

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 780/24
E-TRAV-30/21

Audience publique du 25 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.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à Esch-sur-Alzette,

et :

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

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Michaël MIGNON, en remplacement de Maître Denis CANTELE, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 11 février 2021, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 8 mars 2021, date à laquelle l'affaire fut fixée au 5 juillet 2021.

Suite à neuf remises à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 5 mars 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 11 février 2021, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- | | |
|--|------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 5.015,40 € |
| - Préjudice matériel : | 5.000,00 € |
| - Préjudice moral : | 5.000,00 € |

soit en tout 15.015,40 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 5 mars 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant augmenta sa demande relative au préjudice matériel au montant de 5.015,40 €

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société défenderesse réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant trois contrats de travail à durée déterminée, il est entré aux services de la société défenderesse pendant la période du 15 janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Il expose encore qu'en date du 10 janvier 2019, les parties ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée aux termes duquel il a été embauché en qualité de « magasinier ».

Le requérant explique que depuis le 11 avril 2019, il s'est trouvé en incapacité de travail.

Il indique encore que dans sa séance du 28 février 2020, la Commission mixte a décidé de refuser son reclassement interne et externe, ladite décision ayant été notifiée aux parties le 11 mars 2020.

Il fait par ailleurs valoir que suite à cette décision, la CNS l'a informé que l'indemnité pécuniaire allait prendre fin le jour de la notification de la décision de la Commission mixte, soit le 11 mars 2020.

Le requérant explique finalement que sur base des prédites décisions, l'employeur a procédé à sa désaffiliation au 10 mars 2020 tout en lui établissant son « solde de tout compte ».

PERSONNE1.) considère que ce comportement de l'employeur équivaut à une rupture avec effet immédiat de son contrat de travail.

Il considère que ce congédiement est abusif :

- d'une part, pour avoir été opéré en violation de l'article L.121-8 du Code du travail, le salarié ayant introduit un recours contre la décision de la Commission mixte le 18 avril 2020 de manière à entraîner la suspension de son contrat de travail et, partant, une interdiction pour l'employeur de lui notifier la résiliation de son contrat de travail jusqu'au jour de la décision définitive ;
- d'autre part, pour avoir été opéré en violation de l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

A titre subsidiaire et à supposer que le contrat de travail n'ait pas été suspendu et que la désaffiliation ne corresponde pas à un licenciement, le requérant considère que l'employeur ne pouvait procéder à son licenciement qu'avec préavis en cas d'impossibilité de réaffectation.

Considérant dès lors son licenciement du 10 mars 2020 comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois, soit la somme de (2 x 2.507,70 =) 5.015,40 €

Il réclame par ailleurs le paiement d'un montant de 5.015,40 € au titre de son préjudice matériel.

Le requérant réclame finalement l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 5.000 €

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

Elle explique que dans le cadre de la relation de travail à durée déterminée ayant lié les parties jusqu'en décembre 2018, elle a demandé au Service de santé au travail Multisectoriel la réalisation d'un examen médical d'embauche.

Elle précise que suite à un premier rendez-vous reporté à la demande du salarié, cet examen n'a pu avoir lieu qu'en date du 11 décembre 2018.

Le médecin du travail n'ayant pas pu se prononcer à cette occasion sur l'aptitude du salarié mais ayant au contraire demandé des examens complémentaires, la société

défenderesse expose avoir inséré dans le nouveau contrat de travail du 10 janvier 2019 une clause liant sa validité à la délivrance d'un avis médical favorable.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. expose ensuite que dès le mois d'avril 2019 - soit trois mois seulement après la signature du prédit contrat - le salarié est tombé malade de sorte qu'il n'est plus revenu au travail.

Elle explique que par la suite, elle a été informée le 20 février 2020 par le médecin du travail de l'inaptitude du salarié à son poste de travail, le 11 mars 2020 par la Commission mixte qu'elle avait refusé de procéder à son reclassement et par la CNS qu'elle ne prenait plus en charge les indemnités pécuniaires de maladie.

La société défenderesse expose finalement qu'au vu de ces circonstances, de la cessation du paiement des salaires découlant de la suspension du contrat de travail et du fait que le salarié ne lui a plus versé de certificats médicaux de sorte qu'elle est ainsi restée sans nouvelles de sa part pendant la période de mars 2020 à avril 2020, elle a légitimement pu croire qu'elle pouvait désaffilier le salarié, ladite désaffiliation ayant été effectuée le 10 avril 2020 avec effet au 10 mars 2020 afin de la faire correspondre à la fin de l'activité du requérant découlant de la cessation automatique de son contrat suite à la constatation, conformément à la clause contractuelle, de son inaptitude.

Pour s'opposer aux demandes indemnitaires du requérant, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. fait valoir :

- à titre principal : qu'au vu de la prédite clause contractuelle et conformément à l'article L.125-2 du Code du travail, le contrat de travail du salarié a pris fin de plein droit suite à la réception de l'avis du médecin du travail du 20 février 2020 constatant son inaptitude ;
- à titre subsidiaire : que le contrat de travail est nul pour avoir été vicié quant à l'une des qualités substantielles du salarié, à savoir son aptitude à faire le travail pour lequel il a été recruté, le requérant ayant su au moment de la signature de son contrat de travail à durée indéterminée que son état de santé ne lui permettait pas d'effectuer la mission envisagée mais ayant caché cette circonstance à l'employeur ;
- à titre plus subsidiaire : que toute résiliation par l'employeur est contestée et laisse d'être prouvée, le licenciement allégué ne pouvant pas - au vu des prédites circonstances - être déduite de la seule désaffiliation opérée par l'employeur.

A supposer qu'il y ait licenciement abusif, la société défenderesse conteste tant le principe que le quantum du préjudice matériel invoqué. Elle reproche au salarié de ne pas avoir effectué de recherche sérieuse d'un nouvel emploi. Elle fait par ailleurs valoir que suite à son prétendu licenciement, il a continué à être pris en charge par la CNS de sorte qu'il n'a pas subi de préjudice.

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

En termes de réplique, PERSONNE1.) s'oppose à l'argumentation adverse tendant à voir retenir une résiliation de plein droit de son contrat pour inaptitude dès le 20 février 2020 - date de l'avis du médecin du travail transmis à la Commission mixte - le salarié ayant

bien travaillé au poste de « magasinier » dès le mois de janvier 2018 et l'inaptitude constatée au courant du mois de février 2020 n'ayant été ni définitive, ni totale.

Il s'oppose encore à l'argumentation de la société défenderesse tendant à voir constater la nullité du contrat pour vice de consentement, l'employeur n'ayant pas établi que son consentement ait été vicié et le salarié n'ayant jamais tenté de le tromper quant à son état de santé.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que sur base de trois contrats de travail à durée déterminée couvrant la période du 15 janvier 2018 au 31 décembre 2018 ainsi que d'un contrat de travail à durée indéterminée signé en date du 10 janvier 2019, le salarié est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « magasinier ».

Suite à la demande de l'employeur déposée à l'occasion de la signature du premier contrat de travail, le salarié s'est vu convoquer par le Service de santé au travail Multisectoriel à un examen médical d'embauche qui a eu lieu le 11 décembre 2018.

Suite à cet examen, le médecin du travail du Service de santé au travail Multisectoriel a informé l'employeur que la fiche d'examen médical ne pouvait être établie qu'après réception de résultats d'examens complémentaires et que dans l'intervalle, il ne lui était pas possible ni d'effectuer des travaux en hauteur, ni d'être affecté à un poste impliquant la conduite d'engins.

En date du 10 janvier 2019 et nonobstant les conclusions du médecin du travail, les parties ont signé un contrat de travail à durée indéterminée aux termes duquel le salarié a été maintenu à son poste de magasinier « *sous réserve de l'aptitude constatée par le service de la Santé au travail* ».

Depuis le 11 avril 2019, le requérant s'est trouvé en incapacité de travail continue.

En date du 13 février 2020, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail a été saisi par Contrôle médical de la sécurité sociale conformément aux dispositions de l'article L.552-2 (1) du Code de travail.

Dans le cadre de cette procédure, la Commission mixte s'est vu transmettre un avis du Service de santé au travail Multisectoriel aux termes duquel, suite à un examen médical du 20 février 2020, le médecin du travail a conclu à l'existence de réserves provisoires concernant la manutention de charges lourdes, la fourniture d'efforts physiques importants et les flexions fréquentes du tronc.

Dans sa séance du 28 février 2020 et après avoir retenu que le médecin du travail avait constaté l'incapacité du salarié à exercer son dernier poste de travail, la Commission mixte a refusé, suivant décision notifiée le 11 mars 2020, le reclassement professionnel du requérant en faisant valoir - par référence à l'article L.551-1 (1), alinéa 2 du Code du travail - qu'il occupait son poste de travail depuis moins de trois ans et qu'il n'était pas en possession d'un certificat d'aptitude d'embauche.

Cette décision a fait l'objet de la part du requérant d'un recours daté au 18 avril 2020 mais parvenu au Conseil arbitral de la sécurité sociale qu'en date du 24 avril 2020.

Quant à la résiliation de plein droit du contrat de travail :

La société défenderesse s'oppose aux demandes indemnitaires du requérant en faisant valoir qu'au jour de son prétendu licenciement le 10 mars 2020, le contrat de travail se trouvait d'ores et déjà résilié de plein droit suite à la notification, en date du 20 février 2020, de l'avis du médecin du travail constatant l'inaptitude du salarié à son poste de travail.

Elle se réfère à cet égard à l'article 1^{er} du contrat de travail à durée indéterminée ainsi qu'aux dispositions de l'article L.125-2 du Code du travail.

Il résulte de l'article 1^{er} du prédit contrat de travail que l'embauche du requérant se faisait « *sous réserve de l'aptitude constatée par le service de Santé au travail* ».

Il en résulte encore que « *en cas d'inaptitude, la cessation interviendra le jour de la réception du certificat par l'employeur* ».

En convenant de cette clause, les parties ont entendu se référer aux dispositions de l'article L. 125-2 du Code du travail aux termes duquel :

« Le contrat de travail cesse de plein droit le jour de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauche, conformément aux dispositions de l'article L. 326-1 ».

L'article L.326-1 auquel renvoie l'article L.125-2 dispose à son tour que :

« Toute personne briguant un poste de travail est soumise en vue de l'embauchage à un examen médical fait par le médecin du travail.

Pour les salariés de nuit visés à l'article L. 326-3 point 4. et pour les postes à risques dont question à l'article L. 326-4 ci-après l'examen doit être fait avant l'embauchage.

Pour les autres postes l'examen doit être fait dans les deux mois de l'embauchage.

L'examen médical d'embauchage a pour objet de déterminer si le candidat est apte ou inapte à l'occupation envisagée.

(...)

Au cas où l'examen médical d'embauchage a lieu après l'embauchage, le contrat de travail est conclu sous condition résolutoire.

La condition résolutoire est réalisée, et le contrat de travail se trouve en conséquence résilié de plein droit, du fait de la déclaration d'inaptitude du salarié à l'occupation envisagée lors de l'examen médical d'embauchage ».

En l'espèce, il ne résulte pas des éléments du dossier que le salarié se soit vu déclarer inapte par le médecin du travail dans le cadre des dispositions de l'article L.326-1 du Code du travail.

Ainsi, l'avis du Service de santé au travail Multisectoriel invoqué par la société défenderesse ne constitue pas une déclaration d'inaptitude rendue par le médecin du

travail dans le cadre de l'examen médical d'embauche conformément à l'article L.125-2 du Code du travail, mais un avis concernant la capacité ou l'incapacité du salarié transmis à la Commission mixte suite à sa saisine par la Contrôle médical de la sécurité sociale conformément aux dispositions des articles L.551-1 et suivants du présent code.

La condition résolutoire n'étant dès lors pas donnée, l'argumentation de l'employeur est à rejeter.

Quant à la nullité du contrat de travail :

La société défenderesse conclut encore à l'inefficacité du licenciement allégué en invoquant la nullité du contrat de travail.

Elle reproche plus particulièrement au requérant d'avoir menti en ce qui concerne son aptitude à fournir le travail convenu et d'avoir ainsi vicié le consentement de l'employeur en occasionnant une erreur dans son chef.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 1109 du Code civil « *Il n'y a point de consentement valable, si le consentement n'a été donné que par erreur, ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par le dol* ».

D'après l'article 1110 du Code civil, l'erreur n'est une cause de nullité de la convention que lorsqu'elle tombe sur la substance même de la chose qui en est l'objet.

Par « substance » il faut entendre toute qualité dont la considération a été la cause déterminante de l'engagement.

La charge de la preuve de l'erreur pèse sur le demandeur en nullité qui doit être débouté de sa demande non seulement lorsqu'il apparaît qu'il avait une parfaite connaissance de la situation, mais aussi dans tous les cas où il n'apporte pas la moindre preuve de l'erreur alléguée. Il faut également rappeler que l'erreur trop invraisemblable est inexcusable. L'objet de la preuve est donc double, voire triple. Le demandeur doit tout d'abord démontrer la réalité de son erreur. Cette première démonstration est elle-même double puisqu'elle oblige à établir, d'une part, que le consentement a été donné dans une certaine croyance et, d'autre part, que cette croyance était contraire à la réalité. La victime de l'erreur doit ensuite prouver que celle-ci avait un objet tel que la nullité soit encourue. Spécialement, il lui appartient d'établir que la méprise a porté sur une qualité substantielle de la chose ou de la personne (Jurisclasseur Civil, article 1110, fasc. unique, contrats et obligations, erreur, n°80 et suivants).

Afin d'aboutir dans sa demande, l'employeur aurait dès lors notamment dû établir qu'au jour de la signature du contrat de travail, l'état de santé du requérant n'était pas compatible avec la fonction envisagée.

Or, cette preuve n'est pas rapportée.

Il y a en effet lieu de rappeler que PERSONNE1.) s'est trouvé aux services de la société défenderesse en qualité de « magasinier » depuis le 15 janvier 2018.

Depuis cette date, le salarié a exécuté sa charge de travail sans que l'employeur n'ait fait état de circonstances faisant apparaître qu'il ne pouvait pas exercer ladite mission.

Le requérant a ainsi signé plusieurs contrats de travail successifs pour finalement se voir proposer un contrat de travail à durée indéterminée.

Il ne résulte pas des éléments du dossier qu'au moment de la conclusion de ce dernier contrat, le requérant n'était pas apte à prester le travail envisagé.

En ce qui concerne les potentielles restrictions retenues par le médecin du travail à l'occasion de l'examen médical d'embauche du 11 décembre 2018, le tribunal constate que non seulement ces problèmes ont été dûment portés à la connaissance de l'employeur avant la signature du contrat de travail à durée indéterminée et qu'elles ne semblent pas avoir impacté le travail concret du salarié, mais encore qu'elles n'ont plus été retenues par le médecin du travail dans le cadre de l'avis transmis à la Commission mixte en février 2020.

Les conclusions du Service de santé au travail Multisectoriel du 20 février 2020 ne permettent pas non plus de retenir que les restrictions provisoires y retenues aient déjà existées au moment de la conclusion du contrat et puissent dès lors être considérées comme constitutives de l'erreur alléguée.

Finalement, la circonstance que le salarié ait été malade à partir du 19 avril 2019 pour des raisons qui n'ont pas été autrement débattues à l'audience ne permet pas non plus de retenir qu'il y ait eu erreur sur une qualité substantielle au moment de la signature du contrat, ni d'ailleurs que le requérant ait menti à l'employeur pour obtenir de sa part la faveur dudit contrat.

Le moyen tiré de la nullité du contrat est dès lors également à rejeter.

Quant à la résiliation du contrat de travail :

PERSONNE1.) conclut à l'existence d'un licenciement en se prévalant de sa désaffiliation par l'employeur auprès des organismes de sécurité sociale.

La société défenderesse, sans contester qu'elle se trouve bien à l'origine de cette désaffiliation, considère que ce comportement n'est pas suffisant - à lui seul et au vu du contexte - pour pouvoir en déduire sa volonté de licencier.

En l'espèce, il résulte d'un certificat du Centre commun de la sécurité sociale du 10 avril 2020 que le salarié a fait l'objet d'une déclaration de sortie avec effet au 10 mars 2020.

Il ne résulte pas dudit certificat que cette désaffiliation ait été demandée par l'employeur dès le 10 mars 2020.

Il s'ensuit qu'à supposer que ladite désaffiliation puisse valoir licenciement, ce dernier n'est intervenu que le 10 avril 2020, date à laquelle l'employeur admet avoir procédé à la désaffiliation.

Il peut encore être retenu que cette désaffiliation n'a pas été suivie d'une lettre de licenciement.

Il y a lieu de rappeler à cet égard que la rupture du contrat de travail peut être imputable à l'employeur sans que celui-ci n'ait prononcé de licenciement formel.

Ainsi, la désaffiliation auprès des organismes de la sécurité sociale peut être retenue comme preuve du licenciement, même si elle n'implique pas nécessairement cette preuve (en ce sens : Cour d'appel, 14 janvier 2016, n°40754 du rôle).

Il suffit que l'employeur ait clairement manifesté sa volonté de rompre le contrat de travail.

En effet, le licenciement sort ses effets au moment où l'auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre et certains actes posés par l'employeur ou certaines mesures adoptées par lui peuvent amener le salarié à juger que les agissements de son employeur empêchent désormais toute continuation de l'exécution du contrat.

Si en principe la simple désaffiliation auprès des organismes de sécurité sociale constitue une mesure administrative, sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence des relations de travail entre parties, ces dernières ne pouvant être résiliées que par un acte de l'employeur par lequel ce dernier manifeste de manière indubitable et irrémédiable à l'égard de son salarié son intention de mettre fin au contrat de travail (Cour d'appel, 9 décembre 2004, n°28197 du rôle), il en est cependant autrement dans les circonstances particulières de l'espèce où la désaffiliation rétroactive au 10 mars 2020 est intervenue au cours d'une absence prolongée pour cause de maladie pour la faire coïncider, d'après les déclarations à l'audience, à « la fin de l'activité » du salarié qui aurait été constituée par la décision de la Commission mixte du 11 mars 2020 faisant état de l'incapacité retenue par le médecin du travail correspondant à la condition résolutoire que la société défenderesse considérait comme ayant été remplie.

En procédant ainsi à la désaffiliation du salarié en date du 10 avril 2020, l'employeur a manifesté son intention de ne plus continuer le contrat de travail qu'il considérait - à tort - comme étant résilié, voire nul.

Aucun préavis n'ayant été respecté, la société défenderesse a dès lors nécessairement procédé à un licenciement avec effet immédiat.

Quant au caractère abusif du licenciement :

Le requérant conclut ensuite au caractère abusif du licenciement sur base des articles L.121-8 et L.124-10 (3) du Code du travail.

La société défenderesse n'a pas autrement pris position quant au caractère abusif du licenciement.

Aux termes de l'article L.121-8 du Code du travail :

« L'employeur n'est pas autorisé à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail pendant la période se situant entre le jour de la saisine de la commission mixte par le Contrôle médical de la sécurité sociale en application de l'article L. 552-2 et le jour de la notification de la décision de la commission mixte. En cas de recours introduit par le salarié contre la décision de reclassement professionnel interne conformément à l'article L. 552-3, le contrat de travail est suspendu jusqu'au jour où le recours est définitivement vidé ».

La dernière partie de l'article L.121-8 reprend ainsi les termes de l'article L. 551-10 (1) du Code du travail.

Le requérant déduit de ces dispositions que la protection qui en découle dure jusqu'à ce qu'une décision soit prise, le cas échéant, après l'exercice des voies de recours.

Il considère que lorsque le salarié, tel qu'en l'espèce, a introduit un recours contre la décision de reclassement, le contrat est suspendu, ce qui implique que l'employeur ne peut plus le licencier jusqu'au jour où ce recours est définitivement vidé.

La suspension du contrat de travail, prévue par l'article L. 551-10 (1) du Code du travail, implique la suspension du droit pour l'employeur de résilier le contrat de travail (en ce sens : Cour d'appel, 19 février 2009, n° 32 547 du rôle ; Cour d'appel, 12 juillet 2012, n° 37 727 du rôle ; Cour d'appel, 26 janvier 2023, n°CAL-2020-00774 du rôle).

En l'espèce, la Commission mixte a été saisie par le Contrôle médical de la sécurité sociale le 13 février 2020 et sa décision a été notifiée le 11 mars 2020. Le licenciement est intervenu le 10 avril 2020.

Il s'ensuit qu'en l'espèce et contrairement à l'hypothèse visée par l'article invoqué, la résiliation du contrat de travail n'est intervenue qu'après la notification de la décision de la Commission mixte.

En ce qui concerne le recours que le requérant explique avoir déposé contre ladite décision, il y a lieu de rappeler que l'article L. 552-3 du Code du travail dispose que :

« Les décisions de la Commission mixte sont susceptibles d'un recours devant le Conseil arbitral de la sécurité sociale dans un délai de quarante jours à partir de la notification ».

Contrairement à ce que semble vouloir admettre le requérant, le délai de recours en lui-même n'est pas suspensif et l'effet suspensif est attaché à l'exercice effectif du recours par le salarié concerné (en ce sens : Cour d'appel, 26 janvier 2023, op.cit.).

La suspension du contrat et la protection invoquée n'est par ailleurs prévue qu'en cas de recours du salarié contre une décision ayant procédé à son reclassement interne. Or, il y a lieu de rappeler que la Commission mixte a refusé de procéder au reclassement professionnel du salarié.

C'est partant à tort que le requérant se prévaut de son recours du 18 avril 2020 déposé au Conseil arbitral le 24 avril 2020, soit après le licenciement du 10 avril 2020, pour conclure à la suspension du contrat de travail et partant au maintien d'une protection découlant de l'article L.121-8.

PERSONNE1.) invoque encore les dispositions de l'article L.124-10 (3) du Code du travail.

Aux termes de cet article, 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.

En l'espèce, l'employeur n'a fourni aucun motif à l'appui du licenciement.

Celui-ci est dès lors à déclarer abusif.

Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :

Conformément à l'article L. 124-6 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L. 124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L. 124-4 et L. 124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

Au vu de son ancienneté (moins de cinq ans), le salarié peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois.

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, la demande est à déclarer fondée pour le montant de (2 x 2.507,70 =) 5.015,40 €.

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 du licenciement abusif.

Le requérant réclame ainsi un montant de 5.015,40 €, soit deux mois de salaire, à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi suite à son licenciement abusif.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. conclut au débouté de cette demande, le lien de causalité n'ayant pas été établi et le préjudice allégué découlant de l'omission du salarié de rechercher sérieusement un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés.

Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Il y a par ailleurs lieu de rappeler que le préjudice matériel s'apprécie *in concreto* en tenant notamment compte de l'indemnité compensatoire de préavis allouée au requérant suite à son licenciement.

Il s'en suit que même à admettre l'existence d'une recherche sérieuse d'un nouvel emploi permettant au salarié de bénéficier de la période de référence de deux mois par lui revendiquée, ladite période serait d'ores et déjà couverte par l'indemnité compensatoire de préavis ci-avant allouée et qui est censée couvrir les deux premiers mois après le licenciement.

La demande relative au préjudice matériel est partant à rejeter.

En ce qui concerne les dommages-intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracasseries causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Compte tenu des circonstances ayant conduit à la résiliation du contrat de travail, de l'âge du salarié (56 ans au moment du licenciement) mais également de la durée relativement faible des relations de travail entre parties, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 1.000 € le montant devant revenir au requérant de ce chef.

Quant aux indemnités de procédure :

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de l'employeur doit suivre le même sort de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

Quant à l'exécution provisoire :

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

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

Par ces motifs

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de l'augmentation de sa demande relative au préjudice matériel ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

dit que la désaffiliation de PERSONNE1.) correspond à une résiliation avec effet immédiat du contrat de travail par l'employeur ;

dit que cette résiliation est intervenue le 10 avril 2020 ;

déclare ce licenciement abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité compensatoire de préavis fondée pour le montant de 5.015,40 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 1.000 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à.r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (5.015,40 + 1.000 =) 6.015,40 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 11 février 2021, jusqu'à solde ;

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

en déboute ;

dit les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile non fondées ;

en déboute ;

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

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

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

*Frank NEU, juge de paix, président,
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.