Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 1435/2025
E-TRAV-79/24

Audience publique du 2 juin 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 Maître Julie MALAINHO, en remplacement de Maître André HARPES, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Julie TISSERAND, en remplacement de Maître Daniel NERL, avocats à Luxembourg.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 7 mai 2024, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 3 juin 2024, date à laquelle l'affaire fut fixée au 7 octobre 2024.

A l'audience publique du 7 octobre 2024, l'affaire fut refixée au 3 décembre 2024 à la demande des parties.

A l'audience du 3 décembre 2024, l'affaire fut refixée au 4 février 2025, l'audience n'étant plus utile.

Suite à une ultime remise imputable aux parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 avril 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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 7 mai 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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 qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis : 15.828,80 €
- Préjudice moral : 2.500,00 €

soit en tout 18.328,80 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, il demanda le paiement d'un montant de 7.914,40 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de ce même licenciement.

Le requérant réclama finalement une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

Suivant décompte remis à l'audience du 28 avril 2025, PERSONNE1.) porta sa demande subsidiaire au montant de 7.914,70 €.

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 prenant effet le 2 mars 2015, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « Conseiller Média Junior ».

Il expose encore que suite à la signature d'un avenant en date du 16 novembre 2023, il s'est vu promouvoir au poste de « manager » et « responsable SOCIETE2.) Agency ».

Le requérant explique avoir démissionné dudit poste de travail suivant courrier du 25 mars 2024, le préavis ayant dû courir du 1er avril 2024 au 31 mai 2024.

Or, il fait valoir que suivant courrier notifié en date du 28 mars 2024, l'employeur a procédé à son licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) explique avoir protesté contre ledit congédiement suivant courrier du 8 avril 2024, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il considère encore que les faits constituants, d'après l'employeur, un « *manque de loyauté* » et une « *volonté de mettre en péril (ses) intérêts légaux et un conflit d'intérêt caractérisé* » ne constituent pas des motifs réels et sérieux et qu'ils ne sont pas établis.

Le requérant conteste ainsi avoir procédé à la création d'une société concurrente, la société SOCIETE3.) visée par l'employeur ayant été constituée par son épouse. Il précise encore que cette dernière, également ancienne salariée de la société défenderesse, s'est mise à son compte dès 2018, qu'elle a créé la susdite société en janvier 2024 et qu'elle en a été nommée gérante.

Si le requérant conteste dès lors avoir participé à la création de ladite entité, il admet en revanche en avoir souscrit 23 parts sur 100 en date du 7 mars 2024, expliquant dès lors n'en être qu'associé minoritaire.

Il prétend par ailleurs que la société défenderesse était informée de la création de ladite société ainsi que des raisons de sa démission en date du 25 mars 2024.

Le requérant fait encore valoir que l'obligation de loyauté n'interdit pas au salarié de préparer une activité future que l'employeur peut considérer comme concurrente si, tel qu'en l'espèce, cette activité n'est commencée qu'après la rupture de son contrat de travail. PERSONNE1.) précise en effet que ce n'est qu'à partir du mois de juin 2024 - soit après la fin initiale de son préavis de démission – qu'il s'est vu embaucher par la société SOCIETE3.).

Il conclut partant au rejet du premier motif.

PERSONNE1.) conteste encore avoir copié les conditions générales de vente de l'entreprise SOCIETE1.) pour les mettre à disposition de la société SOCIETE3.).

Il nie ainsi toute implication dans l'élaboration des conditions générales de la nouvelle société, les condition générales d'SOCIETE1.) étant librement accessibles par internet et l'employeur n'ayant dès lors pas établi de comportement répréhensible de sa part.

Il conteste par ailleurs que les conditions générales de SOCIETE3.) soient une reproduction de celles de la société défenderesse, les premières datant de l'année 2022 – soit une époque où son épouse travaillait en freelance et où la nouvelle société n'était même pas encore constituée – alors que les secondes ne datent que de 2024, l'employeur n'ayant dès lors pas établi que son épouse aurait procédé au moyen d'un copier-coller.

Il dénie finalement toute gravité au comportement reproché, la société défenderesse n'ayant engagé aucune poursuite du fait de la prétendue reproduction de ses conditions générales.

Il conclut partant également au rejet du deuxième motif.

PERSONNE1.) conteste ensuite tout détournement de la propriété intellectuelle de son ancien employeur, de simples craintes et soupçons à cet égard n'étant pas suffisants pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il excipe finalement de ses bons antécédents et de sa bonne foi, expliquant avoir démissionné de son poste afin de ne pas se trouver en contradiction avec son obligation de loyauté.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondant à deux mois de salaire.

Il demande à ce titre la prise en compte de sa rémunération de base (7.000 €), d'un treizième mois (7.000 : 12 ≈ 583 €) ainsi que d'un avantage en nature (331,40 €) de sorte qu'il réclame le paiement d'une indemnité de (2 x 7.914,40 =) 15.828,80 €.

Il réclame encore l'indemnisation de son préjudice moral évalué à 2.500 €.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) conclut à l'existence d'une double irrégularité formelle du licenciement.

Il reproche ainsi, d'une part, à l'employeur de ne pas avoir procédé à un entretien préalable conformément à l'article L. 124-2 du Code du travail, alors pourtant l'entreprise occupe plus de 150 salariés de sorte que ladite procédure était obligatoire.

Il fait valoir, d'autre part, que le congédiement n'a été notifié ni par lettre recommandée, ni par remise en mains propre contre signature de sorte qu'il conclut à une violation des dispositions de l'article L.124-3 du Code du travail.

Le requérant réclame dès lors, sur base de l'article L.124-12 (3) du Code du travail, le paiement d'une indemnité correspondant à un mois de salaire, soit un montant évalué dans ce contexte à 7.914,70 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle conclut *in limine litis* à l'incompétence territoriale du tribunal du travail de céans.

A l'appui dudit moyen, elle fait valoir qu'aux termes du contrat de travail, les parties ont convenu d'attribuer compétence aux juridictions de travail de Luxembourg-Ville.

La société défenderesse considère que la clause litigieuse est valable, la compétence territoriale n'étant pas d'ordre public. Elle estime encore que ladite clause n'entraîne aucune aggravation des obligations du salarié alors qu'elle est de nature à simplifier ses démarches en déterminant clairement, dans un souci de prévisibilité et de centralisation, le tribunal à saisir par le personnel et notamment par les commerciaux

qui sont amenés à se déplacer sur tout le territoire du Luxembourg. A cet égard, elle renvoie à une jurisprudence du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette ayant conclu à la validité de pareille clause. Elle considère finalement que dans la mesure où toutes les juridictions de travail sont neutres, il n'est pas établi qu'il soit plus défavorable pour le salarié de se présenter devant le tribunal du travail de Luxembourg-Ville plutôt que devant celui d'Esch-sur-Alzette.

Considérant dès lors que le tribunal saisi n'est pas compétent, l'employeur demande à voir déclarer la demande adverse irrecevable.

A titre subsidiaire et quant au fond, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère que les motifs du licenciement ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle estime par ailleurs que les faits reprochés constituent des motifs réels résultant à suffisance des éléments du dossier.

La société défenderesse explique ainsi qu'en date du 1er novembre 2023, le requérant a été promu responsable de l'agence « SOCIETE2.) Agency » active dans le marketing digital, PERSONNE1.) ayant par la même occasion intégré le comité de direction afin de participer aux discussions stratégiques concernant le positionnement de ladite agence sur le marché luxembourgeois.

Or, elle explique avoir dû constater en date du 26 mars 2024 que dès le 24 janvier 2024, le requérant avait créé sa propre société de marketing digital et qu'il en avait acquis 23 parts sociales dès le 7 mars 2024.

Le salarié n'ayant résilié son contrat de travail qu'en date du 25 mars 2024 avec effet au 31 mai 2024, elle lui reproche dès lors de n'avoir démissionné que suite à la création et à sa prise de participation dans ladite société.

Elle explique encore que les deux sociétés ont le même objet social de sorte que la société du requérant représente une concurrence directe, d'autant plus préjudiciable qu'elle a une activité effective depuis l'année 2018.

Elle conteste dès lors également les déclarations adverses selon lesquelles il ne s'agissait que de préparer une activité professionnelle future.

La société défenderesse considère par ailleurs que le salarié a agi avec préméditation et qu'il s'est servi de la situation, alors qu'il savait au moment de l'acceptation de sa promotion en septembre 2023 qu'il allait démissionner quelques mois plus tard afin de s'associer à son épouse.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir copié les conditions générales de la société défenderesse, le requérant et son épouse s'étant ainsi servis du travail de la société SOCIETE1.) pour leurs propres besoins.

Elle conclut dans ce contexte au rejet des contestations relative aux différentes versions des conditions générales, celles de l'employeur n'ayant jamais été modifiées.

Elle renvoie finalement au site internet de la société SOCIETE3.) pour en déduire que le salarié serait en aveu d'avoir « *pris le meilleur chez les agences* » pour promouvoir sa propre société.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère finalement que les faits reprochés sont d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement intervenu.

Elle fait en effet valoir qu'aux termes du contrat de travail, les parties ont convenu d'une clause d'exclusivité et de non-concurrence. Elle considère cette clause comme étant parfaitement valable, les parties l'ayant limitée tant dans le temps que par rapport aux activités visées.

Elle fait encore valoir que même à supposer que ladite clause ne soit pas valable, l'obligation d'exécution de bonne foi du contrat découlant de l'article 1134 du Code civil s'impose.

La société défenderesse en déduit que même s'il est admis qu'un salarié peut en cours de contrat préparer une activité future, l'employeur n'est pas tenu d'accepter le déploiement desdites activités en cours de contrat, ce d'autant plus si - tel qu'en l'espèce - ledit déploiement en question a eu lieu depuis 2018 et que le salarié s'y est associé avant sa démission.

Elle considère qu'un tel comportement est nécessairement de nature à ébranler la confiance que l'employeur doit avoir dans son salarié, ce dernier risquant de confondre les intérêts.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. estime encore que le licenciement est également justifié dans la mesure où un employeur ne saurait devoir tolérer que son salarié s'occupe de projets privés pendant sa durée de travail.

Elle explique en effet qu'en date du 21 décembre 2023, soit le lendemain du lancement officiel de l'agence SOCIETE2.), le salarié a organisé, pendant ses heures de travail, une réunion de travail intitulée « ALIAS1.) » (compris comme SOCIETE3.)) avec ses futurs associés, l'employeur n'ayant toutefois jamais eu de relations commerciales avec ladite société.

Elle conteste encore que cette réunion ait été organisé dans le contexte d'un courrier électronique de l'épouse du requérant du 19 décembre 2023, le sujet de la réunion ayant été différent et aucun autre de ses collaborateurs n'y ayant assisté.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. déduit encore du prédit courriel qu'il y a bien eu tentative de débauchage de l'un de ses clients, PERSONNE1.) ayant transmis l'appel d'offre de la SOCIETE4.) à son épouse et celle-ci ayant par la suite contacté le client pour proposer à SOCIETE1.) une demande de collaboration sur le projet.

La société défenderesse fait finalement valoir que tous ces actes préparatoires et d'exécution ont été accomplis dans le plus grand secret et cela à un moment où aucune fin contractuelle des relations de travail existantes n'était prévue, ni même envisagée.

Le salarié ayant ainsi violé tant les dispositions de son contrat de travail que l'obligation d'exécution de bonne foi de son contrat, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement et - par voie de conséquence - au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire l'indemnité compensatoire de préavis en faisant valoir, sur base d'une jurisprudence (Cour d'appel, 27 octobre 2022, n° CAL-2021-00218 du rôle), que faute pour le salarié d'avoir établi qu'il s'est inscrit au chômage, il convient de déduire ledit chômage de l'indemnité de préavis.

Elle estime encore qu'il y a lieu d'en déduire les salaires touchés, le requérant n'ayant pas établi ne pas avoir travaillé pendant la période en question.

La société défenderesse conteste encore tout préjudice moral, le salarié ayant démissionné et ayant dès lors de toute façon voulu quitter l'entreprise. S'étant par ailleurs vu embaucher par la société SOCIETE3.), elle conteste encore qu'il ait dû se faire des soucis pour son avenir professionnel. Elle demande finalement à voir réduire tout éventuel préjudice moral à de plus justes proportions.

En ce qui concerne la demande subsidiaire, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conteste toute irrégularité formelle.

Elle nie être soumise à la procédure de l'entretien préalable, l'entreprise n'occupant que 107 salariés et se trouvant dès lors en-dessous du seuil légal rendant ladite procédure obligatoire.

Elle conteste encore tout irrégularité au niveau de la notification du licenciement, celui-ci ayant tant été envoyé par lettre recommandée avec accusé de réception que remis en mains propres du salarié à l'occasion d'un entretien en date du 28 mars 2024.

A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire l'indemnité due à de plus justes proportions.

PERSONNE1.) conclut pour sa part à la compétence du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

S'il admet que les parties ont convenu de la compétence du « *Tribunal arbitral de Luxembourg* », il fait valoir qu'une telle juridiction n'existe pas.

La clause l'ayant ainsi laissé dans le flou, il estime avoir valablement saisi la juridiction du travail de céans, ladite clause étant en sa défaveur et partant à annuler.

Le requérant fait encore valoir qu'il n'a toujours travaillé qu'au siège de la société défenderesse de sorte qu'il s'agirait d'assurer la protection des salariés.

Il fait finalement valoir que même à supposer que la clause attributive lui soit favorable, elle n'est pas invoquée par le salarié mais opposée par l'employeur, de sorte que le motif de protection caractérisant l'article L.121-3 du Code du travail n'est pas compromis lorsqu'il choisit de saisir la juridiction compétente conformément à l'article 47 du Nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision :

Quant à la compétence territoriale :

Aux termes de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile, la compétence *ratione loci* des juridictions du travail se détermine en fonction du lieu de travail.

Lorsque celui-ci s'étend sur le ressort de plusieurs juridictions, est compétente la juridiction du lieu de travail principal.

Lorsque le lieu de travail s'étend sur tout le territoire du Grand-Duché, est compétente la juridiction siégeant à Luxembourg.

Contrairement aux règles de compétence matérielle, ces règles de compétence territoriale ne sont pas d'ordre public de sorte que les parties peuvent en principe y déroger.

En matière de droit du travail, il est toutefois admis que de telles dérogations ne sont possibles que dans les limites fixées par l'article L.121-3 du Code du travail, qui n'autorise les dérogations à la législation sur le contrat de travail qu'à condition qu'elles soient plus favorables au salarié (en ce sens : Cour d'appel, 29 juin 2027, n°44536 du rôle).

En effet, toute la réglementation du droit du travail procède du souci de sauvegarder dans la mesure du possible les droits des salariés. Il en est de même des règles de compétence territoriale des juridictions à saisir en cas de litige.

En l'espèce, la société défenderesse n'a pas contesté que tout au long de la relation de travail, le requérant a exercé ses différentes fonctions depuis le siège de la société situé à ADRESSE2.), soit dans le ressort de la juridiction du travail d'Esch-sur-Alzette de sorte que cette dernière est en principe compétente pour connaitre du litige.

Afin de s'opposer malgré tout à cette compétence, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. invoque une clause attributive de compétence figurant à l'article 10 du contrat de travail aux termes de laquelle :

« *Il est explicitement convenu que pour tout litige entre les parties au sujet du présent contrat, seul le tribunal arbitral de Luxembourg sera compétent* ».

Dans la mesure où une telle juridiction n'existe pas en matière de droit du travail, il convient de retenir, par application des articles 1156 et suivants du Code civil relative à l'interprétation des contrats, qu'il était dans l'intention des parties d'accorder compétence exclusive au Tribunal du Travail de Luxembourg au détriment de celui d'Esch-sur-Alzette.

PERSONNE1.) conclut à la nullité de ladite clause, qu'il considère comme lui étant défavorable.

Le requérant contestant la validité de la clause qui lui est opposée, il n'y a pas lieu de tenir compte de la jurisprudence invoquée par l'employeur (T.T. Esch/Alzette, 17 février 2025, n°426/2025) alors que la validité de la clause n'y avait pas été mise en cause.

C’est encore à tort que la société défenderesse considère, par référence à la situation des commerciaux, que ladite clause serait favorable au salarié en lui assurant une prévisibilité au niveau de la compétence, le requérant n’ayant pas été engagé en tant que commercial et l’employeur n’ayant pas fait valoir qu’il se serait régulièrement déplacé à l’extérieur de son lieu de travail, constitué aux termes de l’article 2 de son contrat de travail par le siège de l’entreprise.

Dans la mesure dès lors où on ne saurait admettre que l’employeur insère dans les contrats de travail des clauses dont l’unique but est de déjouer le principe prévu à l’article 47 du Nouveau code de procédure civile et partant de distraire les salariés de leur juge normal, la clause litigieuse n’est pas valable de sorte que le moyen d’incompétence territoriale est à rejeter.

Quant au fond :

Il résulte des éléments du dossier que suivant contrat de travail ayant pris effet le 2 mars 2015, PERSONNE1.) est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « Conseiller média junior ».

Suite à l’acceptation d’une promotion en septembre 2023 et à la signature de l’avenant correspondant prenant effet le 1er novembre 2023, il est passé au grade de « Manager » et de « Responsable SOCIETE2.) Agency ».

Par courrier remis en mains propres de l’employeur en date du 25 mars 2024, le salarié a démissionné de ce poste de travail au moyen d’un préavis devant courir du 1er avril 2024 au 31 mai 2024.

Il résulte d’un acte déposé au Registre de Commerce et des Sociétés en date du 7 mars 2024 que préalablement à cette démission, il a acquis 23 parts sociales dans une société SOCIETE3.) constituée le 8 janvier 2024.

En date du 28 mars 2024, la société défenderesse a prématurément mis fin au contrat de travail au moyen d’une lettre de licenciement avec effet immédiat dont les termes sont reproduits dans la requête annexée au présent jugement.

- La précision des motifs du licenciement :

Conformément à 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 ainsi que les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d’un motif grave.

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.

L'indication du ou des motifs du congédiement doit en effet être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient bien à ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Dans la mesure où c'est dès lors la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Ainsi, si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut cependant être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originaire des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement du 28 mars 2024 que le salarié se voit reprocher d'avoir créé, de s'être associé et d'avoir exploité une entreprise concurrente alors qu'il se trouvait encore aux services de la société défenderesse.

Cette dernière lui reproche encore d'avoir planifié son coup de longue date, PERSONNE1.) ayant accepté sa promotion à la tête de l'agence SOCIETE2.) alors qu'il savait dès le départ qu'il allait ultérieurement démissionner pour rejoindre ladite société. L'employeur lui reproche ainsi d'avoir accepté sa promotion dans le seul but d'avoir accès à ses clients et à son savoir-faire en vue d'en faire profiter la société nouvellement constituée.

La société défenderesse invoque encore l'organisation par le salarié - dès le lendemain du lancement officiel de l'agence SOCIETE2.) en décembre 2023 – d'une réunion, pendant ses heures de travail, avec ses futures associés.

Les motifs font finalement état de la reproduction des conditions générales de vente de la société défenderesse que l'employeur reproche au requérant d'avoir copiées pour les mettre à disposition de cette nouvelle structure.

Tous ces motifs ont été énoncés avec une précision suffisante, le salarié ayant d'ailleurs pris position et ne pouvant dès lors raisonnablement prétendre ne pas avoir compris la nature et de la portée des reproches qui lui sont adressés.

Le moyen tiré de l'imprécision desdits motifs est dès lors à rejeter.

Il ne résulte en revanche pas du courrier de licenciement que la société défenderesse ait entendu faire état d'un détournement ou d'une tentative de détournement avérée de l'un de ses clients, ledit courrier ne faisant qu'annoncer que l'employeur allait « *surveiller, de très près, le comportement de (sa) clientèle* ».

Il s'ensuit que la prétendue tentative de détournement du client SOCIETE4.), que l'employeur entend déduire d'un courrier électronique du 19 décembre 2023 envoyé par l'épouse du requérant, constitue un motif nouveau.

Ce fait n'ayant pas été invoqué à l'appui du congédiement, il n'est pas à considérer comme ayant été déterminant au moment du licenciement de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en tenir compte.

- La réalité et le sérieux des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-11 (3) du Code de 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* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L.124-10 (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

En l'espèce, la société défenderesse fait état, en substance, d'un conflit d'intérêt résultant de la prise de participation du salarié dans une société concurrente nouvellement constituée.

Elle considère que ce comportement traduit un manque de loyauté de PERSONNE1.) à son égard ainsi qu'une volonté de mettre en péril ses intérêts commerciaux, rendant immédiatement incompatible un maintien de la relation de travail même pendant le préavis de démission qui allait expirer le 31 mai 2024.

A l'appui de son argumentation, elle invoque notamment les clauses du contrat de travail signé entre les parties.

Il résulte en effet de l'article 5 intitulé « Exclusivité et Non-concurrence » et dont la validité n'a pas été mise en cause par le requérant, que :

« *Le salarié s'engage à consacrer toute son activité professionnelle au service de la S.A. SOCIETE1.) pendant la durée de son contrat de travail.*

Tant pendant le contrat qu'après, le salarié ne peut communiquer à un concurrent ou à quiconque les secrets, les procédés ou renseignements quelconques sur la société, comme par exemple : les méthodes de travail, l'organisation commerciale, etc …

Particulièrement, il ne peut poser aucun acte de concurrence déloyale ou particulière à un tel acte ou entrer au service d'une personne physique ou morale exerçant une activité commerciale similaire à SOCIETE1.) S.A. sur le territoire.

(…) ».

Aux termes de l'article L.125-8 (1) du Code du travail, la clause de non-concurrence est celle par laquelle le salarié s'interdit, pour le temps qui suit son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'ancien employeur en exploitant une entreprise personnelle.

Il résulte de cette définition que l'interdiction d'exercer des activités similaires acceptée par le salarié ne porte que sur l'exploitation d'une entreprise personnelle, c'est-à-dire sur l'activité commerciale de l'ancien salarié pour autant qu'il travaille à titre d'indépendant (Cour d'appel, 13 juillet 1995, n° 15391 du rôle ; Cour d'appel, 19 janvier 2006, n° 28929 du rôle).

Il est par ailleurs admis que pendant la durée du contrat de travail, le salarié est, même en l'absence d'une clause de non-concurrence, tenu d'une obligation de loyauté et de fidélité qui lui interdit d'agir pour le compte d'une entreprise concurrente ou d'exercer une activité concurrentielle pour son propre compte.

L'interdiction pour le salarié d'exercer durant sa relation de travail une activité concurrente à celle de son employeur relève de son obligation de loyauté envers celui-ci et de l'exécution de bonne foi des conventions. Admettre une telle activité reviendrait à permettre au salarié de ne pas consacrer toute son énergie à l'activité pour lequel il est rémunéré et à miner la relation de confiance, mais également de subordination juridique du salarié envers l'employeur, ce dernier étant légitimement en droit de craindre de possibles conflits d'intérêts dans le chef de son subordonné.

L'obligation de loyauté et de fidélité n'interdit cependant pas au salarié, alors qu'il est encore dans les liens contractuels, de préparer une activité future que l'employeur peut considérer comme concurrente, à condition cependant qu'il ne commence cette activité qu'après la rupture de son contrat de travail (Cour d'appel, 7 novembre 1996, n° 18892 du rôle).

Afin déterminer si le requérant a respecté son obligation de loyauté, il échet d'examiner si les actes posés par lui avant son licenciement sont compatibles avec son obligation de non-concurrence et s'ils peuvent être classés dans la catégorie des actes purement préparatoires d'une activité future.

En l'espèce, il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que suivant « Constatation de cession de parts sociales » déposé au Registre de Commerce et des Sociétés en date du 7 mars 2024, le salarié a acquis 23 parts sociales dans une société constituée en date du 8 janvier 2024 par son épouse, un dénommé PERSONNE2.) ainsi que par la société SOCIETE5.).

Suite à la prédite cession des parts, celles-ci étaient réparties comme suit :

- PERSONNE1.) : 23 parts
- son épouse : 24 parts
- le sieur PERSONNE2.) : 23 parts
- la société SOCIETE5.) : 30 parts.

Il résulte encore des statuts de la société que depuis sa constitution en janvier 2024 jusqu'à au licenciement du requérant, c'est l'épouse de ce dernier qui occupait le poste de gérant de ladite société.

Si le requérant n'a pas contesté que ladite société a repris l'activité antérieurement exercée par son épouse et qu'il n'a par ailleurs pas mis en doute que cette activité est de nature à concurrencer celle de la société anonyme SOCIETE1.) S.A., il n'en reste pas moins que c'est à tort que PERSONNE1.) se voit reprocher d'avoir créé ladite société.

Il ne résulte en effet d'aucun élément du dossier que le salarié aurait participé ou collaboré d'une quelconque manière à la création de cette nouvelle structure, dont il n'a acquis des parts sociales qu'en mars 2024.

La circonstance que l'épouse de PERSONNE1.) exploite en nom personnel une activité concurrente depuis 2018 et qu'elle a décidé de constituer une société n'est par ailleurs pas imputable au requérant.

C'est encore à tort que le requérant se voit reprocher d'avoir copié les conditions générales de vente de l'employeur.

PERSONNE1.) fait ainsi à juste titre valoir que les conditions générales produites par la société défenderesse sont postérieures à celles de la société SOCIETE3.), l'employeur n'ayant ainsi pas établi que ces dernières constituent une reproduction des premières.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier que le requérant soit intervenu d'une quelconque manière dans cette prétendue reproduction, l'employeur n'ayant d'ailleurs pas contesté que ses conditions générales de vente sont librement accessibles sur son site internet.

La société défenderesse reproche encore au salarié d'avoir planifié son coup de longue date et de n'avoir accepté sa promotion en septembre 2023 que pour avoir accès à ses clients et à son savoir-faire.

Or, les éléments du dossier ne permettent pas d'affirmer que le requérant avait l'intention, dès sa promotion, de quitter l'entreprise ou de s'associer avec son épouse, les suppositions non-autrement étayées de la société défenderesse ne permettant dès lors pas d'asseoir un licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne plus particulièrement la réunion en ligne que l'employeur reproche à PERSONNE1.) d'avoir organisée en date du 21 décembre 2023 avec ses futurs associés et ce pendant son temps de travail, il résulte du « calendrier Outlook » du salarié ainsi que d'une « invitation Outlook » que le jour en question, une réunion a été initiée par l'épouse (et non par le requérant) à laquelle a encore assisté PERSONNE2.), futur associé de la société SOCIETE3.).

Il résulte toutefois des éléments du dossier que cette réunion faisait suite à un courrier électronique du 19 décembre 2023 concernant une possible coopération des deux entités sur le projet SOCIETE4.).

Contrairement aux explications de la société défenderesse, les éléments du dossier ne permettent pas de retenir que l'objet de cette réunion ait été différent de celui envisagé par le prédit mail, ce dernier se terminant d'ailleurs par les termes « *à votre écoute pour en parler en visio ou en vrai* ».

Abstraction faite dès lors de la circonstance que le requérant n'a pas organisé cette réunion, on ne saurait pas non plus lui reprocher d'y avoir participé pendant son horaire de travail, la société défenderesse n'ayant pas établi que les discussions afférentes auraient été effectuées dans l'intérêt privé du salarié, respectivement qu'elles n'auraient pas été menées dans un contexte purement professionnel.

Le tribunal constate ainsi que l'employeur n'a pas versé d'attestation testimoniale de la part de PERSONNE3.) (actuellement « Head of SOCIETE2.) Agency ») alors pourtant que ce dernier se trouvait en copie du mail de l'épouse ayant annoncé ladite réunion, et la seule circonstance que PERSONNE1.) était finalement le seul représentant d'SOCIETE1.) à y assister ne permettant pas non plus d'aller dans le sens voulu par l'employeur.

Le tribunal constate encore que la société défenderesse n'a pas fait état dans la lettre de licenciement d'une dégradation au niveau de la qualité du travail fourni par le requérant, ce dernier étant dès lors censé avoir continué à prester jusqu'au jour de son licenciement les bons et loyaux services ayant amené l'employeur à lui confier le poste de « Responsable SOCIETE2.) Agency ».

Il n'est dès lors pas prouvé que le requérant n'aurait pas consacré toute son activité professionnelle au service de l'employeur.

Il n'est pas non plus prouvé qu'il aurait profité de ses accès aux clients et au savoir-faire de l'employeur pour mettre en place une structure concurrençant celle de la société défenderesse.

Le fait que sur son site internet, la société SOCIETE3.) explique avoir *« pris le meilleur chez les agences* » n'est pas de nature à faire admettre, en l'absence d'autres éléments concrets, les faits invoqués à l'appui du licenciement.

Le seul reproche avéré et non contesté par le salarié est partant celui d'avoir acquis des parts sociales dans une société concurrente à un moment où le contrat de travail avec l'employeur était toujours en cours.

Or, si ce comportement constitue certes une indélicatesse de la part du requérant, il n'est toutefois pas de nature à établir qu'au-delà de sa participation minoritaire, il aurait exercé une activité commerciale concurrentielle à celle de l'employeur.

La société défenderesse n'a ainsi pas établi qu'il a activement participé à la mise en place d'une structure parallèle, concurrente à celle de son employeur ou qu'il ait été activement impliqué dans le projet de la création et du fonctionnement effectif de la société concurrente.

Loin de rester aux services de l'employeur tout en exerçant une activité concurrente, PERSONNE1.) a encore pris l'initiative de démissionner avant de rejoindre la société à laquelle il venait de s'associer.

L'employeur n'a par ailleurs pas contesté avoir été informé par PERSONNE1.) au moment de ladite démission des raisons l'ayant conduit à cette décision, les déclarations du salarié à cet égard étant confirmées par la circonstance que ce n'est que suite à cette démission que l'employeur a effectué des recherches au sujet de la société que le salarié voulait rejoindre.

S'il est finalement vrai qu'en l'absence de licenciement, la situation critiquée par l'employeur aurait normalement perduré jusqu'à la fin du préavis que le salarié devait respecter, le tribunal constate toutefois qu'il résulte de la lettre de licenciement elle-même que le salarié avait demandé dès le lendemain de sa démission à être dispensé de la prestation de son préavis, proposition qui lui a été refusée par l'employeur.

Or, aux termes de l'article L.124-9 (2) du Code du travail :

« *En cas de résiliation du contrat à l'initiative du salarié, la dispense de travailler sollicitée par écrit par le salarié et accordée par l'employeur constitue une résiliation d'un commun accord au sens des dispositions de l'article L. 124-13* »

Il en résulte que la seule acceptation de la demande de dispense que l'employeur admet avoir reçue aurait eu comme effet la résiliation du contrat, la notification d'un licenciement avec effet immédiat devant ainsi superflue.

Il résulte de tout ce qui précède que le licenciement avec effet immédiat a été opéré de manière hâtive et qu'à défaut d'être basé sur des motifs réels et sérieux, il y a lieu de le déclarer abusif.

La demande relative à l'irrégularité formelle n'ayant été formulée qu'à titre subsidiaire, elle devient dès lors sans objet.

<u>Quant à l'indemnité compensatoire de préavis :</u>

Le requérant réclame le paiement d'une indemnité de préavis correspondant à deux mois de salaire, soit un montant évalué à (2 x 7.914,40 =) 15.828,80 €

Conformément à l'article L.124-6 du Code du travail, le salarié ayant fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat abusif peut prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

PERSONNE1.) ayant été abusivement licencié avec effet immédiat en date du 28 mars 2024, il peut dès lors prétendre à l'indemnisation de son préavis de démission qui aurait dû courir jusqu'au 31 mai 2024.

L'employeur demande à voir déduire de ladite indemnité le chômage ainsi que les salaires éventuels que le salarié aurait pu toucher pendant la période que ladite indemnité est censée couvrir.

Or, s'il a été décidé que du montant redû en principe par l'employeur au titre de l'indemnité de préavis, il y a lieu de déduire les indemnités de chômage et les revenus perçus par le salarié pendant cette période, il ne résulte toutefois pas des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que le salarié aurait touché du chômage de sorte que l'argumentation de l'employeur est à rejeter.

Il en va de même de la déduction des prétendus salaires, le contrat de travail finalement signé auprès de la société SOCIETE3.) n'ayant pris effet qu'en date du 1er juin 2024, soit après l'expiration du préavis de démission annoncé par le salarié et après l'expiration de la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

L'employeur n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, le salarié a dès lors droit pour la période du 28 mars 2024 au 31 mai 2024 à une indemnité compensatoire de préavis de [(7.914,40 / 31 x 3) + (2 x 7.914,40) =] 16.594,71 €.

PERSONNE1.) n'ayant réclamé qu'un montant moindre et le tribunal ne pouvant aller au-delà de ce qu'il a demandé sous peine de statuer *ultra petita*, il y a lieu de faire droit à la demande telle que formulée et de condamner la société défenderesse à payer à son ancien salarié la somme de 15.828,80 €

Quant au préjudice moral :

Conformément à l'article L. 124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut notamment prétendre à la réparation du préjudice moral qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

PERSONNE1.) réclame dans ce contexte le paiement d'un montant de 2.500 €.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont notamment destinés à réparer les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances de la résiliation.

Au vu de l'ancienneté du requérant mais également de la circonstance qu'il a préalablement démissionné pour rejoindre un nouvel employeur, le tribunal estime qu'il y a lieu de limiter le préjudice moral réparable à un montant évalué *ex aequo et bono* à 1.500 €.

Quant à l'indemnité de procédure :

PERSONNE1.) ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à l'exécution provisoire :

Aux termes de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

Le requérant ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

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 ;

se **déclare** territorialement compétent pour en connaître ;

donne acte à PERSONNE1.) de la modification de sa demande subsidiaire ;

déclare le licenciement du 28 mars 2024 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de préavis fondée pour le montant de 15.828,80 € ;

dit sa demande relative au préjudice moral fondée à concurrence de 1.500 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) la somme de (15.828,80 + 1.500 =) 17.328,80 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 7 mai 2024, jusqu'à solde ;

dit la demande subsidiaire de PERSONNE1.) sans objet ;

dit sa demande sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

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

condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à tous les frais et dépens de l'instance.

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.