**Texte pseudonymisé**

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

Répertoire n° 885/2025
E-TRAV-87/24

# Audience publique du 1er avril 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de ADRESSE1.), a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE2.),

**- partie demanderesse -** comparant par Maître Ousmane TRAORE, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, avocats à ADRESSE1.),

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de ADRESSE1.) sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

**- partie défenderesse -** comparant par Maître Saliha DEKHAR, avocat à ADRESSE1.),

en présence de :

**l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, représenté par son Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à ADRESSE1.), 2, Place de Clairefontaine, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à ADRESSE1.), 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions l'Agence pour le développement de l'emploi, élisant domicile en l'étude de Maître Lynn FRANK, avocat à ADRESSE1.),

**- partie intervenante -** faisant défaut à l'audience du 3 mars 2025.

## Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 28 mai 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 10 juin 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 21 octobre 2024.

A l'audience du 21 octobre 2024, l'affaire fut mise au rôle général.

L'affaire fut ensuite réappelée à l'audience publique du 7 janvier 2025, date à laquelle elle fut refixée au 3 mars 2025.

A cette dernière audience, à laquelle l'affaire fût utilement retenue, les mandataires des parties demanderesse et défenderesse furent entendus en leurs explications et conclusions.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ne comparut pas à l'audience du 3 mars 2025.

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

## **le jugement**

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 28 mai 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer – principalement suite à son licenciement du 12 février 2024 qu'elle qualifia d'abusif, sinon d'irrégulier, sinon subsidiairement suite son licenciement du 14 février 2024 qu'elle qualifia d'abusif - les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 7.055,36 €
- Préjudice matériel : 10.000,00 €
- Préjudice moral : 10.000,00 €
- Indemnité pour irrégularité formelle : 3.527,68 €
- Arriérés de salaire (février 2024) : 37,23 €
- Congé non pris : 50,72 €
- 13ème mois de l'année 2023 : 1.633,36 €
- 13ème mois de l'année 2024 : 415,60 €
- Préjudice pour atteinte à sa réputation : 10.000,00 €

soit en tout 42.719,95 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle demanda encore la rectification, sous peine d'astreinte, de ses fiches de salaire périodique et non-périodique du mois de février 2024 ainsi que de son certificat de rémunération pour l'année 2024.

La requérante réclama finalement une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Par cette même requête, PERSONNE1.) demanda la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, afin de lui permettre de faire valoir ses droits.

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

Suivant courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 6 janvier 2025, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, déclara ne pas avoir de revendications à faire valoir.

Il y a lieu de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

A l'audience publique du 3 mars 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel à 3.527,68 €, sinon à 1.637,85 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer des dommages et intérêts à hauteur de la somme de 1.660.000 € suite à la divulgation des données brevetables ayant conduit à son licenciement.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Les parties ont ensuite demandé à voir limiter les débats à la double-question relative à la surséance à statuer, respectivement à l'existence et au caractère abusif et irrégulier du licenciement du 12 février 2024 invoqué par la requérante à titre principal.

**Moyens et prétentions des parties :**

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. estime qu'il y a lieu à sursoir à statuer au motif que « *le criminel tient le civil en état* ».

A l'appui de ce moyen, elle explique avoir déposé une plainte avec constitution de partie civile à l'encontre de la requérante du chef des faits invoqués à l'appui de son licenciement, à savoir qu'au courant du mois de février 2024, la salariée a procédé à la divulgation de données confidentielles contenues dans trois demandes de brevet que l'employeur était sur le point de déposer au ADRESSE1.).

Elle précise que l'action publique est toujours en cours et que plusieurs auditions et perquisitions ont entretemps été réalisées.

Ladite plainte étant en lien direct avec les raisons du licenciement et la décision pénale étant dès lors de nature à influer sur le litige de droit du travail, elle conclut à la surséance à statuer avant toute prise de décision quant au fond de l'affaire.

PERSONNE1.) s'oppose à toute surséance.

Elle explique que suite à un stage entamé en date du 15 avril 2023, elle s'est vu engager en qualité de « *neuro-engineer* » suivant contrat de travail à durée indéterminée du 15 juillet 2023.

Elle fait ensuite valoir que suivant email du 12 février 2024, elle s'est vu notifier la résiliation de son contrat de travail avec effet immédiat pour faute grave, l'employeur n'ayant toutefois indiqué aucun motif à l'appui dudit licenciement en affirmant mensongèrement qu'une copie dudit email, contenant les principales raisons de son congédiement, lui aurait été envoyée par la poste.

Or, PERSONNE1.) explique que ce n'est qu'en date du 14 février 2024 que l'employeur lui a notifié une lettre de licenciement datée au 12 février 2024 contenant les motifs de son congédiement, ledit courrier n'ayant d'ailleurs été réceptionné par la salariée qu'en date du 21 février 2024.

La requérante en déduit que le licenciement a été notifié le 12 février 2024, que ce licenciement est abusif pour ne pas comporter de motifs et que le courrier ultérieur de l'employeur du 14 février 2024 comportant les motifs ne saurait produire d'effets pour avoir été notifié après le licenciement.

Elle considère encore que - dans la mesure où le caractère abusif de son licenciement peut dès lors être retenu indépendamment de l'examen des motifs ultérieurement invoqués dans le courrier du 14 février 2024 et ayant conduits l'employeur à déposer plainte à son encontre - il n'y a pas lieu de sursoir à statuer.

PERSONNE1.) demande dès lors à voir déclarer son licenciement du 12 février 2024 comme étant abusif quant au fond pour être contraire à l'article L.124-10 (3) du Code du travail, sinon irrégulier en la forme pour ne pas avoir été notifié au moyen d'une lettre recommandée.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à l'argumentation adverse, le courrier électronique du 12 février 2024 ne constituant pas un courrier de licenciement mais une simple lettre de mise à pied.

Elle estime encore que la salariée ne saurait raisonnablement prétendre qu'un contrat de travail puisse être valablement résilié au moyen d'un simple courrier électronique.

**Motifs de la décision :**

Quant à la surséance à statuer :

Le principe exprimé par l'adage « *le criminel tient le civil en état* » est d'ordre public en ce sens que le juge saisi de l'action civile est tenu, même d'office, de surseoir à statuer du moment que l'action publique est intentée si, en raison de l'identité des faits soumis aux juridictions civile et répressive, la décision rendue par l'une des juridictions ne peut manquer d'exercer une influence sur la décision de l'autre.

L'obligation imposée aux tribunaux civils par l'article 3, alinéa 2 du Code d'instruction criminelle de surseoir tant qu'il n'a pas été statué définitivement sur l'action publique a pour but de protéger la compétence respective des juridictions et tend à éviter une contradiction entre la chose jugée au pénal et la chose jugée au civil.

Pour que la règle « *le criminel tient le civil en état* » soit applicable, trois conditions sont exigées :

1. l'action publique doit être effectivement mise en mouvement,
2. l'action publique et l'action civile doivent être unies par un lien étroit,
3. il ne doit pas avoir été définitivement statué sur l'action publique.

Pour que le juge civil soit obligé de sursoir à statuer, il faut dès lors que les deux actions soient relatives aux mêmes faits ou, selon une autre formulation, que la décision à intervenir sur l'action publique puisse influer sur celle qui sera rendue par la juridiction civile.

La jurisprudence actuelle a tendance à n'appliquer le principe précité qu'au cas où il existe entre les actions civile et pénale une question commune que le tribunal civil ne peut trancher sans constater l'infraction commise et sans risquer de se mettre en contradiction avec le tribunal répressif.

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant courrier entré au Cabinet du juge d'instruction en date du 7 août 2024, la société défenderesse a déposé une plainte avec constitution de partie à l'encontre de la requérante du chef d'infractions qui n'ont pas été autrement précisés à l'audience mais qui semblent relatives à la publication, sur son profil LinkedIn, d'informations confidentielles liées à des travaux de recherche faisant l'objet d'une procédure de brevetabilité de la part de l'employeur.

Si l'action publique a dès lors été valablement engagée, force est toutefois de constater qu'PERSONNE1.) demande à titre principal à voir déclarer abusif un licenciement du 12 février 2024 pour absence de motifs.

Son argumentation principale n'a dès lors pas trait au bien-fondé des motifs invoqués par l'employeur dans son courrier recommandé et qui l'ont conduit à déposer la prédite plainte.

La mise en mouvement de l'action publique n'étant pas, dans ce cas de figure, de nature à influer sur la décision du tribunal, il n'y a pas lieu de sursoir à statuer quant au caractère abusif du licenciement invoqué par la requérante à titre principal.

<u>Quant à la résiliation du contrat de travail :</u>

Il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant convention de stage intitulée « Internship Agreement », PERSONNE1.) est entré aux services de la partie défenderesse pendant la période du 15 avril 2023 au 15 juillet 2023.

Suivant contrat de travail portant la date du 5 juillet 2023, mais signé par les parties en date du 7 octobre 2023 et 7 novembre 2023, elle s'est vu embaucher à durée indéterminée à partir du 15 juillet 2023.

Suivant courrier électronique du 12 février 2024, portant comme objet « *Contract Termination* », l'employeur a informé sa salariée de ce qui suit :

« *Dear PERSONNE1.),*

*Regrettably, we are writing to inform you that your contract at SOCIETE2.) has been terminated with immediate effect. Therefore, there is no need to resume your work after receiving this email, and you no longer need to come to the office.*

*A copy of this email outlining the main reasons behind this decision, i.e. the contract termination with immediate effect, has been sent to your address (s) by post (the provided address in ADRESSE1.) and ADRESSE4.)). We will also announce that you are leaving us shortly.*

*Offboarding instructions, such as the return of your access card, virtual card, termination and settlement payment, etc., will soon be sent to you by email.*

*We thank you for your contribution and wish you the best of luck with your future career and endeavours.*

*(…)* ».

Par courrier recommandé daté au même jour mais déposé à la poste le 14 février 2024, la société défenderesse a ensuite fait tenir à PERSONNE1.) le courrier suivant :

« *Subject : Immediate Termination of Employment – Article L.124-10 du Code du travail*

*Dear Madam PERSONNE1.),*

*We regret to inform you that your contract at SOCIETE1.) SARL (SOCIETE2.), hereafter) is terminated with immediate effect, as per Article L.124-10 du Code du travail.*

*The main reason for the contract termination with immediate effect is:*

*1. Confidentiality Breach:*

*Despite our explicit request (by mail) on Wed, 20/09/2023, at 10:31, which outlined the obligation of not disclosing technical information regarding roles and responsibilities at SOCIETE2.) on social media (e.g. LinkedIn) without prior approval, we found confidential information on your LinkedIn profile. This breach includes disclosing details about tasks performed at SOCIETE2.), such as mention of "muscular fatigue detection, tremor, multimodal approach for emotion recognition through image, speech, and sentiment analysis, etc." as well as the mention of technical tools used (MNE, etc.). Making such information publicly available also breaches Article 12 of the employment contract and Article 8 of the signed option pool agreement.*

*Additional reasons:*

*2. Poor performance:*

*Your performance has fallen short of expectations, marked by incomplete task deliveries and failure to meet other responsibilities outlined in the job description.*

*We thank you for your contribution and wish you the best of luck with your future career and endeavours. (…)* ».

Il résulte de ce qui précède que par son courrier électronique du 12 février 2024, l'employeur a informé sa salariée de sa décision de rompre de manière définitive et immédiate la relation de travail ayant existé entre parties, PERSONNE1.) ayant été informée qu'elle n'avait plus besoin de reprendre son travail après réception dudit message.

Aux termes de ce même courriel, les motifs de ladite décision étaient censés avoir été communiqués par courrier parallèle envoyé par la poste.

Or, l'employeur n'a notifié lesdits motifs qu'en date du 14 février 2024 de sorte que la rupture immédiate du contrat de travail en date du 12 février 2024 a été notifiée sans motifs.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. fait valoir que ledit courrier du 12 février 2024 ne constitue pas un licenciement mais une mise à pied.

Elle conteste par ailleurs qu'un licenciement puisse valablement être notifié par email.

Il y a lieu de rappeler qu'il est admis en jurisprudence que le licenciement est valablement réalisé et sort ses effets au moment où son auteur a définitivement manifesté sa volonté de rompre la relation de travail, une telle résiliation pouvant – sans préjudice de son caractère abusif - revêtir les formes les plus diverses et même se réaliser oralement pour autant que la volonté réfléchie de l'employeur de mettre définitivement fin au contrat résulte clairement des circonstances.

C'est dès lors à tort que l'employeur considère ne pas avoir pu licencier la requérante au moyen d'un simple courriel, le non-respect de la formalité de la lettre recommandée n'étant pas de nature à rendre inopérant le licenciement mais affectant uniquement sa régularité formelle.

En ce qui concerne ensuite l'argument de la mise à pied, le tribunal tient à rappeler qu'aux termes des dispositions de l'article L.124-10 (4) du Code du travail :

« *L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement conformément au paragraphe (3) qui précède* ».

Or, l'email du 12 février 2024 n'est pas qualifié de mise à pied conservatoire et ne fait pas référence à la notification ultérieure d'un licenciement en bonne et due forme. Il se réfère au contraire à un courrier parallèle contenant les motifs du licenciement et qui était censé déjà avoir été expédié.

L'employeur n'ayant pas, dans ces circonstance, justifié des raisons qui l'auraient amené à notifier une mise à pied, son argumentation est à rejeter.

Le tribunal constate encore que contrairement aux exigences de l'article L.124-10 (4) précité, la salariée n'a pas bénéficié du « *maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification »* du courrier du 14 février 2024, les salaires n'ayant au contraire été payés que jusqu'au 12 février 2024 et la fiche de salaire du mois en question indiquant clairement comme date de sortie le 12 février 2024.

Il en va d'ailleurs de même de la plainte avec constitution de partie civile dans laquelle l'employeur confirme expressément que « *dès la découverte de cette lourde violation, Madame PERSONNE1.) a été licenciée pour faute grave au 12 février 2024* ».

Le courrier électronique du 12 février 2024 ne constitue dès lors pas une mise à pied mais un véritable licenciement.

Aux termes 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. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif* ».

En envoyant à la salariée un courrier électronique du 12 février 2024 l'informant de la résiliation avec effet immédiat de son contrat de travail sans y annexer les motifs, l'employeur a dès lors procédé à un licenciement contraire aux dispositions de l'article L.124-10 du Code du travail qu'il y a, partant, lieu de déclarer abusif.

Le contrat de travail ayant été résilié avec effet immédiat dès le 12 février 2024, c'est à juste titre que la requérante fait valoir que le courrier du 14 février 2024 ne saurait produire d'effets, la prétendue lettre de licenciement recommandée antidatée au 12 février 2024 n'ayant été déposée à la poste que deux jours après l'envoi du courriel notifiant à la requérante la fin de sa relation contractuelle avec effet immédiat.

Conformément à l'article L.124-12 du même code, le salarié dont le licenciement n'est pas abusif mais affecté d'une irrégularité formelle peut prétendre à une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Le licenciement du 12 février 2024 ayant été déclaré abusif, la demande de la requérante relative à l'irrégularité formelle de ce même licenciement est à rejeter.

Il y a lieu de refixer l'affaire à une prochaine audience afin de permettre aux parties de prendre position par rapport aux différents volets indemnitaires.

## Par ces motifs

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

**reçoit** la requête en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

**donne** acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle ;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi, qu'il n'a pas de revendications à faire valoir ;

**met** hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, ès qualités, partie intervenante ;

**dit** qu'il n'y a pas lieu à sursoir à statuer en ce qui concerne le caractère abusif du licenciement ;

**dit** que le contrat de travail entre parties a été résilié par l'employeur avec effet au 12 février 2024 ;

**déclare** ce licenciement abusif pour absence d'indication de motifs ;

**dit** non fondée la demande d'PERSONNE1.) relative à l'irrégularité formelle de ce même licenciement ;

en déboute ;

**dit** que le courrier de l'employeur du 14 février 2024 ne saurait avoir d'effets juridiques ;

**refixe** l'affaire à l'audience publique du lundi 26 mai 2025 à 15.00 heures de l'après-midi, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n° 2 au premier étage afin de permettre aux parties d'instruire le volet indemnitaire de l'affaire ;

**réserve** le surplus des demandes de même que les frais.

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

*Frank NEU, juge de paix, président,*
*Romain LALLEMANG, assesseur-patron,*
*Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,*
*Dominique SCHEID, greffière,*

*et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,*

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