

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2242/2024
(rôle L-TRAV-497/2023)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 8 J U I N 2 0 2 4

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

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

demandeur principal et défendeur sur reconvention, comparant par Maître Maria MUZS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse principale et demandeur par reconvention, comparant par Maître James JUNKER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-ADRESSE3.), dûment informé, comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions, immatriculée au RCSL sous le numéro NUMERO2.), inscrite au Barreau de Luxembourg inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse, en l'étude de laquelle domicile est élu.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Philippe HECK**, assesseur – employeur ;
- **Laurent BAUMGARTEN**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.
-

FAITS :

Suite à la requête déposée le 11 août 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du lundi, 04 septembre 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, Maître James JUNKER se présenta pour la partie défenderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, comparut par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, inscrite au Barreau de Luxembourg inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg. L'affaire fut alors contradictoirement remise au vendredi, 22 septembre 2023 pour fixation des plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 22 septembre 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au vendredi, 17 novembre 2023 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires (02.02.2024, 29.03.2024).

L'audience publique du vendredi, 29 mars 2024 n'étant plus utile, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 31 mai 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 31 mai 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Maria MUZS, le mandataire de la partie requérante, et Maître Jérémie BUR, en remplacement de Maître James JUNKER, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que Maître Gil SIETZEN se présenta en remplacement de Maître Virginie VERDANET, la représentante du mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Sur ce, le tribunal du travail 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 :

1. Indications de procédure

Par requête déposée au greffe le 11 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de prononcer la nullité du licenciement pour irrégularité formelle et de déclarer abusif le licenciement.

Il conclut encore à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, des montants suivants :

- Arriérés de salaire	1.368,67 €
- Indemnité compensatoire de préavis	5.474,66 €
- Dommage matériel	16.423,99 €
- Dommage moral	7.500,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux majorés tel que réclamés dans l'acte introductif d'instance.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 2.737,33 euros brut à titre d'indemnité d'un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement avec les intérêts légaux majorés à partir du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, sinon à partir du jugement, jusqu'à solde.

Il conclut encore à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui remettre le bulletin de salaire du mois de mai 2023 ainsi que le certificat de travail sous astreinte.

Il sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) conclut à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer la somme de 38.700,- euros alors qu'il ne lui aurait pas restitué la carte-essence et la somme de 34.000,- euros eu égard aux dommages causés le 6 novembre 2019 au véhicule de la société SOCIETE1.).

A l'audience des plaidoiries, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, (ci-après l'ETAT) a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige à lui rembourser le montant de 13.631,68 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} avril 2019, PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité de chauffeur/livreur.

Par courrier recommandé du 10 mai 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN

3. Les demandes de PERSONNE1.)

3.1 La régularité de la notification du licenciement

PERSONNE1.) soutient ne jamais s'être vu notifier une quelconque lettre de licenciement et avoir uniquement pris connaissance de la lettre de licenciement avec effet immédiat datée du 10 mai 2023 en date du 30 juin 2023 lorsque son mandataire aurait reçu une copie du courrier de la part de son employeur.

Il fait valoir que la société SOCIETE1.) aurait envoyé le courrier de licenciement à son ancienne adresse sis à L-ADRESSE5.) alors que depuis le DATE1.) il habiterait à L-ADRESSE1.).

Il soutient avoir informé son employeur de son changement d'adresse.

Il aurait également été matériellement impossible qu'une quelconque lettre de licenciement aurait été rédigée et signée à ADRESSE2.) suite aux faits s'étant déroulés entre 18h06 et 18h45 pour être postée au ADRESSE6.) à 19h44.

La société SOCIETE1.) fait valoir avoir envoyé le 10 mai 2023 à 19h44 la lettre de licenciement avec effet immédiat à PERSONNE1.) à la dernière adresse connue par elle.

Elle soutient que PERSONNE1.) ne l'aurait jamais informé d'un changement d'adresse.

Dans la mesure où il appartiendrait au salarié d'informer son employeur de tout changement d'adresse et qu'il n'appartiendrait pas à l'employeur de vérifier l'adresse du salarié auprès du Centre commun de la Sécurité sociale avant de notifier le licenciement, la société SOCIETE1.) conclut à voir déclarer que le licenciement a été régulièrement notifié.

Il aurait en outre été tout à fait possible de rédiger la lettre de licenciement immédiatement après les faits et de faire le trajet jusqu'au ADRESSE6.) pour l'envoyer une heure plus tard.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste.

Il est de jurisprudence constante que si l'employeur a notifié le courrier recommandé à la seule adresse que le salarié lui a communiquée comme étant celle de son domicile ou de sa résidence, la notification doit être considérée comme régulière, le salarié ayant pour obligation d'informer son employeur de son adresse, respectivement de tout changement de domicile opéré entre-temps (voir en ce sens : Cour d'appel, 8 juillet 2010, n° 34518 du rôle ; 10 juillet 2014, n° 39378 du rôle ; Cour d'appel, 2 juin 2022, n°CAL-2021-00155 du rôle).

Le salarié a l'obligation d'informer l'employeur de son adresse ainsi que de tout changement de domicile opéré durant la relation de travail et il ne saurait être exigé de l'employeur de vérifier, avant l'envoi d'une lettre de licenciement, l'adresse du salarié auprès des autorités communales. (Cour d'appel, 21 février 2013, numéro 37890 du rôle)

Il appartient, en l'espèce, à PERSONNE1.) d'établir non seulement que son adresse n'était plus à L-ADRESSE5.), le 10 mai 2023 mais également qu'il avait dûment informé son employeur de son changement d'adresse avant cette date.

S'il est vrai, qu'aux termes du certificat de résidence versé en cause, que PERSONNE1.) a opéré un changement de domicile le DATE1.) vers ADRESSE1.) il ne résulte cependant d'aucune pièce versée en cause que PERSONNE1.) en a informé son employeur.

Il ne verse en effet aucun courrier ou message suivant lequel il aurait officiellement informé son employeur de son changement d'adresse.

D'ailleurs les fiches de salaires indiquaient au mois d'avril 2023 toujours que PERSONNE1.) habite à ADRESSE5.), indication contre laquelle PERSONNE1.) n'a jamais protesté.

Le simple fait que son adresse à ADRESSE1.) soit indiquée sur sa fiche de retenue d'impôt ne permet également pas de retenir que PERSONNE1.) a rempli son obligation.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) n'a pas établi avoir informé son ancien employeur de son changement d'adresse avant l'envoi de la lettre de licenciement à l'adresse figurant sur le contrat de travail et les fiches de salaire. Il s'y ajoute qu'au vu des mentions « avisé le 12.5 » et « non réclamé », apposées sur l'avis de réception, il faut admettre qu'une boîte aux lettres au nom de PERSONNE1.) se trouvait toujours à ADRESSE5.).

Il convient dès lors de retenir que la notification du licenciement à l'adresse à L-ADRESSE5.), était régulière.

Le licenciement avec effet immédiat a donc produit ses effets le 10 mai 2023, jour de la remise à la poste de la lettre recommandée de licenciement.

Les développements de PERSONNE1.) selon lesquels il y aurait eu licenciement oral, tentative de résiliation d'un commun accord le 19 mai 2023 ou encore un nouveau licenciement avec effet immédiat le 27 mai 2023 tombent partant à faux.

3.2 La protection de l'article L.121-6 du Code du travail

PERSONNE1.) fait encore valoir que la société SOCIETE1.) l'aurait licencié par courrier recommandé avisé le 12 mai 2023 mais que son certificat médical du 11 mai 2023 envoyé à 9H31 le protégerait contre tout licenciement conformément à l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

La société SOCIETE1.) fait valoir que licenciement aurait été envoyé le 10 mai 2023 soit avant l'établissement du certificat de maladie et de l'information de la maladie de PERSONNE1.) de sorte qu'il n'aurait pas été protégé en application de l'article L.121-6 du Code du travail.

Tel que le tribunal l'a relevé le licenciement avec effet immédiat a produit ses effets le 10 mai 2023, date de l'envoi de la lettre de licenciement par recommandé.

Le certificat de maladie ne datant que du 11 mai 2023 soit et la société SOCIETE1.) ayant entamé la procédure de licenciement la veille, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) n'a pas été protégé contre le licenciement en application de l'article L.121-6 du Code du travail.

3.3 La précision des motifs

Aux termes de l'article L. 124-10 (1) du Code du travail, « Chacune des parties peut résilier le contrat sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. ».

En vertu de l'article L. 124-10 (3) du Code du travail, « 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. ».

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 congédiement irrégulier et abusif. Elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture; et

elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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

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

Force est de constater que la lettre de licenciement indique de manière claire et compréhensible qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir insulté et menacé le 10 mai 2023 entre 18h06 et 18h50 son supérieur PERSONNE2.).

Ainsi, la société SOCIETE1.) a non seulement indiqué dans lettre de licenciement la nature des fautes qu'elle reproche à son ancien salarié, mais elle y a également suffisamment précisé les circonstances de fait et de temps entourant les fautes ainsi reprochées.

Les motifs du licenciement de PERSONNE1.) ont partant été indiqués avec précision permettant à PERSONNE1.) de comprendre ce qui lui est reproché et au tribunal d'effectuer son contrôle.

Les motifs indiqués répondent partant aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

3.4 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs de licenciement ne seraient ni réels ni sérieux.

Il conteste avoir commis une quelconque faute et les faits lui reprochés.

Quant aux témoignages versés en cause, il fait valoir que le témoin PERSONNE3.) serait le cousin d'PERSONNE2.) et que ce dernier reprendrait uniquement les propos de son cousin.

La société SOCIETE1.) fait valoir que les faits reprochés seraient établis par les attestations testimoniales versées en cause et selon lesquelles PERSONNE1.) aurait insulté et menacé son supérieur PERSONNE2.) le 10 mai 2023.

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou

plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat (Cour d'appel, 16 février 2012, numéro 37306 du rôle).

En l'espèce, il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) ce qui suit :

« Je soussigné PERSONNE3.) atteste par la présente avoir été témoin le 10 mai 2023 après 18h00 au dépôt NUMERO3.) ADRESSE7.) de l'altercation entre mon patron PERSONNE2.) et mon collègue PERSONNE1.). Monsieur PERSONNE1.) a insulté et menacé notre patron. Quand je suis arrivé, monsieur PERSONNE2.) demandait la restitution des clefs de la camionnette puisque PERSONNE1.) ne voulait plus travailler. PERSONNE1.) a dit « Non je ne te les donne pas, tu vas faire quoi ? je t'emmerde ». Monsieur PERSONNE2.) a dit « fais somme tu penses, je vais appeler la police ». Il y avait PERSONNE4.) le responsable de NUMERO3.) qui était là aussi. Il m'a aussi menacé dans sa langue et m'a dit en Français que j'allais me souvenir de lui. Quand la police est venue, il a fini par donner les clefs en disant qu'il allait partir en maladie et faire pleurer monsieur PERSONNE2.). Il a dit à notre patron qu'il allait « baiser la mère, la femme et lui ». ».

Il résulte encore de l'attestation testimoniales de PERSONNE4.) ce qui suit :

« Etant en contact permanent avec les chauffeurs j'ai pu constaté ce 10 mai 2023, peu avant l'heure des faits, une certaine colère chez PERSONNE1.). A l'arrivée d'PERSONNE2.) vers 18h au dépôt de NUMERO3.) à ADRESSE7.), la situation s'est envenimé dès leur prise de contact. Si je ne peux me prononcer sur la teneur d'éventuelles insultes proférées (car dit dans une langue qui m'est inconnue), la situation est devenue extrêmement tendue. Si bien qu'il a fallut l'intervention des forces de police sur le site pour que la situation se calme. N'ayant été qu'un témoin distant des faits je ne peut me prononcer d'avantage sans aller dans l'extrapolation. ».

Finalement, il résulte des déclarations de PERSONNE5.) ce qui suit :

« En date du 10 mai 2023 aux alentours de 18h30 j'ai été appelé par mes employé afin d'intervenir sur notre parking au (...) car une altercation verbale entre monsieur PERSONNE2.) et Monsieur PERSONNE1.) avait lieu. Lorsque je

suis allé sur les lieux la police était sur place et j'ai été informé que une discussion houleuse a eu lieu entre les deux personnes cité ci-dessus concernant une histoire comme quoi Mr PERSONNE1.) avait insulté Mr PERSONNE2.) et comme quoi il refusait de rendre les clés (Mr PERSONNE1.) de la camionnette de Mr PERSONNE2.). J'ai demandé alors à la police de bien vouloir faire en sorte que ce problème soit réglé au plus vite et en dehors de notre parking privé. C'est alors que finalement ils ont réussi à convaincre Mr PERSONNE1.) de rendre les clé et de partir. ».

Eu égard aux déclarations des témoins, il y a lieu de constater que le témoin PERSONNE5.) n'a pas assisté à l'altercation entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) de sorte que son attestation n'est pas pertinente.

L'attestation de PERSONNE4.) est également à écarter, ce dernier n'ayant pas été en mesure d'indiquer avec précision les propos tenus entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.).

Le témoin PERSONNE3.) indique de manière générale que PERSONNE1.) aurait insulté PERSONNE2.) sans toutefois indiquer avec précision les propos tenus. Il résulte uniquement de la déclaration de ce dernier que PERSONNE1.) a dit à PERSONNE2.) « je t'emmerde » et qu'il allait « baiser la mère, la femme et lui » en s'adressant à PERSONNE2.).

PERSONNE3.) n'a pas assisté dès le début à la discussion entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.).

Les déclarations de PERSONNE3.) sont encore en contradiction avec la lettre de licenciement alors que selon PERSONNE3.) les propos « baiser la mère, la femme et lui » auraient été prononcés par PERSONNE1.) après l'arrivée de la police et que la lettre de licenciement indique que la police aurait été appelée uniquement après les propos tenus.

Contrairement à ce qui est soutenu par la société SOCIETE1.), le tribunal estime que les deux propos tenus par PERSONNE1.) constituent des faits isolés, les autres propos de PERSONNE1.) n'étant pas établis et les déclarations de PERSONNE3.) étant pour partie en contradiction avec la lettre de licenciement, ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le motif du licenciement n'étant pas sérieux, il y a lieu de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 10 mai 2023.

Etant donné que le licenciement est abusif, il y a lieu de déclarer non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

3.5 Indemnisation

3.5.1 Arriérés de salaire

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 1.368,67 euros à titre de solde du salaire du mois de mai 2023.

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'il résulte de la fiche de salaire du mois de mai 2023 que la société SOCIETE1.) a réglé à PERSONNE1.) la somme de 839,06 euros net à titre de salaire pour la période du 1^{er} mai au 10 mai 2023, date du licenciement avec effet immédiat.

La demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

3.5.2 Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code du 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 au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de deux mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus de moins de cinq ans.

Au vu de son ancienneté, PERSONNE1.) dont le licenciement a été déclaré abusif, aurait donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, aurait été de 2 mois.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de 5.474,66 euros.

3.5.3 Préjudice matériel

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 16.423,99 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel.

La société SOCIETE1.) conteste la demande alors que PERSONNE1.) n'aurait subi aucun préjudice matériel, ses recherches d'emploi n'ayant débuté qu'au mois de novembre 2023.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

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 plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (Cour d'appel, 7 juillet 2005, numéro 29523 du rôle).

En l'espèce, le tribunal constate PERSONNE1.) n'a entamé sa recherche d'emploi que le 27 novembre 2023, soit six mois après son licenciement.

Les pertes de salaires postérieures au licenciement se trouvent dès lors en relation causale directe avec son inactivité et ne se trouvent plus en relation causale directe avec le licenciement abusif.

La demande de PERSONNE1.) en réparation de son préjudice matériel n'est par conséquent pas fondée.

3.5.4 Préjudice moral

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 7.500,- euros à titre d'indemnisation du préjudice moral.

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.).

PERSONNE1.) a droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

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.

Même si PERSONNE1.) n'a pas prouvé que la recherche d'un nouvel emploi lui a causé des tracas particuliers et qu'il s'est fait des soucis pour son avenir

professionnel, il a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui, compte tenu de son ancienneté et des circonstances du licenciement, est à fixer ex æquo et bono à la somme de 500,- euros.

3.6 La demande en remise de documents

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) a versé aux débats la fiche de salaire du mois de mai 2023, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande à voir enjoindre la société SOCIETE1.) de lui remettre la prédite fiche de salaire.

4. La demande de l'ETAT

L'ETAT, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de la partie mal fondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 13.631,68 euros avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Or, d'après l'article L.521-4, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur ; la période à prendre en considération dans pareille hypothèse – l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage – n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

5. Les demandes reconventionnelles de la société SOCIETE1.)

A titre reconventionnel, la société SOCIETE1.) conclut à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 38.700,- euros au motif que PERSONNE1.) n'aurait pas remis la carte essence et son vêtement de travail NUMERO3.) mis à disposition.

PERSONNE1.) conteste la demande et fait valoir avoir remis la carte essence qui se trouvait dans la camionnette lorsqu'il a remis à PERSONNE2.) les clés du véhicule et que le t-shirt NUMERO3.) qu'il aurait porté n'appartenait pas à la société SOCIETE1.).

Aux termes de l'article 6 du contrat de travail « (...) Le salarié s'engage à restituer le véhicule, la carte essence et les vêtements de travail fournis sur demande de l'employeur et, en tout état de cause, à la date de la rupture du contrat de travail, quels qu'en soient l'auteur et le motif.

Tout manquement du salarié à cette obligation de restitution le rendra redevable d'une pénalité fixée forfaitairement à 100,00 € par jour, l'employeur se réservant en outre le droit de poursuivre le salarié en remboursement du préjudice effectivement subi et de faire ordonner, sous astreinte, la remise desdits véhicule, carte essence et vêtements de travail. ».

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'il résulte des attestations testimoniales versées en cause que PERSONNE1.) a remis le 10 mai 2023 à PERSONNE2.) les clés du véhicule mis à sa disposition.

Les parties n'ont à ce moment-là pas signé de reçu qui aurait permis à PERSONNE1.) d'établir qu'il a rendu la carte essence et ses vêtements de travail.

En tout état de cause, le tribunal estime que l'astreinte fixée dans le contrat de travail est disproportionnée par rapport à la valeur de la carte essence, dont la société SOCIETE1.) n'affirme pas que PERSONNE1.) aurait continué à en faire utilisation, et d'une tenue de travail.

La société SOCIETE1.) n'établissant pas avoir subi de préjudice, sa demande est à déclarer non fondée.

La société SOCIETE1.) conclut encore à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de la somme de 34.000,- euros eu égard aux dommages causés le 6 novembre 2019 au véhicule de la société SOCIETE1.).

Elle se base sur l'article L.121-9 du Code du travail.

PERSONNE1.) conteste tout acte volontaire dans son chef et fait valoir que la société SOCIETE1.) n'établirait pas la valeur des dégâts.

Il y a lieu de relever qu'aux termes de l'article L.121-9 du Code de travail, l'employeur supporte le risque engendré par l'activité de l'entreprise et le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave.

Pour que l'employeur puisse voir retenir la responsabilité du salarié, il lui incombe de rapporter dans le chef de celui-ci la preuve soit d'un acte volontaire, soit d'une négligence grave.

Il incombe à l'employeur d'établir non seulement la réalité des dégâts qu'il entend faire supporter par son salarié, mais encore de rapporter la preuve que ceux-ci sont imputables à un acte volontaire ou à la négligence grave de ce dernier.

En l'espèce, le tribunal constate qu'il ne résulte pas du rapport de l'agent SOCIETE2.) du 6 novembre 2019 que PERSONNE1.) aurait commis un acte volontaire ou une négligence grave.

La société SOCIETE1.) n'établissant également pas la valeur des dégâts causés, cette dernière ne versant aucune pièce permettant au tribunal de savoir ce qu'il est finalement advenu du véhicule endommagé, il y a lieu de déclarer la demande non fondée.

6. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) est à déclarer non fondée et le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à PERSONNE1.) à la somme de 750,- euros.

7. Exécution provisoire

Les condamnations n'ayant pas trait à des salaires échus, et en l'absence de circonstances particulières, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme,

constate que le licenciement avec effet immédiat a produit ses effets le 10 mai 2023, jour de la remise à la poste de la lettre recommandée,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 10 mai 2023,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.474,66 euros brut à titre d'indemnité

compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- euros à titre de préjudice moral avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit qu'il y a lieu à majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à voir enjoindre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL de lui remettre sa fiche de salaire du mois de mai 2023,

dit non fondées les demandes reconventionnelles de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL,

dit non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi,

dit non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. Michèle GIULIANI, greffière.