

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 398/24
E-TRAV-18/23

Audience publique extraordinaire du 15 février 2024

Dans la cause entre:

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Michaël MIGNON, en remplacement de Maître Denis CANTELE, avocats à la Cour, demeurant tous les deux professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 11 janvier 2024,

et:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions et immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, à l'audience publique du 11 janvier 2024.

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 20 janvier 2023 par Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, au nom et pour compte de PERSONNE1.), laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 9 février 2023 lors de laquelle Maître Fabrice BRENNEIS, avocat à la Cour, se présenta pour la société anonyme SOCIETE1.) S.A. et sollicita la remise de l'affaire.

L'affaire fut ainsi remise à l'audience publique du 5 octobre 2023.

L'affaire fut de nouveau remise à la demande des parties à l'audience publique du 11 janvier 2024.

A l'appel de la cause à ladite audience, PERSONNE1.) comparut par Maître Michaël MIGNON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Denis CANTELE,

préqualifié, tandis que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. comparut par Maître Fabrice BRENNEIS, préqualifié.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens, conclusions et demandes plus amplement repris dans les considérants du jugement.

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

jugement qui suit:

Par requête datée du 19 janvier 2023 mais déposée en date du même jour au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 20 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A. devant le tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer irrégulier et abusif le licenciement du 7 février 2022 et aux fins de voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- 8.847,24 € au titre de l'indemnité compensatoire de préavis;
- 26.541,72 € en indemnisation du préjudice matériel et
- 5.000 € en indemnisation du préjudice moral;

soit au total 30.560,48 €, ces montants à allouer chaque fois avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) réclamait également la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer un montant de 3.000 € au titre des frais et honoraires d'avocat, sous réserve d'augmentation en cours d'instance, avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

Il sollicitait en outre la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il concluait finalement à l'exécution provisoire de la décision à intervenir ainsi qu'à la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

La requête, introduite dans les formes prévues par la loi, est régulière à cet égard.

Lors des débats en audience publique du 11 janvier 2024, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. sollicite la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer un montant de 526,50 € en indemnisation des frais de réparation du véhicule de service qui avait été mis à disposition de PERSONNE1.).

Elle sollicite également la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer un montant de 580 € en remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'elle affirmait avoir exposés.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame finalement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 € en application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il convient de lui en donner acte.

Moyens et arguments des parties

A l'appui de ses revendications, PERSONNE1.) fait exposer qu'en vertu d'un contrat de travail à durée indéterminée daté du 30 octobre 2019, il avait été à partir du 18 novembre 2019 aux services de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en qualité de « Consultant IT ».

Il relate que par courrier recommandé daté du 7 février 2022, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. lui avait notifié son licenciement avec effet immédiat. Cette lettre est conçue dans les termes suivants:

« Objet: Résiliation de votre contrat de travail conclu en date du 18 novembre 2019

Monsieur PERSONNE1.),

Par la présente, nous avons le regret de vous informer que nous avons décidé de résilier avec effet immédiat (pour motif grave conformément à l'article L.124-10 du Code du travail), votre contrat de travail conclu en date du 18 novembre 2019, suite à vos absences non justifiées, du 1^{er} février 2022 au 4 février 2022, sans autorisation de notre part, ni justificatifs fournis.

Le Motif de licenciement est le suivant : abandon de poste

Nous vous prions, Monsieur PERSONNE1.), d'accepter nos sincères salutations.

Courrier transmis par voie postale en lettre recommandée avec accusé de réception.

Fait à ADRESSE3.), le 7 février 2022 »

Il indique que par courrier du 18 mars 2022, il avait formellement protesté contre son licenciement.

Dans sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) soutenait en premier lieu que le licenciement devait être déclaré abusif alors que la lettre de licenciement ne répondait pas aux exigences de précision requises par la loi et par la jurisprudence. Il contestait encore la réalité des griefs lui reprochés aux termes de la lettre de licenciement et plus particulièrement toute absence injustifiée du 1^{er} au 4 février 2022. Il estimait en tout état de cause que les faits lui reprochés n'étaient pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il réclamait en conséquence paiement d'une indemnité compensatoire de préavis équivalant à deux mois de salaires ainsi que réparation du préjudice tant matériel

que moral lui accru du fait de son congédiement. PERSONNE1.) se prévalait à l'appui de ses revendications d'un salaire mensuel de 4.423,62 €, englobant, outre le salaire de base, des avantages divers tels que les chèques repas (50,40 € par mois), la cotisation à une mutuelle santé (59,58 € par mois), l'avantage en nature que constitue une voiture mise à disposition (210,30 € par mois) mais encore une commission correspondant à 2 % du chiffre d'affaire réalisé (en moyenne 163,54 € par mois).

En ce qui concerne le dommage matériel, PERSONNE1.) demandait à voir retenir une période de référence de 6 mois.

PERSONNE1.) réclamait encore le remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'il évaluait dans l'acte introductif d'instance, sous toutes réserves et plus particulièrement sous réserve d'augmentation en cours d'instance, au montant de 3.000 €. Il affirmait fonder cette demande sur la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. Il faisait valoir plus particulièrement que le licenciement abusif constituait une faute ayant donné naissance au litige dont objet, de sorte que le préjudice consistant en les frais et honoraires d'avocat qu'il avait dû exposer pour la défense de ses intérêts se trouvait en lien causal avec la faute de l'ancien employeur.

PERSONNE1.) réclamait finalement la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € en application des dispositions de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Lors des débats en audience publique du 11 janvier 2024, PERSONNE1.) se prévaut des dispositions de l'article 3septies de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19, applicables à partir du 15 janvier 2022, pour affirmer que les faits lui reprochés ne sont pas susceptibles d'être sanctionnés par un licenciement, tel ce fut le cas en l'espèce. Il explique à cet égard que dès le 15 janvier 2022, le régime dit du « Covid Check » avait été généralisé et rendu obligatoire sur les lieux de travail. Il affirme que comme il ne disposait cependant pas de certificat valant « Covid Check », il lui avait été impossible de se rendre non seulement auprès du client auprès duquel il avait été affecté, mais encore chez son employeur et, en conséquence, de se rendre à l'entrevue du 3 février 2022 pour laquelle il avait été convié. Il affirme d'ailleurs qu'il avait informé son employeur de son impossibilité de présenter un certificat valant « Covid Check ». Il se prévaut des dispositions de l'article 3septies précité, paragraphe 3, alinéa 4, pour affirmer que la loi prévoyait expressément que la non-présentation d'un certificat valable et l'absence au lieu de travail en résultant ne constituaient pas un motif de licenciement ou de sanctions disciplinaires.

Il demande en conséquence à voir déclarer le licenciement abusif et à voir faire droit à ses demandes indemnitaires. Il tient à préciser, contrat de travail à l'appui, qu'il avait retrouvé un nouvel emploi moins d'un mois après le licenciement dont objet.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soulève en premier lieu l'incompétence matérielle du tribunal du travail, siégeant en composition collégiale, pour connaître de la demande adverse en réparation de la résiliation abusive de la relation de

travail. Elle argumente qu'en application de l'article 3septies, paragraphe 3, alinéa 5, de la loi modifiée du 17 juillet 2020 précitée, seul le président de la juridiction du travail, statuant d'urgence et comme en matière sommaire, s'est vu attribuer compétence pour statuer sur un licenciement qui est la conséquence de la non-présentation d'un certificat valable et de l'absence au lieu de travail en résultant.

A titre plus subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient que la lettre de licenciement est rédigée en des termes suffisamment précis afin de permettre à la partie adverse d'identifier les motifs invoqués à l'appui du licenciement et afin de lui permettre de prendre utilement position.

A titre encore plus subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. rappelle que PERSONNE1.) avait été détaché auprès d'un client. Elle précise que ce client avait refusé que PERSONNE1.) prenne de nouveau des congés pendant le mois de février 2022 et que suite à ce refus, PERSONNE1.) ne s'était plus présenté chez le client. Elle rappelle d'ailleurs que PERSONNE1.) avait pris pour habitude de négocier ses congés directement avec le client auprès duquel il était détaché, sans formuler de demande auprès de son employeur.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient ainsi que PERSONNE1.) ne s'était ni présenté à son lieu de travail du 1^{er} au 4 février 2022 sans autorisation et sans avoir fourni le moindre justificatif, ni présenté à une entrevue à laquelle il avait été convié par l'employeur.

Elle demande en conséquence à voir déclarer le licenciement dont objet fondé et justifié.

A titre subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. déclare se rapporter à sagesse du tribunal en ce qui concerne la demande adverse en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis. Elle conteste toutefois le mérite de la demande adverse en indemnisation du préjudice tant matériel que moral tant en son principe qu'en son quantum. En ce qui concerne plus particulièrement la demande en indemnisation du préjudice matériel, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime qu'une période de référence de 6 mois est largement surfaite et demande à la voir réduire à de plus justes proportions ; elle donne également à considérer que PERSONNE1.) avait retrouvé rapidement un nouvel emploi mieux rémunéré.

A titre reconventionnel, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. demande à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer un montant de 526,50 €, correspondant aux frais de réparation de la voiture de leasing mise à disposition de PERSONNE1.) qu'elle lui avait facturés. Elle argumente que selon le contrat de mise à disposition du véhicule, la franchise de 450 € prévue pour les réparations devait rester à charge du salarié.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame encore le remboursement des frais et honoraires d'avocat qu'elle avait dû exposer pour la défense de ses intérêts qu'elle chiffre à 580 €.

Elle réclame finalement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 €

Appréciation du tribunal

Quant au moyen d'incompétence matérielle

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. se prévaut du fait que l'article 3septies de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 tel qu'applicable au moment du congédiement prévoyait une procédure pour solliciter auprès du président du tribunal du travail la nullité du licenciement pour conclure à l'incompétence matérielle du tribunal du travail, siégeant en composition collégiale, pour connaître d'une éventuelle demande en réparation de la résiliation abusive de la relation de travail.

PERSONNE1.) soutient au contraire que la procédure invoquée par la partie défenderesse ne constituait qu'une option et n'entamait pas la possibilité pour lui de saisir le tribunal du travail d'une action en réparation de la résiliation abusive d'une relation de travail.

Il convient de rappeler que l'article 3septies de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19, tel qu'introduit par la loi du 16 décembre 2021 portant modification notamment de la loi du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19 (publiée au Mémorial A numéro 875 du 16 décembre 2021) mais applicable à partir du 15 janvier 2022 (article 28 alinéa 2 de la loi précitée du 16 décembre 2021), prévoit ce qui suit :

« (1) Tout salarié, agent public et travailleur indépendant doit être en mesure de présenter sur son lieu de travail un certificat tel que visé aux articles 3bis, 3ter ou 3quater. Tout salarié, agent public et travailleur indépendant, titulaire d'un certificat de contre-indication à la vaccination contre la Covid-19 tel que visé à l'article 3bis, paragraphe 5, doit être en mesure de présenter sur son lieu de travail son certificat ainsi qu'un certificat de test tel que visé à l'article 3quater ou le résultat négatif d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place. Cette obligation est contrôlée par l'employeur ou le chef d'administration ou une autre personne désignée par eux. Le salarié, l'agent public ou le travailleur indépendant qui refuse ou est dans l'impossibilité de présenter l'un des certificats visés ci-dessus n'a pas le droit d'accéder à son lieu de travail.

L'employeur ou le chef d'administration peut décider que l'accès à l'ensemble ou à une partie de son entreprise ou de son administration à des personnes externes ou à des personnes non visées à l'alinéa 1^{er} est soumis à l'obligation de présenter un certificat tel que visé aux articles visés à l'alinéa 1^{er}. Ce périmètre est déterminé selon les modalités prévues à l'article 1^{er}, point 27°, et à l'intérieur de celui-ci les obligations de port du masque et de distance minimale de deux mètres entre les personnes ne s'appliquent pas.

L'accès au service public et la continuité du service public doivent rester garantis.

Les personnes exerçant un mandat politique ou public sont assimilées aux personnes visées à l'alinéa 1^{er}.

(2) Pour la finalité de faciliter les vérifications effectuées dans le cadre du paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, l'employeur ou le chef d'administration peut tenir une liste de ses salariés ou agents publics vaccinés ou rétablis.

L'inscription des salariés ou agents publics sur la liste énoncée à l'alinéa 1^{er} doit être volontaire. Cette liste ne peut contenir que le nom des salariés ou agents publics et la durée de validité du certificat. Le salarié ou l'agent public qui est inscrit sur la liste énoncée à l'alinéa 1^{er} peut demander son retrait à tout moment et sans qu'aucune justification ne soit nécessaire. Le défaut d'inscription sur la liste n'a aucun impact sur la relation de travail.

La durée de validité de cette liste ne peut pas dépasser la durée de validité de la présente loi. À l'issue de cette durée, ladite liste est détruite.

L'employeur ou le chef d'administration peut déléguer la tenue de cette liste soit à un ou plusieurs de ses salariés ou agents publics, soit à un ou plusieurs prestataires externes. Seul l'employeur ou le chef d'administration et la ou les personnes chargées de la tenue de ladite liste peuvent accéder à son contenu.

(3) Le salarié qui se voit refuser l'accès à son lieu de travail peut prendre, selon les dispositions de l'article L. 233-10 du Code du travail, les jours de congé de récréation légaux ou conventionnels.

En l'absence d'accord ou si le salarié ne souhaite pas utiliser les jours de congé de récréation légaux ou conventionnels, il perd de plein droit la partie de sa rémunération correspondant aux heures de travail non prestées.

Cette période de non-rémunération est neutralisée par rapport au mode de calcul de l'indemnité de chômage tel que défini à l'article L. 521-15 du Code du travail et de l'indemnité compensatoire tel que défini à l'article L. 551-2, paragraphe 3, du Code du travail et est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié au titre de son ancienneté.

La non-présentation d'un certificat valable tel que visé au paragraphe 1^{er} par le salarié et l'absence au lieu de travail en résultant ne constituent pas un motif de licenciement ou de sanctions disciplinaires.

La résiliation du contrat de travail effectuée en violation du présent paragraphe est nulle et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent le licenciement, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision : elle est susceptible d'appel qui est porté, par simple requête, dans les quinze jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les recours en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

(4) Dans le cas visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, l'agent public peut prendre, sous réserve de l'accord du chef d'administration ou de son délégué, du congé de récréation ou, à défaut, il perd de plein droit la partie de sa rémunération à raison d'un trentième par journée d'absence entière ou entamée.

Pour l'application de l'alinéa 1^{er} aux agents publics ne disposant pas de congé de récréation, la possibilité du recours à ce dernier est remplacée par celle à du congé épargne-temps, dans la limite de l'équivalent de trente-deux jours de congé de récréation. À cet effet, le compte épargne-temps peut présenter un solde négatif. Ce dernier est compensé au fur et à mesure que l'agent public preste des heures excédentaires ou supplémentaires. Au cas où l'agent public cesserait ses fonctions avant d'avoir compensé le solde négatif, il rembourse la rémunération correspondante.

La non-présentation d'un certificat valable tel que visé au paragraphe 1^{er}, alinéa 1^{er}, par l'agent public et l'absence au lieu de travail en résultant ne constituent pas un motif de poursuites disciplinaires ou de résiliation du contrat de travail et ne constituent pas un abandon caractérisé de l'exercice des fonctions.

(5) Par dérogation à l'article 18, alinéa 2, du Code de la sécurité sociale, le droit aux prestations de soins de santé est maintenu pour la durée de la période de non-rémunération du salarié ou de l'agent public. Par dérogation aux articles 170 et 171 du Code de la sécurité sociale, la période de non-rémunération du salarié et de l'agent public compte également comme période effective d'assurance obligatoire au sens de l'article 171 dans la limite du seuil de soixante-quatre heures déterminé à l'article 175, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, du Code de la sécurité sociale.

Lorsqu'en raison de l'application des dispositions du présent article, le total mensuel des heures de travail du salarié n'atteint pas le seuil de soixante-quatre heures défini à l'article 175, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, du Code de la sécurité sociale, et à condition que le nombre d'heures de travail mensuel défini dans le contrat de travail ou dans le plan de travail du même mois atteigne au moins ce même seuil, les parts patronale et salariale des cotisations pour l'assurance pension relatives aux heures manquantes pour atteindre ce seuil sont versées par l'employeur.

Lorsque le nombre d'heures de travail mensuel défini dans le contrat de travail ou dans le plan de travail du salarié n'atteint pas le seuil de soixante-quatre heures défini à l'article 175, alinéa 1^{er}, deuxième phrase, du Code de la sécurité sociale, le seuil à utiliser pour compléter les heures non-rémunérées correspond au nombre d'heures de travail défini dans le contrat de travail ou dans le plan de travail du mois pour lequel les cotisations pour l'assurance pension sont dues.

Par dérogation à l'article 240 du Code de la sécurité sociale, la charge des cotisations prévues aux alinéas 2 et 3 est supportée, en dehors de l'intervention de l'État définie à l'article 239 du Code de la sécurité sociale, à parts égales aux assurés et aux employeurs.

Par dérogation à l'article L. 224-3 du Code du travail, la part des cotisations incombant au salarié relative aux heures de non-rémunération requises pour atteindre les seuils prévus à l'alinéa 2, ou, s'il y a lieu, à l'alinéa 3, est déduite par l'employeur du salaire dû sur une période ne pouvant pas dépasser six mois à compter du premier jour du mois qui suit le mois pour lequel ces cotisations sont dues.

Par dérogation à l'article 241 du Code de la sécurité sociale, l'assiette de cotisation pour la détermination des cotisations prévues aux alinéas 2 et 3 est le salaire horaire moyen des trois mois qui précèdent le mois pour lequel les cotisations pour l'assurance pension sont dues ou, s'il y a lieu, depuis le début du contrat de travail lorsque le salarié est engagé depuis moins de trois mois.

Les dispositions prévues aux alinéas 2 à 6 s'appliquent également aux agents publics tombant dans le champ d'application de la loi modifiée du 3 août 1998 instituant des régimes de pension spéciaux pour les fonctionnaires de l'État et des communes ainsi que pour les agents de la Société nationale des Chemins de Fer luxembourgeois.

(6) Par dérogation à l'article L. 511-9 du Code du travail, les salariés qui ne peuvent pas présenter un certificat tel que visé aux articles 3bis, 3ter ou 3quater de la présente loi, ne peuvent être admis au bénéfice des prestations prévues au livre V, titre premier, chapitre premier, du Code du travail. Il en est de même des salariés qui ne peuvent présenter un certificat tel que visé à l'article 3bis, paragraphe 5, et un certificat de test tel que visé à l'article 3quater ou le résultat négatif d'un test autodiagnostique servant au dépistage du SARS-CoV-2 réalisé sur place.

(7) L'employeur ou le chef d'administration s'assure de l'identité des titulaires des certificats concernés, en la comparant à celle figurant sur une pièce d'identité. L'employeur ou le chef d'administration peut déléguer cette vérification soit à l'un ou plusieurs de ses salariés ou agents publics, soit à un ou plusieurs prestataires externes.

(8) L'inspection du travail et des mines est chargée de contrôler l'application du paragraphe 1^{er} en ce qui concerne les salariés.

(9) Au sens du présent article, la notion de lieu de travail ne vise pas le lieu de télétravail ».

L'article 3septies, paragraphe (3), énonce, en ce qui concerne les salariés, le principe que la non-présentation d'un certificat valable tel que visé au paragraphe 1^{er} dudit article par le salarié et l'absence au lieu de travail en résultant ne constituent pas un motif de licenciement ou de sanctions disciplinaires (alinéa 4)

et que la résiliation du contrat de travail effectuée en violation dudit paragraphe est nulle et sans effet (paragraphe 5). La paragraphe 6 dudit article permet au salarié licencié en violation de l'interdiction de sanctions disciplinaires de saisir dans les quinze jours qui suivent le licenciement le président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, afin de constater la nullité du licenciement et d'ordonner le maintien de son contrat de travail.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime qu'il résulte de la combinaison de ses dispositions que le président du tribunal du travail est exclusivement compétent pour connaître de la demande dont objet.

Le législateur, en introduisant le recours tel que prévu à l'article 3*septies*, paragraphe (6), ne s'est pas préoccupé de la question de la conjugaison du recours nouvellement introduit avec d'autres recours prévus par le droit du travail et plus particulièrement avec l'action en réparation de la résiliation abusive de la relation de travail prévue par l'article L.124-11 du code du travail (voir notamment Doc. Parlementaire 7924-4 / amendements gouvernementaux).

Il n'est toutefois pas précisé que le recours en nullité tel que prévu par l'article 3*septies*, paragraphe (6), soit exclusif de l'action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail.

Or, la jurisprudence admet que dans tous les cas de nullité, hormis le cas du délégué du personnel pour lequel la protection est liée à des considérations d'intérêt général de l'entreprise, le salarié qui n'a pas fait usage de la faculté de saisir le président de la juridiction du travail dans le cadre d'une procédure d'urgence, peut invoquer cette nullité dans le cadre d'une procédure soumise au même régime procédural que l'action en résiliation abusive du contrat (voir J.L. Putz, Comprendre et appliquer le droit du travail, 2ème édition, numéro 585, deuxième encadré page 391, et jurisprudence y citée)

Le tribunal donne d'ailleurs à considérer que l'article 3*septies* tel que repris ci-dessus, issu de la négociation tripartite, est dominé par l'idée d'éviter la précarisation des salariés se trouvant dans l'impossibilité de produire l'un des certificats prévus au paragraphe 1^{er} alinéa 1^{er} dudit article. L'article contient ainsi un certain nombre de dispositions légales prévoyant (sous certaines conditions) et dans certaines limites) notamment le maintien du droit aux prestations sociales et réglementant les cotisations sociales des salariés se trouvant dans l'impossibilité de s'adonner à leur activité professionnelle faute de produire un certificat valant «*Covid Check*». Le recours au président du tribunal du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire pour constater une éventuelle nullité de licenciement, s'inscrit également dans cette optique ; il s'agit de garantir que le salarié, licencié malgré l'interdiction de sanctions disciplinaires, se trouve dans la possibilité de se prévaloir d'un contrat de travail sans devoir attendre le sort d'une éventuelle action en réparation de la résiliation abusive de la relation de travail (ensemble la demande en réintégration formulée le cas échéant) au terme d'une procédure souvent trop longue et généralement très couteuse.

Il convient en conséquence de retenir que le fait que le salarié ait omis d'exercer ou ait choisi de ne pas exercer l'action en nullité prévue par l'article 3septies paragraphe 3 alinéa (6) de la loi modifiée du 17 juillet 2020 sur les mesures de lutte contre la pandémie Covid-19, tel qu'introduit par la loi du 16 décembre 2021, précitée, n'est pas de nature à priver le salarié de la faculté d'agir en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail et d'y invoquer la nullité du licenciement.

Le moyen de l'incompétence matérielle laisse partant d'être fondé.

L'action en réparation de la résiliation abusive de la relation de travail est partant recevable.

Quant au mérite du licenciement

Si PERSONNE1.) soutient que le licenciement est fondé sur le fait qu'il n'a pas pu exhiber de certificat valant « Covid Check », la société anonyme SOCIETE1.) S.A. soutient au contraire que le licenciement est fondé sur une absence injustifiée de son lieu de travail.

Il ressort en l'espèce des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que PERSONNE1.), détaché par son employeur auprès d'un client déterminé, avait multiplié depuis le début de l'année 2022 les demandes de congés auprès de son coordinateur auprès du client; il avait ainsi sollicité des congés du 3 au 7 janvier 2022, puis du 17 au 31 janvier 2022; il avait ensuite sollicité des congés du 1^{er} au 11 février 2022. Si son coordinateur auprès du client ne semblait pas avoir d'objections à opposer, le responsable du département IT auprès du client s'opposa de manière ferme à un nouveau congé au mois de février 2022 en invoquant les plannings, délais et besoins de congés des autres développeurs. Dans un courrier électronique du 28 janvier 2023, le responsable IT invita PERSONNE1.) de se présenter à son lieu de travail en date du 1^{er} février 2022. PERSONNE1.) répliqua par un courriel du même jour, dans lequel il informait le responsable IT du client auprès duquel il était affecté qu'il n'allait pas produire de « Covid Check », tout en lui demandant s'il devait passer en personne pour se voir opposer un refus d'accès à son poste de travail (« *I will not provide a CovidCheck, as you probably already know. Do you want me to come in person to formally decline my request to join my posting?* »).

Ces courriels furent transmis par le client auprès duquel PERSONNE1.) avait été affecté à la société anonyme SOCIETE1.) S.A.

Ledit client s'était déjà plaint en date du 14 janvier 2022 auprès de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. du comportement de PERSONNE1.) qui avait annoncé qu'il ne serait pas présent au bureau durant le mois de février 2022 (out of office), en raison de ses vues sur le traitement du Covid et de son refus de présenter la preuve qu'il est vacciné sinon qu'il a été testé.

Il ressort encore d'un courriel émanant du client auprès duquel PERSONNE1.) avait été affecté du 3 février 2022, ensemble les attestations testimoniales

produites en cause, que PERSONNE1.) ne se présenta plus chez ledit client depuis le 1^{er} février 2022.

Par courriel électronique du 2 février 2022 émanant de son assistante administrative, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. invita PERSONNE1.) à une entrevue dans les locaux de la société en date du 3 février 2022 à 14 heures, tout en lui rappelant qu'elle appliquait le Covid Safe Ticket depuis le 15 janvier 2022. PERSONNE1.) répliqua le même jour en indiquant ce qui suit

« *Bonjour Virginie, PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.),*

Ne présentant pas de Covid-Check, je suis au regret de devoir décliner cet entretien.

Je vous souhaite de passer une agréable journée.

*Bien à vous,
PERSONNE1.). »*

Il ressort de l'ensemble de ces considérations et plus particulièrement des échanges de courriers électroniques plus amplement détaillés ci-dessus que PERSONNE1.) avait averti chaque fois à l'avance qu'il ne présenterait pas de certificat valant « *Covid Check* ». Or, sous le régime du « *Covid Check* » tel qu'applicable à partir du 15 janvier 2022, PERSONNE1.) n'avait plus accès à son lieu de travail de ce fait, ce dont il avait manifestement conscience. D'autre part, il ressort des échanges de courriers électroniques que tant son employeur (en ce qui concerne l'entrevue programmée le 3 février 2022) que le client auprès duquel il se trouvait affecté étaient au courant du fait que PERSONNE1.) ne présenterait pas de certificat valant « *Covid Check* » et n'entendait pas en présenter.

Le défaut pour PERSONNE1.) de se présenter sur son lieu du travail à partir du 1^{er} février 2022 est partant à mettre en relation causale avec son refus de présenter un certificat valable tel que visé au paragraphe 1^{er} de l'article 3 septies précité.

Il est certes vrai que PERSONNE1.) a fait preuve d'un comportement peu délicat en ne se rendant pas à son lieu de travail mais en prenant pour acquis le refus d'accès à son lieu de travail pour rester chez lui.

Or, en vertu des dispositions de l'article 3 septies paragraphe 3 alinéa 4 précité la non-présentation d'un certificat valable par le salarié et l'absence du lieu de travail subséquente ne constituent pas un motif de licenciement.

L'absence alléguée n'est en conséquence pas susceptible de constituer un fait ou une faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'article L.124-10 du code du travail. Faute d'être motivé par une cause réelle et sérieuse, le licenciement du 7 février 2022 doit en conséquence être déclaré abusif.

Quant à l'indemnisation

a) quant à l'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L. 124-4 et L. 124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce, compte tenu de son ancienneté de services continus d'un peu moins de 2 ans et 3 mois, PERSONNE1.) pouvait prétendre en principe et en application des dispositions de l'article L.124-3 (2) du code du travail à un délai de préavis de 2 mois.

Il convient de rappeler que le montant de l'indemnité compensatoire de préavis équivaut au montant de la rémunération brute correspondant à la durée du préavis non respecté. Elle est calculée sur base du salaire brut en tenant compte de tous les éléments de rémunération ayant une certaine régularité et constance, engendrés par l'horaire normal de travail du salarié.

En l'espèce, il ressort des fiches de rémunération versées en cause que PERSONNE1.) touchait auprès de la société anonyme SOCIETE1.) S.A., outre un salaire mensuel d'un montant brut de 3.939,80 € tel qu'il ressort des fiches de rémunération à partir du mois d'octobre 2021, d'autres avantages en nature et plus particulièrement des chèques repas d'une valeur de 50,40 €, des cotisations à une mutualité santé d'une valeur de 59,58 € et un véhicule de service comptabilisé (du moins depuis août 2021) pour une valeur de 210,30 €.

Il se dégage encore des fiches de rémunération que le revenu mensuel du requérant comprenait, outre la part fixe décrite ci-dessus, également une part variable, consistant en des commissions. Ces commissions sur le chiffre d'affaire réalisé, stipulées au contrat de travail, font partie de la rémunération dont il faut tenir compte pour calculer l'indemnité compensatoire de préavis. Il convient dès lors de tenir compte d'une moyenne sur 12 mois des commissions proméritées.

Entre les mois de février 2021 et janvier 2022, PERSONNE1.) a touché des commissions d'un montant total de (179,40 + 156,40 + 163,66 + 176,80 + 150,28 + 145,86 + 185,64 + 141,44 + 194,48 + 167,96 + 141,44 + 159,12=) 1.962,48 €, soit en moyenne 163,54 € par mois.

Pour la détermination de l'indemnité de préavis à allouer, il convient partant de tenir compte d'un salaire mensuel brut de (3.939,80 + 50,40 + 59,58 + 210,30 + 163,54=) 4.423,62 €.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est dès lors fondée pour le montant réclamé de (2 x 4.423,62=) 8.847,24 €.

b) quant à l'indemnisation des préjudices matériel et moral

- le préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 26.541,72 €, équivalant à 6 mois de salaires.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le congédiement doit être indemnisé.

Ainsi, 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. En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le us tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En l'espèce, il ressort des pièces soumises à l'appréciation du tribunal que PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi dès le 3 avril 2022, soit moins de deux mois après la fin de la précédente relation de travail ; il convient partant de retenir, même en l'absence d'éléments probants documentant d'autres démarches entreprises en vue de retrouver le plus rapidement possible un emploi de remplacement, que PERSONNE1.) a fourni les efforts nécessaires pour minimiser son préjudice.

Le tribunal constate encore que le nouvel emploi de PERSONNE1.) est mieux rémunéré (à savoir 5.000 € bruts mensuels) que l'emploi qu'il occupait chez la société anonyme SOCIETE1.) S.A., de sorte qu'un préjudice postérieur à la prise d'effet du nouveau contrat de travail laisse d'être établi.

Compte tenu de cette considération et au vu des circonstances de l'espèce, il convient de retenir une période de référence de 2 mois.

Or les deux premiers mois de la période de référence sont couverts par l'indemnité compensatoire de préavis.

Dans ces circonstances, la preuve d'un préjudice matériel laisse d'être établie et il convient de débouter PERSONNE1.) de ce chef de sa demande.

- le préjudice moral

PERSONNE1.) demandait dans la requête introductive d'instance à se voir allouer de ce chef un montant de 5.000 €

Si le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de rechercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Il convient de retenir au vu des pièces produites en cause que PERSONNE1.) a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré ainsi que de la faible durée de la relation de travail, à la somme de 500 €.

Quant à la demande reconventionnelle en remboursement des frais de réparation de la voiture de service mis à disposition de PERSONNE1.)

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. sollicite la condamnation de PERSONNE1.) à lui rembourser un montant de 526,50 €, correspondant aux frais de réparation du véhicule qui avait été mis à disposition de PERSONNE1.) tels que refacturés par elle à PERSONNE1.). La société anonyme SOCIETE1.) S.A. se fonde à l'appui de sa demande sur l'accord intitulé « *Company Car Policy* », annexé au contrat de travail, pour affirmer que les frais de réparation étaient à charge du salarié.

PERSONNE1.) résiste à cette demande en se prévalant des dispositions des articles 2 tiret D et 8 du « *Company Car Policy* ».

Il ressort en l'espèce des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que PERSONNE1.) bénéficiait d'un véhicule de service de marque et type Fiat 500x portant les plaques d'immatriculation NUMERO2.)(L) et que lors de la restitution du véhicule en date du 10 janvier 2022, un certain nombre de dégâts avait été relevé par l'entreprise de leasing. Le rapport dressé lors de la remise et contresigné par PERSONNE1.) renseignait des griffes au pare-choc avant, au capot, à l'aile avant gauche, à la porte avant gauche, à la porte arrière gauche, à l'aile arrière gauche, au toit, à la porte avant droite et à la porte arrière droite ainsi qu'un impact au pare-choc avant. La société de leasing factura à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. un montant de 450 € pour « Risque propre – Autour Mid-term Rental NUMERO2.) ».

Par facture du 31 mars 2022, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. refactura à PERSONNE1.) les frais de réparation du véhicule pour un montant de 450 € hors TVA, soit 526,50 € TVA comprise.

L'article 2 de l'accord intitulé « *Company Car Policy* » prévoit que les dégâts non couverts par l'assurance et la franchise non remboursée par l'assurance sont à charge du salarié. L'article 8 dudit accord, relatif à la restitution du véhicule, prévoit que « *Si lors de la restitution du véhicule, la société de leasing constatait des dégâts qui n'auraient pas été signalés au préalable, les frais relatifs à la réparation de ces dégâts seront à charge de l'employé si toutefois le total des dommages constatés dépassait le montant de la franchise* ».

Comme la société de leasing a constaté des frais de réparation d'un montant de 450 € non- autrement pris en charge, il convient de retenir que ces frais de réparation restent à charge du salarié en application des dispositions contractuelles précitées.

Il convient partant de condamner PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ce chef un montant de 450 €, correspondant au coût des frais de réparation facturés à la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

Quant aux demandes respectives en indemnisation des frais et honoraires d'avocat

Aux termes de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) réclame de ce chef paiement d'un montant de 3.000 €; il affirme fonder sa demande sur la responsabilité civile de droit commun. Il verse à l'appui de ses prétentions un mémoire d'honoraires émanant de son mandataire ad litem portant sur un montant de 1.755 € ainsi que la copie d'un avis de débit.

A titre reconventionnel, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclame la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer un montant de 580 € en indemnisation des frais et honoraires exposés par elle. Elle verse à l'appui de ses prétentions un mémoire d'honoraires de son mandant ainsi que copie d'un avis de crédit du compte bancaire de son mandataire ad litem.

Il convient de rappeler que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Dans son arrêt du 9 février 2012(rôle n° 5/12), la Cour de cassation a considéré que les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour de cassation a en effet retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du code civil.

En ce qui concerne le quantum des montants à allouer, la jurisprudence et la doctrine ont dégagés les principes suivants:

Il est admis que le dommage de celui qui a eu recours à un avocat ne consiste pas nécessairement dans les honoraires convenus entre la victime et son avocat, respectivement facturés par ce dernier. Il faut en effet distinguer entre, d'une part, la relation contractuelle entre l'avocat et son client, qui doit être mue par le principe de la libre fixation des honoraires, et d'autre part, la question de la réparation du dommage par le responsable qui ne peut être pénalisé par un choix de la victime

qui contribuerait à augmenter son dommage (Cour d'appel, 13 octobre 2005, n° 26892 du rôle).

Une relation causale ne peut être admise que dans la mesure où le montant des frais et honoraires mis en compte ne dépasse pas celui normalement demandé pour une affaire de même espèce, d'après les critères d'appréciation en usage et dans la limite des prestations effectivement fournies.

Le dommage afférent doit en conséquence être évalué sur base de critères d'appréciation objectifs dont par exemple ceux figurant à l'article 38 de la loi modifiée du 10 août 1991 sur la profession d'avocat, partant l'importance de l'affaire, le degré de difficulté, le résultat obtenu et la situation de fortune du client (G. Ravarani, La responsabilité civile des personnes privées et publiques, 3ème éd. n° 1144 et suivants).

(voir Cour, arrêt numéro 66/21 du 16 juin 2022, numéro CAL-2020-00562 du rôle).

En l'espèce, il convient de constater que si PERSONNE1.) n'a pas eu gain de cause sur tous les chefs de sa demande, il n'a pas non plus succombé dans tous les chefs de la demande. Pareillement, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. a obtenu gain de cause en ce qui concerne sa demande reconventionnelle, mais pas sur tous les chefs des demandes.

Compte tenu de ces circonstances, le tribunal retient que chacune des parties laisse d'établir la faute exclusive de la partie adverse.

Il convient partant de débouter les deux parties de leurs demandes respectives en indemnisation des frais et honoraires d'avocat.

Quant aux indemnités de procédure

Aux termes de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) avait demandé à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 € ; lors des débats en audience publique du 11 janvier 2024, cette dernière réclame à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 €

L'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cour de cassation, 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

En l'espèce, tant PERSONNE1.) que la société anonyme SOCIETE1.) S.A. laissent d'établir en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge respective les sommes exposées par eux non comprises dans les dépens.

Il convient partant de les débouter de leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure.

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.

L'indemnité compensatoire de préavis à allouer ainsi que l'indemnisation du préjudice moral ne constituent pas la contrepartie d'un travail, de sorte que l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne trouve pas à s'appliquer. Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile ne sont pas non plus remplies en l'espèce. Il n'y a partant pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir de ces chefs.

Les conditions de l'article 115 du nouveau code de procédure civile ne sont pas non plus remplies en ce qui concerne la demande reconventionnelle en remboursement des frais de réparation du véhicule de service.

Il n'y a partant pas lieu à exécution provisoire du jugement à intervenir.

Quant aux frais

L'article 238 du nouveau code de procédure civile dispose que :

« Toute partie qui succombera sera condamnée aux dépens, sauf au tribunal à laisser la totalité, ou une fraction des dépens à la charge d'une autre partie par décision spéciale et motivée ».

Quand les deux parties succombent partiellement dans leurs prétentions, le juge est alors investi d'un pouvoir discrétionnaire pour la répartition des dépens. Le caractère discrétionnaire ainsi affirmé a deux conséquences pratiques. Tout d'abord le juge n'est pas obligé de motiver spécialement sa décision de répartition des dépens. Il lui suffit de constater la succombance partielle de chacune des deux parties pour pouvoir répartir comme il l'entend les dépens et n'a point d'autre motif à donner. Par ailleurs, le juge peut prendre la décision qu'il veut pour l'attribution des dépens. Il peut les mettre intégralement à la charge d'une des parties perdantes ou les partager dans une proportion qu'il détermine (Jurisclasseur, Procédure civile, Fasc. 523, n°47 et s., p.8).

Même si PERSONNE1.) n'a pas eu entièrement gain de cause, il n'a cependant pas non plus succombé dans tous les points de sa demande. Dans ces conditions, il convient de procéder à un partage des frais et dépens et de les laisser pour moitié à charge de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. et pour moitié à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS:

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant par jugement par défaut à l'égard de la société défenderesse et contradictoirement à l'égard du requérant et en premier ressort:

reçoit la requête en la pure forme;

la **déclare** recevable;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer un montant de 526,50 € en indemnisation des frais de réparation du véhicule de service mis à sa disposition;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer un montant de 580 € en indemnisation des frais et honoraires d'avocat;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de sa demande reconventionnelle à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 €;

rejette le moyen d'incompétence matérielle tel que soulevé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A.;

déclare abusif le licenciement du 7 février 2022 notifié à PERSONNE1.);

dit la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis fondée pour un montant de 8.847,24 € (huit mille huit cent quarante-sept euros et vingt-quatre cents);

dit la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel lui accru du fait du licenciement non fondée et en déboute;

dit la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral lui accru du fait du licenciement fondée pour un montant de 500 € (cinq cents euros);

partant

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) de ces chefs un montant de 9.347,24 € (neuf mille trois cent quarante-sept euros et vingt-quatre cents) avec les intérêts légaux à partir du 20 janvier 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde;

dit fondée la demande la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à voir condamner PERSONNE1.) à indemniser les frais de réparation du véhicule de service mis à sa disposition à concurrence d'un montant de 450 € (quatre cent cinquante euros);

partant

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ce chef un montant de 450 € (quatre cent cinquante euros);

dit non-fondée la demande de PERSONNE1.) à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à indemniser les frais et honoraires d'avocat exposés par lui et en déboute;

dit non-fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à voir condamner PERSONNE1.) à indemniser les frais et honoraires d'avocat exposés par elle et en déboute;

dit la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non-fondée et en déboute;

dit la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile non-fondée et en déboute;

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

laisse les frais de l'instance pour moitié à charge de PERSONNE1.) et les met pour moitié à charge de la société anonyme SOCIETE1.) S.A..

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

Daniel LINDEN, juge de paix, président,

Armand ROBINET, assesseur-employeur,

Christian BIOT, assesseur-salarié,

Thierry THILL, greffier,

et prononcé en audience publique extraordinaire à Esch-sur-Alzette par Daniel LINDEN, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.