Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 38/2025
E-TRAV-220/22

Audience publique du 7 janvier 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

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

- ***partie demanderesse*** **-,** comparant par Madame PERSONNE2.) épouse PERSONNE1.), munie d'une procuration écrite en bonne et due forme,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) (anciennement SOCIETE2.) SA), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au registre de commerce et des sociétés sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** **-,** comparant par Maître Anne FERRY, 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, dont les bureaux sont établis à ADRESSE3.), et pour autant que de besoin par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à ADRESSE4.), ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

- ***partie intervenante*** **–,** comparant par Maître Fabienne GARY, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocats à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 2 décembre 2022, 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 20 décembre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 14 mars 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 4 juillet 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au rôle général.

L'affaire fut réappelée à l'audience publique du 7 novembre 2023, date à laquelle l'affaire fut refixée au 9 janvier 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 7 mai 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au rôle général.

L'affaire fut réappelée à l'audience publique du 19 novembre 2024, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

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:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix de et à Esch-sur-Alzette en date du 2 décembre 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) SA, à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer suite à son licenciement avec préavis, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnisation du préjudice matériel : 74.330,10.- euros
- Indemnisation du préjudice moral : 24.776,70.- euros
- Indemnité au titre de la clause de non-concurrence : 74.740,23.- euros

soit en tout la somme de **173.847,03.- euros,** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant a encore conclu à la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la signification du jugement.

PERSONNE1.) a finalement sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Par la même requête, PERSONNE1.) a fait convoquer l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, sur base de l'article L. 521-4 du Code du Travail.

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

A l'audience des plaidoiries du 19 novembre 2024 la représentante de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé acte qu'elle exerce son recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du travail et a réclamé, aux termes de ses conclusions déposées au tribunal du travail, un montant total de 36.186,31.- euros à la société anonyme SOCIETE1.) SA, avec les intérêts au taux légal tel que de droit.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose que, suivant contrat de travail à durée indéterminée signé le 24 mars 2020, il est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) SA en tant que *Financial Manager & Controller* à compter du 2 juin 2020. Aux termes de l'avenant au contrat de travail signé le 15 juin 2020, il a occupé la fonction de *Financial and Human Ressources Manager*.

Par courrier recommandé du 14 janvier 2022, l'employeur aurait procédé à son licenciement avec un préavis de deux mois. PERSONNE1.) explique qu'après avoir, par courrier recommandé envoyé le 11 février 2022, sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, ce dernier aurait, par courrier notifié en date du 10 mars 2022, répondu dans les termes suivants :

(LETTRE)

PERSONNE1.) soutient que ledit licenciement serait abusif alors que les motifs gisant à la base du licenciement ne seraient pas libellés avec suffisamment de précision.

A titre subsidiaire, il conteste le caractère réel et sérieux des motifs de licenciement invoqués par l'employeur et souligne que même à les supposer établis, les motifs ne seraient pas constitutifs d'une cause sérieuse pouvant justifier un licenciement.

Il conclut dès lors au caractère abusif du licenciement et estime pouvoir prétendre à indemnisation de ses préjudices à ce titre.

Le requérant réclame encore paiement d'un montant de 74.740,23.- euros au titre de la clause de non-concurrence libellée à l'article 15 du contrat de travail.

La société anonyme SOCIETE1.) SA s'oppose aux différentes demandes de la partie requérante.

Elle estime que par courrier de motivation du licenciement du 10 mars 2022, elle a précisé à suffisance les motifs à la base du licenciement qui seraient encore réels et sérieux de sorte à justifier le licenciement avec préavis de PERSONNE1.).

Face aux contestations de PERSONNE1.), elle verse encore une offre de preuve.

A titre subsidiaire, elle conteste le principe et le montant de l'indemnisation réclamée par le requérant.

En ce qui concerne la clause de non-concurrence la société défenderesse explique que le requérant n'aurait pas établi avoir respecté cette clause de non-concurrence, de sorte qu'il ne pourrait prétendre à un quelconque paiement de ce chef. En outre, elle aurait payé les montants prévus au contrat de travail à ce titre pendant quatre mois et avoir suspendu les paiements par la suite du fait de la violation par le requérant de l'article 13.1 du contrat de travail. PERSONNE1.) aurait ainsi détenu des documents confidentiels de la société à son domicile.

A titre reconventionnel, la société anonyme SOCIETE1.) SA réclame le remboursement des montants d'ores et déjà payés au titre de la clause de non-concurrence, à savoir la somme totale de 14.455,90.- euros.

A titre subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) SA conteste le montant réclamé et fait valoir que les termes « monthly salary » n'incluent pas les avantages ou le treizième mois, mais se limitent au seul salaire mensuel.

A titre encore plus subsidiaire, elle demande au tribunal de réduire le montant réclamé à de plus justes proportions conformément à l'article 1152 du Code civil.

Motifs de la décision

Quant à la régularité du licenciement

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

Si cet article permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux fondés entre autres sur « *l'aptitude ou la conduite du salarié* », cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre autres permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué (C.S.J., 22 avril 2010, 3e, n° 34950 du rôle).

- Quant à la précision des motifs

En l'espèce, la société anonyme SOCIETE1.) SA rappelle tout d'abord que PERSONNE1.) était en charge de la gestion quotidienne des finances et des ressources humaines de la société. Il lui appartenait ainsi notamment de tenir à jour les données financières et les bilans du Groupe et de fournir tous les mois des rapports financiers et des données à l'équipe financière du Groupe.

La partie défenderesse soutient ensuite que le licenciement est dû à une combinaison de facteurs qui ont finalement entraîné une perte de confiance de l'employeur. Il est ainsi reproché au requérant d'avoir été désorganisé, de n'avoir pas su gérer son temps et de ne pas avoir été proactif dans son rôle de responsable financier et de responsable ressources humaines.

Plus précisément l'employeur reproche à PERSONNE1.) de souvent ne pas avoir répondu aux appels ou aux courriels et ce malgré des demandes et rappels réguliers. Souvent des messages seraient ainsi restés sans réponse pendant plusieurs jours ce qui n'était pas acceptable au vu du caractère critique des demandes.

L'employeur explique dans ce contexte que notamment une demande de recevoir des informations envoyée le 18 octobre 2021 au requérant par le directeur financier du Groupe, PERSONNE3.), est restée sans réponse et ce malgré un rappel du 27 octobre et un rappel du 28 octobre 2021.

En outre, le requérant aurait encore omis de répondre à des courriels émanant des auditeurs britanniques du Groupe dans le cadre de leur audit financier annuel de l'année 2020 ce qui aurait engendré d'importants retards.

Il est encore reproché au requérant, dans ce même contexte, de ne pas avoir assisté à des réunions prévues à l'avance et ce sans s'excuser au préalable ou bien d'avoir assisté à des réunions avec du retard. L'employeur cite les dates exactes de ces réunions.

Au vu du libellé de cette première série de reproches, le tribunal considère qu'ils sont libellés avec suffisamment de précision pour permettre tant à PERSONNE1.) de savoir ce qui lui est exactement reproché qu'au tribunal d'en apprécier le caractère réel et sérieux.

La société anonyme SOCIETE1.) SA reproche encore au requérant d'avoir été régulièrement en retard pour fournir les informations nécessaires à l'établissement des rapports financiers du Groupe, ainsi que d'avoir fourni des données incomplètes ou même erronées. L'employeur souligne que le

Groupe dispose d'un calendrier strict pour l'établissement des rapports financiers et que le non-respect de ces délais a un impact direct sur les autres équipes de l'organisation et met en péril la fourniture de documents au conseil d'administration.

L'employeur précise à cet égard que le dossier de fin septembre 2021 aurait dû être rendu le 7 octobre 2021. Or, malgré plusieurs relances, PERSONNE1.) n'a fourni les informations sollicitées que le 8 octobre 2021 en fin de journée. Dans la mesure où le dossier fourni était incorrect, une réunion téléphonique avait été organisée pour le 11 octobre 2021 pour en discuter. L'employeur reproche au requérant de ne pas avoir assisté à cette réunion.

Il est encore reproché à PERSONNE1.) d'avoir été en retard avec la rédaction de contrats de travail, de lettres d'offres ou de notifications de changement pour les employés et d'avoir commis des fautes lors de la rédaction de ces documents. L'employeur précise dans la lettre de motivation exactement quels documents sont visés par ce reproche.

Ensuite, la société anonyme SOCIETE1.) SA reproche encore à PERSONNE1.) de ne pas avoir maîtrisé les principes comptables de base ce qui aurait conduit à des erreurs répétées en matière de comptabilité et de *reporting*. A cet égard, l'employeur explique que des problèmes ont été constatés notamment lors de l'examen d'un bilan le 9 septembre 2021, lors de l'examen des comptes de fin de mois d'octobre 2021, ainsi que lors de l'examen du solde du stock de fin d'année. Les erreurs qui auraient été commises par le requérant sont détaillées dans la lettre de motivation.

L'employeur ajoute que le requérant ne maîtrisait pas les bilans de la société. Ces problèmes se seraient notamment avérés lors de l'examen du bilan en décembre 2021 et lors de l'examen du bilan de fin d'année qui a été effectué le 13 janvier 2022. Une erreur dans le bilan aurait encore été constatée un an auparavant, lors de l'audit de 2020. L'employeur en conclut que le requérant, malgré le fait qu'il était le responsable des finances, n'avait pas une maîtrise parfaite de la matière, de sorte que les erreurs auraient été inévitables.

Finalement l'employeur soutient que PERSONNE1.) aurait à plusieurs reprises indiqué ne pas avoir confiance en ses capacités informatiques, raison pour laquelle il ne souhaitait pas participer à la mise en place du système SYTELINE, pourtant fondamental pour l'équipe financière de la société.

L'employeur en conclut que la poursuite des relations de travail n'était plus possible alors que PERSONNE1.) n'était pas en mesure d'accomplir les tâches pour lesquelles il avait été engagé.

Le tribunal constate, à l'instar de la société défenderesse, que le libellé de l'ensemble des reproches formulés à l'encontre de PERSONNE1.) répond à suffisance aux critères de précision exigés par la loi et la jurisprudence pour permettre tant au requérant de savoir exactement ce qui lui est reproché à la

base du licenciement, qu'au tribunal d'apprécier le caractère réel et sérieux des motifs.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

PERSONNE1.) fait plaider que les motifs de son congédiement ne sont ni réels et ni sérieux.

Il soutient notamment de n'avoir fait l'objet d'aucun avertissement au préalable et même d'avoir profité d'une augmentation de salaire.

Le requérant estime que l'employeur n'a pas établi le caractère réel des reproches formulés à son encontre.

L'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE4.) serait à rejeter alors que le témoin est administrateur de la société et ne saurait partant être admis à témoigner. Les autres attestations testimoniales versées en cause ne rempliraient pas les formalités prévues à l'article 402 du nouveau code de procédure civile et seraient également à rejeter.

PERSONNE1.) fait encore remarquer qu'il ne saurait être question d'insuffisance professionnelle en l'espèce en l'absence de toute faute particulière de sa part et au vu du fait que cette insuffisance alléguée n'est pas étayée par des faits précis observés sur une certaine durée.

En outre, il aurait eu des supérieurs hiérarchiques à qui il appartenaient le cas échéant de contrôler le travail effectué par le requérant.

Par conséquent, PERSONNE1.) conclut au caractère abusif du licenciement et estime pouvoir prétendre à indemnisation de ses préjudices subis de ce fait.

Le tribunal rappelle qu'en application de l'article L.124-11 (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.

L'employeur de son côté estime que les motifs du licenciement sont constitutifs d'une cause réelle et sérieuse et justifient un renvoi avec préavis.

Il a été retenu par la jurisprudence que la cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c.-à-d. que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture (C.S.J., 30 juin 1994, n°14582 du rôle).

Afin d'établir le premier reproche formulé à l'encontre de PERSONNE1.), à savoir le fait de ne pas avoir réagi en temps voulu aux emails et appels, l'employeur se base sur des attestations testimoniales ainsi que sur des échanges de courriels entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.), directeur financier de SOCIETE3.). Il formule encore, à titre subsidiaire, une offre de preuve par témoins.

Le tribunal constate qu'il résulte notamment d'un échange de courriels entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.) que le requérant n'a pas donné suite aux demandes qui étaient formulées par le directeur financier de SOCIETE3.).

En effet, en date du 18 octobre 2021 le manager de l'entreprise SOCIETE4.) a sollicité, dans un courriel envoyé à PERSONNE3.) et à PERSONNE1.), certaines informations financières. Suite à ce courriel, PERSONNE3.) a, à la même date, demandé au requérant de lui fournir ces informations concernant le mois de septembre 2021. Dans la mesure où PERSONNE1.) n'a pas réagi à ce mail, ni en fournissant les renseignements sollicités, ni en réclamant un délai supplémentaire ou en donnant des explications quant à son manquement, il a été relancé par PERSONNE3.) en date des 27, 28 et 29 octobre 2021.

Le tribunal considère que sur base de cet échange de courriels, il est établi en cause que PERSONNE1.) n'a pas toujours répondu aux demandes formulées en respectant le temps lui imparti.

En ce qui concerne le fait qu'il n'a pas ou qu'il a assisté avec du retard à des réunions auxquelles il était convié, le tribunal considère que les extraits de Microsoft Teams, à eux seuls, ne permettent pas de retenir le défaut d'assister de la part du requérant.

Toutefois, le témoin PERSONNE5.) déclare dans son attestation testimoniale qu'à de multiples reprises même lorsque des réunions étaient programmées, PERSONNE1.) est arrivé soit en retard, soit il ne s'est pas présenté du tout.

Le requérant conclut au rejet de cette attestation au motif que le témoin n'a pas indiqué son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles tel que prescrit pas l'article 402 du nouveau code de procédure civile. En outre, la mention que cette attestation est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales, n'est pas manuscrite.

Néanmoins, le tribunal considère que ladite attestation testimoniale présente des garanties de crédibilité et de fiabilité suffisantes comme moyen de preuve et qu'elle n'est contredite par aucun autre élément du dossier. En effet, elle est entièrement manuscrite, comporte la signature de son auteur et une photocopie de la carte d'identité est jointe. La mention qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales se trouve sur le document, bien que dactylographiée, et la signature a été apposée en bas de cette mention.

Au vu de ces éléments, le tribunal considère que ce reproche est également établi à l'encontre de PERSONNE1.).

En ce qui concerne le reproche relatif à l'incapacité de PERSONNE1.) de fournir les informations nécessaires à l'établissement des rapports financiers du Groupe dans les délais octroyés, ainsi que d'avoir fourni des données incomplètes ou même erronées, l'employeur se base encore sur des attestations testimoniales.

Il résulte de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE3.) qu'il lui appartenait de fournir des informations financières robustes aux actionnaires pour qu'ils soient correctement informés de la situation financière de l'entreprise. PERSONNE1.) n'aurait pas été en mesure de lui fournir des informations financières solides lui permettant de remplir ses responsabilités. Malgré le fait que le requérant était informé en début de chaque année financière des délais de reporting financier du Groupe, il n'aurait pas été en mesure de respecter ces délais de sorte que les données auraient été régulièrement fournies avec du retard. En outre, à de multiples reprises les informations fournies par PERSONNE1.) auraient été incomplètes, incohérentes ou même incorrectes.

A titre d'exemple le témoin PERSONNE3.) soutient qu'en octobre 2021 la date limite pour le reporting financier était fixé au 7 octobre. Après plusieurs emails de relance PERSONNE1.) lui a fourni les informations visées que le 8 octobre. Dans la mesure où elles étaient erronées, le requérant ne lui a fourni la version corrigée que le 13 octobre.

Le non-respect de ce délai résulte encore d'un échange de courriels entre PERSONNE3.) et PERSONNE1.).

Le témoin continue que cette situation était récurrente. Les données financières mensuelles fournies par PERSONNE1.) auraient souvent été erronées et auraient donc souvent dues être ajustées. PERSONNE3.) souligne que les erreurs commises par le requérant relevaient des bases de la comptabilité et il en déduit que PERSONNE1.) avait des difficultés avec les principes de la comptabilité, ce qui serait inacceptable pour un responsable financier.

Au vu de ces éléments il y a lieu de constater qu'il est établi en cause que PERSONNE1.) avait des lacunes certaines en matière de principes de comptabilité de base ce qui a nécessairement conduit, de manière récurrente, à des erreurs qui ont dus être redressées.

Le témoin PERSONNE4.) confirme encore tant les retards de PERSONNE1.) dans l'exécution de ses fonctions que la qualité insuffisante des données qu'il fournissait. Il ajoute en outre que le requérant a commis des fautes dans le domaine des ressources humaines et explique de manière concrète les erreurs commises par le requérant dans ce contexte.

Contrairement aux dires de la partie requérante il n'y a pas lieu de rejeter cette attestation testimoniale alors que le témoin, en sa qualité d'administrateur de la société, est admis à témoigner. En effet, s'il est vrai que la société anonyme est représentée par son conseil d'administration, ceci n'est pas vrai pour les

différents membres pris *ut singuli* qui peuvent donc déposer comme témoin (cf. C.S.J., 6 mai 1999, n°21742).

Dans le contexte des erreurs commises en matière de comptabilité, il est encore établi sur base des différentes attestations testimoniales que PERSONNE1.) a commis des erreurs lors de l'établissement du bilan du mois d'août 2021 qui ont engendré une correction des comptes à hauteur de plus de un millions d'euros ainsi que lors du bilan d'octobre 2021 qui a également donné lieu à une adaptation importante du fait d'une mauvaise compréhension des principes de base de la comptabilité par PERSONNE1.).

Le témoin PERSONNE3.) confirme encore que fin 2021 il s'est à nouveau avéré que PERSONNE1.) ne maîtrisait pas la comptabilité et que des adaptations des chiffres déclarés ont dues être effectuées. Ainsi, le Bénéfice avant intérêts, impôts, dépréciation et amortissement (xxx) de la société a dû être réduit. Le témoin explique que cette modification permanente des chiffres a engendré une perte de confiance à l'égard de la Direction du Groupe et des investisseurs.

Sur base de ces éléments le tribunal considère qu'il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent que les manquements professionnels du requérant au sujet de la prise en charge et de la tenue à jour des données financières et des bilans de la société, sont rapportés à suffisance de droit par la société anonyme SOCIETE1.) SA et ce sans qu'il y ait lieu de procéder par voie de mesure d'instruction.

Il est de jurisprudence que les manquements professionnels constatés dans le chef du salarié, lorsqu'ils sont pris ensemble et qu'ils sont donc répétitifs, sont à considérer comme cause réelle et sérieuse et permettent à l'employeur de résilier moyennant préavis le contrat de travail, ceci notamment, lorsque ces manquements ont présenté un risque pour l'entreprise (Cass. Soc. 22 juillet 1986).

En l'occurrence, même si les manquements pris isolément peuvent en partie paraître anodins, la multiplicité et la répétition des faits constatés et imputables à un salarié ayant été engagé en qualité de *Financial and Human Ressources Manager* avec un salaire mensuel dépassant le montant de 12.000.- euros ont constitué un risque significatif pour le fonctionnement correct de l'entreprise qui est censée prendre des décisions stratégiques sur base des chiffres fournis et qui doit dès lors pouvoir se fier à l'exactitude des documents lui présentés.

En l'espèce, le tribunal considère dès lors que les motifs établis, pris dans leur ensemble, qui s'étendent sur une durée de plusieurs mois et qui sont liés à l'aptitude et la conduite de PERSONNE1.), rendent le licenciement avec préavis justifié et ce d'autant plus que ces manquements professionnels ont fait courir à l'employeur le risque de nuire à sa réputation.

Par conséquent, les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral sont à rejeter et le requérant en est à débouter.

Quant à la demande relative à la clause de non-concurrence

Aux termes de sa requête introductive d'instance PERSONNE1.), en se basant sur l'article 15 du contrat de travail, réclame paiement de la somme de 74.740.23.- euros à titre d'indemnité au titre de la clause de non-concurrence.

Il explique que malgré les termes de cette clause, l'employeur n'aurait payé que la somme mensuelle de 3.151,84.- euros pendant les mois de mars à juillet 2022. Il aurait ainsi omis de prendre en compte l'intégralité du salaire et des avantages sur salaire, tels que le treizième mois.

Le montant de l'indemnité redue mensuellement à ce titre s'élèverait au montant de 3.716,51.- euros, de sorte que l'employeur lui resterait encore redevable d'un montant de 74.720,23.- euros (24 x 3.716,51 – 14.455,90).

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

Elle soutient ainsi que le requérant n'aurait pas établi avoir respecté son obligation de non-concurrence. L'employeur souligne dans ce contexte qu'il est de jurisprudence qu'il appartient au salarié d'établir le respect de la clause de non-concurrence.

La société défenderesse soulève encore l'exception d'inexécution et soutient que la partie requérante, en omettant de restituer à l'employeur des documents confidentiels, aurait violé l'article 13.1 du contrat de travail.

L'employeur ajoute que par courrier recommandé du 8 août 2022 il aurait demandé à PERSONNE1.) d'attester sur l'honneur avoir détruit l'ensemble des documents encore en sa possession qui concernent directement ou indirectement la société, un actionnaire ou une société du groupe, ainsi que tout échange professionnel entre lui et ces entités et ne pas en garder copies sous quelque forme ou support que ce soit.

Le requérant n'aurait pas donné suite à ce courrier.

À titre reconventionnel la société défenderesse réclame le remboursement des montants d'ores et déjà payés au titre de la clause de non-concurrence, soit le montant de 14.455,90.- euros, alors que PERSONNE1.) ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité au titre de clause de non-concurrence.

A titre subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) SA conteste le montant réclamé par le requérant. Elle soutient que l'article 15 du contrat de travail, en ce qu'il vise le « monthly salary » serait clair et ne prêterait pas à interprétation. Le montant du salaire seul serait ainsi à prendre en considération sans y ajouter un quelconque avantage.

A titre encore plus subsidiaire, l'employeur demande au tribunal de réduire le montant réclamé à de plus justes proportions et ce en application de l'article 1152 du Code civil.

En dernier ordre de subsidiarité, il estime que seul le montant de 61.068,46.- euros serait dû à ce titre.

Le tribunal rappelle que l'article 15 du contrat de travail, intitulé *non-competition*, est libellé de la manière suivante : « *For a period of twenty-four (24) months following the termination of his employment, for any reasons, the Employee agrees not to carry on, set up, be employed / engaged by, or provide service for in whatsoever manner, or hold a participation in a competing business of the Company's businesses. In return, the Company agrees to pay him 30% of his monthly salary during the twenty-four (24) months following the end of his employment contract* ».

En l'espèce, la validité de cette clause n'est pas discutée.

L'employeur renvoie à un arrêt rendu en date du 24 octobre 2024 (n° 92/24) ayant confirmé un jugement rendu par le tribunal du travail de Luxembourg en date du 6 juin 2023 (n° 1649/23) en ce qu'il a été décidé que pour pouvoir toucher son indemnité de non-concurrence, il appartient au requérant de démontrer qu'il n'a pas exercé une activité similaire pour son compte ou pour le compte d'une autre société ou d'une autre personne.

Or, en l'espèce, force est de constater que PERSONNE1.) ne donne aucun renseignement sur les activités professionnelles exercées suite au licenciement.

Dans ces conditions, et en application de cette jurisprudence, les conditions pour pouvoir prétendre au paiement de ladite indemnité ne sont pas remplies et PERSONNE1.) est à débouter de cette demande.

Quant à la demande reconventionnelle

La société anonyme SOCIETE1.) SA réclame à titre reconventionnel le remboursement des sommes déjà payées au requérant à titre d'indemnité de non-concurrence. Elle explique que dans la mesure où PERSONNE1.) n'a pas droit au paiement d'une telle indemnité, il est obligé à rembourser la somme d'ores et déjà touchée à ce titre.

En effet l'article 1376 du Code civil dispose que celui qui reçoit par erreur ou sciemment ce qui ne lui est pas dû, s'oblige à le restituer à celui de qui il l'a indûment reçu.

Dans la mesure où il a été décidé ci-dessus que PERSONNE1.) ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de non-concurrence, il y a lieu de dire la demande reconventionnelle fondée pour le montant réclamé de 14.455,90.- euros.

Quant à la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi

Aux termes de ses conclusions présentées à l'audience publique du 19 novembre 2024, l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a conclu à la condamnation de l'employeur à procéder au règlement du montant de 36.186,31.- euros.

Le licenciement de PERSONNE1.) du 14 janvier 2022 n'ayant pas été déclaré abusif, la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, en condamnation de l'employeur à lui payer les indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) est à rejeter.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité de procédure

Au vu de l'issue du litige, le requérant ne justifie pas l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code procédure civile pour l'octroi d'une indemnité de procédure. Cette demande n'est dès lors pas fondée.

Par ces motifs

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

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à la société anonyme SOCIETE1.) SA de sa demande reconventionnelle ;

d é c l a r e justifié le licenciement avec préavis intervenu le 14 janvier 2022 à l'égard de PERSONNE1.) ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral ;

partant en déboute ;

d é c l a r e non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité au titre de la clause de non-concurrence ;

partant en déboute ;

d é c l a r e fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en remboursement de la somme payée au titre de l'indemnité de non-concurrence ;

partant **c o n d a m n e** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA le montant de 14.455,90.- euros de ce chef ;

d i t la demande de l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, non fondée ;

partant en déboute ;

d i t la demande en allocation d'une indemnité de procédure non fondée ;

partant en déboute ;

l a i s s e les frais à charge de PERSONNE1.).

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

Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Joëlle GEHLEN, juge de paix, président,

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