ne pouvant pallier à cette carence, il n'y a pas lieu de tenir compte de l'argumentation de l'employeur telle que développée lors de ses plaidoiries.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

Il est constant en cause que depuis le 20 mai 2020 jusqu'au jour de son licenciement en date du 19 mars 2021, le salarié a été absent de son poste de travail sur base de différents certificats médicaux.

L'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d'une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d'autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et que l'employeur a de justes raisons d'admettre qu'il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

Il est toutefois admis en jurisprudence que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié (en ce sens : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40838 du rôle ; Cour d'appel, 13 juillet 2017, n°43021 du rôle ; Cour d'appel, 29 mars 2018, n°43515 du rôle).

La preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle du salarié incombe à ce dernier (en ce sens : Cour d'appel, 21 juin 2007, n°31728 du rôle ; Cour d'appel, 6 janvier 2011, n°34840 du rôle ; Cour d'appel, 20 décembre 2018, n°44281 du rôle).

En l'espèce, il résulte de l'ensemble des certificats médicaux d'incapacité de travail soumis à l'appréciation du tribunal que l'absentéisme reproché au salarié est la conséquence directe d'un accident du travail subi en date du 4 mars 2020.

Cette circonstance n'a d'ailleurs pas été contestée par l'employeur.

En ce qui concerne l'incertitude invoquée par la société anonyme SOCIETE1.) dans sa lettre des motifs, il ne résulte d'aucun élément du dossier que la société défenderesse se soit vu informer que le lien entre les incapacités de travail successives du requérant et son accident du travail aurait été mis en doute par l'Assurance accident. La décision afférente de l'SOCIETE2.), qui n'a pas été versée et dont il n'a pas été question à l'audience, a d'ailleurs été réformée suivant jugement du 23 novembre 2023, le Conseil arbitral ayant conclu à la persistance d'un tel lien, concernant le volet psychologique, jusqu'au 30 avril 2021, soit bien après le licenciement.

Cette conclusion n'est pas susceptible d'être mise en doute par les décisions de la CNS refusant au salarié la prise en charge de ses indemnités pécuniaires - refus qui ne concerne d'ailleurs que la seule période du 15 août 2020 au 10 décembre 2020 - lesdites décisions ayant à leur tour été réformées par le Conseil arbitral.

S'il est donc probable que l'absence prolongée du requérant ait pu engendrer une certaine gêne dans l'organisation du travail, il ne résulte toutefois d'aucun élément du dossier que l'origine de ses incapacités de travail serait à chercher ailleurs que dans les risques découlant de l'activité professionnelle du salarié.

L'employeur n'étant pas autorisé à invoquer pareil absentéisme, le licenciement du 19 mars 2021 est à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

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

Au dernier stade de ses conclusions, le requérant réclame le paiement d'un montant de 7.934,54 €. Il explique avoir retrouvé un nouvel emploi dès le mois de novembre 2021 et demande la prise en compte d'une période de référence de six mois, soit du 1^{er} juin 2021 au 30 novembre 2021.

La société défenderesse s'oppose à la demande, le salarié n'ayant pas effectué de recherche d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins 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).

S'il est vrai que le requérant n'a pas fait état de recherches d'emploi spécifiques, il n'en reste pas moins que suite à la fin de son préavis en date du 31 mai 2021, il a retrouvé un nouvel emploi dès le 8 novembre 2021.

Le tribunal considère que dans ces circonstances, il y a lieu de présumer l'existence d'une recherche suffisante d'un nouveau poste de travail.

Au vu de la situation sur le marché de l'emploi et de l'âge du requérant (né en 1984), il y a lieu de fixer à deux mois la période de référence pendant laquelle le préjudice matériel est censé se trouver en relation causale avec le licenciement abusif.

Aucun élément du dossier ne permettant de conclure au maintien de l'incapacité de travail ou à une prise en charge du salarié par la CNS pendant la période de référence ci-avant retenue, l'argumentation afférente de l'employeur est à rejeter.

En tenant compte du salaire résultant de la dernière fiche de salaire (2.570,39 €) et des indemnités de chômage alloués par le Pôle emploi, il y a dès lors lieu de fixer le préjudice matériel à indemniser par l'employeur au montant de (5.140,78 – 746,81 – 1.012,46 =) 3.381,51 €.

Le requérant réclame encore un montant de 5.000 € du chef de son préjudice moral.

Il est admis que le préjudice moral est destiné 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.

Eu égard aux circonstances du licenciement, à l'âge du salarié et à sa faible ancienneté, le tribunal fixe son dommage moral *ex aequo et bono* à 500 €.

Quant au congé non pris :

PERSONNE1.) réclame finalement le paiement d'un solde de 2.687,91 € à titre de solde de son indemnité pour congé non pris. Il explique avoir accumulé (181,27 + 51,84 + 86,40 =) 319,51 heures de congé et il considère que le paiement par l'employeur d'une indemnité de 2.059,28 € correspondant à 138,60 heures n'est pas suffisante.

L'employeur n'a pas fait valoir de contestations particulières, sauf à affirmer que d'après ses calculs, le salarié n'a droit qu'à un total de 305,79 heures, sous réserve de la déduction des heures d'ores et déjà indemnisées.

Aux termes de l'article L.233-7 du Code du travail, le congé de la première année est dû à raison d'un douzième par mois de travail entier.

Il résulte de la fiche de salaire du mois de septembre 2020, dernière fiche à avoir été émise par l'employeur, que le salarié disposait à ce moment d'un congé non pris de 181,27 heures.

Le salarié n'ayant pas fait valoir de droits dépassant le congé légal qui s'élève à 26 jours par an, il a encore droit pour la période d'octobre 2020 à décembre 2020, à (26 : 12 x 3 =) 6,5 jours ou 52 heures de congé.

Pour l'année 2021, l'article L.233-12 du Code du travail dispose que :

« 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 ».

Pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 mai 2021, qui comporte cinq mois de travail entiers au sens de la prédite disposition, le salarié peut dès lors prétendre à un congé supplémentaire de (26 : 12 x 5 =) 10,83 jours ou 86,64 heures de congé.

A la fin de la relation contractuelle, le salarié a ainsi accumulé (181,27 + 52 + 86,64 =) 319,91 heures.

En vertu 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 ».

L'employeur n'ayant indemnisé que 138,60 heures au lieu des 319,91 heures dues, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer fondée à hauteur du montant réclamé de 2.687,91 €.

Le requérant n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que spécifiés dans sa requête introductive, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à la majoration du taux d'intérêt légal :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente, sauf à préciser que la majoration se fera à l'expiration du troisième mois qui suit la notification du présent jugement.

Quant aux fiches de salaire :

Le requérant, qui explique ne plus avoir reçu de fiches de salaire après le mois de septembre 2020, réclame la remise de ses fiches de salaire d'octobre 2020 à mai 2021.

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

Aux termes de l'article L. 125-7 paragraphe (1) du Code du travail : « *L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature* ».

La société défenderesse n'ayant pas contesté la demande, il y a lieu d'y faire droit et de condamner la société anonyme SOCIETE1.) à remettre à son ancien salarié les fiches de salaire correspondant à la période d'octobre 2020 à mai 2021.

Afin de garantir l'exécution de la prédite condamnation, il y a lieu de les assortir d'une astreinte conformément à l'article 2059 du Code civil.

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.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire.

Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne le montant de 2.687,91 € qui a été accordé au salarié à titre d'indemnité pour le congé non pris.

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 PERSONNE1.) de la réduction de ses demandes principales et de la renonciation à sa demande relative à l'indemnité de procédure ;

déclare le licenciement du 19 mars 2021 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice matériel fondée à concurrence du montant de 3.381,51 € ;

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

dit sa demande relative au congé fondée pour le montant de 2.687,91 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (3.381,51 + 500 + 2.687,91 =) 6.569,42 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 30 juillet 2021, 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 la demande en communication des fiches de salaire fondée ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à remettre à PERSONNE1.) ses fiches de salaire d'octobre 2020 à mai 2021 endéans les quinze jours de la notification du présent jugement, sous peine d'une astreinte de 50 € par jour de retard et par document, limitée au montant de 500 € par document ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant appel et sans caution en ce qui concerne le montant de 2.687,91 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,*

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.