

Texte pseudonymisé

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

**RÉPERTOIRE NR. : 2566 / 2024  
L-TRAV-63/23**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 15 JUILLET 2024**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.) (France), ADRESSE2.),

partie demanderesse, comparant par Maître Sandra CORTINOVIS, avocat à la Cour,  
en remplacement de Maître Gérard ROLLINGER, les deux demeurant à Remich.

***et***

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Julie TISSERAND, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

---

## Procédure

L'affaire fut introduite par requête — annexée à la minute du présent jugement — déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 27 janvier 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 20 février 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 1<sup>er</sup> juillet 2024. Lors de cette audience, Maître Sandra CORTINOVIS exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Julie TISSERAND répliqua pour la société défenderesse.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

## Jugement

qui suit :

### Objet de la saisine

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 27 janvier 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 19 septembre 2022 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 1<sup>er</sup> juillet 2024, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	9.407,80 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros

Par ailleurs, PERSONNE1.) demande à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) S.A. de lui restituer les originaux des certificats de qualification de soudeur suivants, et ce à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 50 euros par certificat et par jour de retard :

- 1) certificat ASAP du 05.11.2007 n° 41574-1120-15001 à 41574-1120-15009,
- 2) certificat ASAP du 05.11. 2007 n° 41574-1090-14981,
- 3) certificat ASAP du 08.11.2013 n° 232765-1120-124597,
- 4) certificat ASAP du 23.11.2015 n° 15-74-445-272574,
- 5) certificat ASAP du 23.11.2015 n° 272574-1101-164629, 164623, 164619, 164615,164611,164606,164603,164597,164592,
- 6) certificat ASAP du 20.05.2018 n° 329061-1101-218721 à 329061-1101-218738,
- 7) certificat ASAP du 20.05.18 n° 329063-1125-218792, 218790, 218788, 218786, 218784, 218782, 218780, 218778, 218776, 218774.

PERSONNE1.) sollicite finalement l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de

l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.800 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 1<sup>er</sup> juillet 2024, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.800 euros.

### **Faits**

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de soudeur par la société SOCIETE2.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 4 septembre 2002, avec effet au 5 septembre 2002.

Il est constant que « *par suite de la radiation de la société SOCIETE2.), le contrat de travail de [PERSONNE1.)] a été transféré à la société SOCIETE1.) SA, avec maintien de son ancienneté* ».

Par courrier du 19 septembre 2022, la société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 6 mois, ayant couru du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 31 mars 2023.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 46 ans et avait une ancienneté de service de 20 ans.

Le 20 octobre 2022, la société SOCIETE1.) S.A. a adressé la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

*« (...) Monsieur PERSONNE1.),*

*Nous donnons suite à votre courrier daté du 22/9/2022 nous demandant les motifs de la résiliation du contrat de travail a durée indéterminée*

*Vous avez rejoint la société le 5 septembre 2002.*

*Le 8/9/2022, nous vous avons remis une convocation à un entretien préalable au licenciement. Cet entretien a eu lieu le 16/9/2022 en présence de Mr PERSONNE2.), Operations Manager, de Mr PERSONNE3.), Orbital welding Supervisor, de Mme PERSONNE4.), Déléguée permanente OGBL. J'étais également présent. Le 19/9/2022, nous vous avons fait parvenir une notification de rupture de contrat. Compte tenu de votre ancienneté, votre préavis est de six mois ; soit la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2022 au 31 mars 2023. Vous avez été dispensé de toute prestation de préavis.*

*Les motifs qui sont à la base de la rupture de votre contrat de travail sont les suivants.*

*Le vendredi 18 mars 2022, Mme PERSONNE5.), Deputy Head of HR Luxembourg et moi-même nous avons rencontré et avons abordé votre quotidien dans votre fonction et votre motivation. Vous nous avez parlé de vos récents problèmes de vue, de la formation des nouveaux au sein de l'équipe, des changements d'horaire etc. Vous aviez, par ailleurs, postulé en interne pour une fonction de Technicien Qualité.*

*Lors de l'entretien préalable au licenciement, Mr PERSONNE3.) est revenu en détails sur les faits, problèmes de qualité suivants :*

- Interne 05/09/2022 - Soudure effondrée et manque de fusion (7 vannes), validée comme bonne (AS1377999 + AS1377993) ;
- NC externe 13C02822 - Rotarex Taiwan 21/07/2022, détendeurs (problème de longueur RX2400), AS1377525 (12 pièces)
- Interne 25/05/2022 - Problème qualité retour SB-> 61 pièces soudure effondrées, décalées (AS1377847)
- Interne 03/12/2021 -Soudure D604Hastelloy, retour montage Puretec de plusieurs vannes. Effondrement des soudures, coaxialité et aspect des soudures. Nous avons fait une alerte client au vu de l'urgence des pièces (OF0404171, voir mail du 10/10/2021).
- Interne 11/10/2021 - Manque de soudure sur une vanne Puretec, remis par Mr PERSONNE6.), Production Supervisor ;
- Interne 10/05/2021 - Défaut sur 5 vannes, contesté après validation (AS1367766), manque de fusion et décalages des soudures ;
- Interne 22/02/2021 -irrégularité de la soudure sur des M20 AS1366476 (défaut visuel) pour ROTAREX STAR sur la CDE13210047 ;
- Interne 01/07/2020 -Soudure inversée (sens entrée-sortie) sur AS1362253 (26 pièces), après mesure prise ; cfr mail de Mr PERSONNE2.) du 18/06/2020 :

"PERSONNE3.),

Suite à notre discussion à l'instant et à la vue de ces sujets

- Retour de 8 détendeurs SIR100 Gentech avec effondrement soudure ;
- Les 19 pièces ci-dessous
- Les MBSI contrôlées ce matin

C'est tout juste inadmissible car nous risquons :

- Des impacts clients qualité et délais ;
- Un tri des pièces déjà soudées ;
- Devoir refaire des pièces donc encore charger le département qui est en sous capacité
- Générer des rebuts".

- Interne 18/06/2020 -Défaut sur les vannes M8SI (effondrement de soudures) AS1361163 de 50 pièces (29 pièces mauvaises), voir mail du 19/06/2020 ;
- Interne 17/06/2020-2 pièces bonnes sur 19, soudure convexe et défaut d'alignement, certainement dans la limite du maximum acceptable ; à vérifier, mais certainement pas à envoyer au client qui a déjà reçu des mauvaises pièces (SIR100) ; « La confiance est remise grandement en question concernant PERSONNE1.) ; ça devient inquiétant (...) » (mail de Mr PERSONNE2.) du 18/06/2020) ;
- Non-conformité client 12/12/2019 - Concerne une erreur de soudure (4 vannes -Soudure des mauvais écrous, Femelle au lieu de Male) ; convocation le 13/12/2019 avec Mr PERSONNE7.), Group HR Manager et Mr PERSONNE2.), Operations Manager pour vous informer des risques et des conséquences client avec note précise dans votre dossier personnel ;
- Non-conformité client 14/09/2019 - Claim report 13C04619 AS1356148-1 vanne avec un problème de longueur ; l'encombrement n'est pas respecté et bavure sur le BWD ;
- Interne 13/02/2019 - Tube Puretec ; il manque une partie de la soudure (montage), vanne 18/0505360 ;
- Interne 06/02/2019-2 pièces soudées à l'envers, raccords retours inversés SB (SIR100 2v1) AS1350939 ;
- Interne 12/12/2018 - 13 pièces soudées avec écrou femelle au lieu d'un male côté sortie (AS1350520) M8.1V HF ;
- Interne 21/11/2018 - Coups d'arc sur corps ; 10 pièces acceptées par dérogation le 20/11/2018 -AS1349375 ;
- Interne 18/04/2018 - Soudure incomplète sur tube Puretec robinet 18/359987 vu par le montage (Mr PERSONNE6.), Production Supervisor), ie 18/04/2018 à 15h15 ; 2 Non-conformité client 01/06/2018 - n° 13C01218, erreur / A soudé un écrou femelle à la place d'un écrou male sur des raccords (article 089351052, 11 pièces) ;
- Interne 13/07/2016 - Soudure des raccords sur vanne M4SI à l'erivers (M/F) au lieu de (F/M) -retour SB (AS1332377)

Le 6 août 2015, vous avez été convoqué et averti par votre hiérarchie suite à un arrêt maladie couvrant la période allant du 21/8/2015 au 08/09/2015 A 13h50, votre hiérarchie vous a montré les documents relatifs à 2 problèmes détectés durant vos congés.

*Vous étiez par ailleurs déjà au courant concernant les 30 pièces Teesing mais n'étiez pas au courant concernant 3 détenteurs non conformes. Vous aviez été vivement invité à accroître votre attention pour que pareille mésaventure ne se reproduise plus. Vous connaissez la suite...*

- 21/07/2015 - Erreur sur l'assemblage soudure détenteur ; 2 détenteurs soudés avec écrous male alors que femelle en principe ;
- Non-conformité 16/07/2015 - Erreur sur l'assemblage raccord soudure 089351052 (NC 13C03115) à 30 pièces et non-conformité constatée chez le client Teesing (image de la société), remplacement des pièces, soit 22 euros\* 30 unités = 660 euros ;
- Non-conformité 28/05/2015 - Vanne pointée (NC 13100615) sans impact financier mais avec un risque sécurité IMPORTANT car les opérateurs en saie blanche ne voient pas ce problème et ils peuvent pressuriser la vanne à 240 Bar et risquer une projection de pièces et donc un éventuel accident ;

*A deux reprises depuis le début de cette année 2022, des congés posés (14/2/2022 au 18/2/2022) par vos sains, se sont transformés en arrêt maladie. Vous avez ainsi totalisé 64 heures de maladie en janvier et 72 heures de maladie en février 2022.*

*Au regard de ce qui est repris ci-avant, la relation de confiance s'est définitivement rompue. Les insuffisances manifestes en termes d'implication, de rapidité et de qualité de travail, de commitment ont conduit à cette prise de décision qui s'avérait indispensable pour le maintien d'une certaine cohésion d'équipe et un principe d'équité au regard de si conséquents manquements. (...) ».*

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier du 8 décembre 2022.

## **Motifs de la décision**

### Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de motifs remplisse le caractère de précision légalement requis. Aucune faute concrète ne se trouverait exposée dans la lettre de motifs. Il faudrait s'interroger si ses problèmes de vue n'étaient pas le véritable motif de licenciement. La majorité des points exposés dans la lettre de motifs seraient liés à des échanges de courriels internes ; cependant, le lien entre ces différents numéros et les fautes qu'il aurait commises ne serait pas clair. De plus, son nom n'apparaîtrait pas dans les trois quarts des reproches, et parfois il serait simplement mentionné « PERSONNE1.) ». Il aurait été un soudeur dévoué qui manipulait environ 18 000 pièces par an et, en mars 2022, il aurait même reçu une prime de performance. En conclusion, la lettre de motifs de licenciement serait absolument imprécise, ce qui empêcherait PERSONNE1.) de se défendre correctement.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier. Par ailleurs, le requérant aurait parfaitement compris les motifs, vu l'étendue de ses contestations aux débats.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement. C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il n'est pas décelable, à la lecture de la lettre de motifs, ce qui est concrètement reproché à PERSONNE1.) :

- il est d'abord question de « *faits, problèmes de qualité* », sans que soient formulées, au sein des 16 points de tabulation qui suivent et qui couvrent la période rétrospective de 2022 à 2016, de phrases de reproche tangible à l'égard de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) S.A. se contentant d'accumuler dates et données techniques, tout en ayant recours à des notions appelant des précisions complémentaires, telles que « *non-conformité* » (6 mentions sur l'ensemble de la lettre de motifs), « *problème* » (5 mentions), « *défaut* » (4 mentions) et « *qualité* »,
- s'agissant des faits situés en 2015, les circonstances et l'étendue de l'avertissement allégué ne sont pas pénétrables : « *votre hiérarchie vous a montré les documents relatifs à 2 problèmes détectés durant vos congés. Vous étiez par ailleurs déjà au courant concernant les 30 pièces Teesing mais n'étiez pas au courant concernant 3 détenteurs non conformes. Vous aviez été vivement invité à accroître votre attention pour que pareille mésaventure ne se reproduise plus. Vous connaissez la suite...* », énoncé suivi de l'indication de trois faits,
- en fin de lettre, l'employeur se situe de nouveau en 2022, pour énoncer, sans formuler de reproche concret ni tirer de conclusion, qu'« *à deux reprises depuis le début de cette année 2022, des congés posés (14/2/2022 au 18/2/2022) par vos sains, se sont transformés en arrêt maladie. Vous avez ainsi totalisé 64 heures de maladie en janvier et 72 heures de maladie en février 2022* ».

Dans ces conditions, le Tribunal conclut que :

- le libellé de la lettre de motifs est, d'une part, de nature à entraver la défense de PERSONNE1.) et, d'autre part, ne porte pas garantie de l'absence d'arbitraire dans le chef de la société SOCIETE1.) S.A., sujet qui demande une certaine rigueur quant à la précision en matière de reproches d'insuffisance professionnelle,
- les motifs indiqués dans la lettre de motifs du 20 octobre 2022 ne mettent pas le Tribunal en mesure, à défaut d'avoir une base factuelle concrète, d'apprécier la valeur des pièces justificatives versées, voire l'opportunité d'un recours à la mesure d'instruction de l'audition de témoins à la suite de l'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.) S.A., sans encourir le risque d'autoriser une recherche de preuves.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 19 septembre 2022 est à déclarer abusif.

#### Quant aux demandes indemnitaires

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 9.407,80 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'il aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 6 mois postérieurement au 31 mars 2023, date de la fin de son préavis de licenciement de 6 mois. À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) soutient avoir effectué des recherches actives d'emploi, ayant abouti à la signature, le 23 mai 2023, d'un nouveau contrat de travail à durée indéterminée avec la société SOCIETE3.) S.A., avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2023. Pour le surplus, se basant sur l'article 11 de son contrat de travail, la société SOCIETE1.) S.A. lui aurait interdit de travailler sans son accord préalable ; cette clause aurait dès lors entravé ses efforts pour trouver un nouvel emploi. S'il était bien inscrit à Pôle Emploi, cette inscription n'aurait été effective qu'à partir de juillet 2023. Par conséquent, il n'aurait rien touché en avril et en mai. En outre, la société SOCIETE1.) S.A. aurait gardé ses certificats de qualification de soudeur. S'il avait eu ces certificats à disposition, sa recherche d'emploi aurait été plus facile, car ces documents seraient essentiels pour un soudeur cherchant du travail, pour attester de ses compétences et de son expérience.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste la demande, en faisant valoir, en substance, que le nombre de postulations de PERSONNE1.) durant sa dispense de préavis aurait été largement insuffisant par rapport aux attentes jurisprudentielles. L'article 11 du contrat de travail n'entraverait aucunement la recherche d'emploi, mais porterait uniquement interdiction d'exercer une activité parallèle.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, 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 à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

Le dommage matériel causé par un licenciement abusif ou irrégulier consiste en la différence entre le salaire que le salarié aurait perçu s'il n'avait pas été licencié et le salaire qu'il touche auprès de son nouvel employeur et il est calculé par rapport à une période de référence dont la durée est fixée au cas par cas par les juridictions, à partir de la fin du contrat de travail, ou au début du préavis en cas de dispense de travail, en fonction notamment des efforts concrets faits par le salarié pour trouver un nouvel emploi et de la situation de l'emploi dans la branche où le salarié a travaillé. Pour déterminer le laps de temps nécessaire pour trouver un nouvel emploi, il est encore tenu compte de la qualification professionnelle et de l'âge au moment du licenciement.

En l'espèce, l'article 11 du contrat de travail est une clause d'exclusivité, dans le sens où elle restreint les activités professionnelles du salarié en dehors de son emploi principal en les conditionnant par l'accord écrit de l'employeur — mais en ce, elle ne fait aucunement obstacle à la recherche d'emploi de PERSONNE1.) durant sa dispense de préavis.

PERSONNE1.) a été licencié à 46 ans et avec une ancienneté de service de 20 ans, susceptible de représenter plus tard plus de la moitié de sa carrière professionnelle.

La toute première candidature versée, envoyée en octobre 2022, concernait un poste de serrurier-soudeur auprès de la société SOCIETE3.) S.A. — poste qu'il aura en fin de compte obtenu, après un premier refus du 27 octobre 2022, suivant contrat de travail à durée indéterminée du 23 mai 2023 avec effet au 1<sup>er</sup> juin 2023.

En ce, si la recherche d'emploi de PERSONNE1.) ne se traduit pas par de multiples postulations versées aux débats (9 en tout), elle aura néanmoins été ciblée et efficace, dans la mesure où le laps de temps sans revenu salarié du requérant aura été limité à deux mois, circonstances qui sont à considérer *in concreto* comme adéquates à l'âge de maturité, à l'ancienneté de service de considérable 20 ans auprès de la société défenderesse se traduisant par l'absence de précédentes recherches sur le marché de travail pendant cette longue période, ainsi qu'à la qualification professionnelle de soudeur, du requérant.

Il convient partant de retenir une période de référence, en lien causal avec le licenciement abusif, allant du 1<sup>er</sup> avril 2023, premier jour suivant la fin du préavis légal de licenciement, au 31 mai 2023, veille de la reprise du nouvel emploi auprès de la société SOCIETE3.) S.A., soit de deux mois supplémentaires à partir de la fin du préavis légal de licenciement.

Sur cette période, PERSONNE1.) établit la différence de revenus suivante :

	Salaire théorique auprès de la société SOCIETE1.) S.A.	Revenus perçus	Différence
Avril 2023	4.166,61 € <sup>1</sup>	0 € <sup>2</sup>	4.166,61 €
Mai 2023	4.166,61 €	0 €	4.166,61 €
		SOCIETE4.) :	8.333,22 €

<sup>1</sup> Montant résultant de la seule fiche de salaire mensuelle versée, relative au mois d'août 2022.

<sup>2</sup> Il résulte du courrier de Pôle Emploi du 25 avril 2023 que PERSONNE1.) n'aurait eu droit à une allocation qu'« au plus tôt le 26 juillet 2023 ».



La demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel est dès lors à déclarer fondée pour le montant de 8.333,22 euros.

▪ *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 10.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conclut au rejet de la demande, se prévalant d'une recherche d'emploi timide du requérant.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte indemnisable à sa dignité de salarié.

Compte tenu :

- de son ancienneté de services continue de 20 ans,
- des circonstances du licenciement, tenant à ce que l'employeur lui reproche des faits imprécis s'étalant sur une période de plus de sept ans,
- du fait de s'être retrouvé exposé, à 46 ans, à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains,

la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 4.200 euros, soit l'équivalent arrondi d'un mois de salaire brut.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Préjudice matériel	8.333,22 euros
Préjudice moral	4.200,00 euros
Total :	12.533,22 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 27 janvier 2023, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Quant à la demande en délivrance sous astreinte d'originaux de certificats de qualification de soudeur

PERSONNE1.) demande à voir enjoindre à la société SOCIETE1.) S.A. de lui restituer les originaux de 7 types de certificats de qualification de soudeur, à partir de la notification du jugement à intervenir, sous peine d'astreinte de 50 euros par certificat et par jour de retard.

La société SOCIETE1.) S.A. se rapporte à prudence de justice.

Le défendeur qui s'est remis à prudence de justice est censé avoir contesté principalement la demande et ne s'en être rapporté à justice que subsidiairement (Cour 1<sup>er</sup> avril 2003, n° 27214 du rôle).

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne produit aucun élément de preuve en relation avec l'existence des certificats en cause de qualification de soudeur, ni quant à la détention présente des originaux desdits certificats par la société défenderesse ni quant à leur utilité actuelle, dans la mesure où il soutient qu'ils doivent recevoir une validation tous les 6 mois, de sorte que le Tribunal est amené à déclarer non fondée sa demande en demande en délivrance, sous astreinte, desdits certificats.

#### Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) S.A. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) S.A.

**PAR CES MOTIFS :**

le Tribunal du travail de Luxembourg,  
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit abusif le licenciement avec préavis prononcé le 19 septembre 2022 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 8.333,22 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 4.200 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 12.533,22 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 27 janvier 2023, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en délivrance, sous astreinte, d'originaux de certificats de qualification de soudeur,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière