

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1937/23  
E-TRAV-125/21

## **Audience publique du 16 octobre 2023**

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 Céline BOTTAZZO, en remplacement de Maître Andreas KOMNINOS, avocats à Luxembourg,

et :

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

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Diab BOUDENE, avocat à Luxembourg,

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 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, sinon par son Ministre du Travail et de l'Emploi, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 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 Luxembourg,

- ***partie intervenante*** - comparant initialement par Maître Lynn FRANK, avocat à Luxembourg, et défaillante à l'audience publique du 18 septembre 2023.

## **Faits :**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 26 mai 2021, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 5 juillet 2021, date à laquelle l'affaire fut refixée au 6 décembre 2021.

Suite à six refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 18 septembre 2023.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Céline BOTTAZZO, fut entendue en ses explications et conclusions.

La partie défenderesse, comparant par Maître Diab BOUDENE, fut entendue en ses explications et moyens de défense.

La partie intervenante ne fut pas représentée.

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,

## ***l e j u g e m e n t***

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 26 mai 2021, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), 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 :

- |                        |          |
|------------------------|----------|
| - Préjudice matériel : | 32.160 € |
| - Préjudice moral :    | 5.000 €  |

Il réclama encore une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Par cette même requête, le requérant 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 demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Par courrier entré au greffe du tribunal du travail en date du 18 septembre 2023, 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 même jour, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara maintenir ses demandes.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

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 du 26 juillet 2018, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d' « attaché au dirigeant », les parties ayant convenu d'une durée de travail hebdomadaire de 16 heures en contrepartie d'une rémunération mensuelle de 2.680 €.

Il précise que le dirigeant qu'il devait assister n'était autre que sa sœur PERSONNE2.).

Le requérant explique que par courrier du 12 mars 2021, il s'est vu licencier avec un préavis de deux mois.

Il explique encore que suite à sa demande du 16 mars 2021 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, l'employeur lui a fait tenir un courrier du 12 avril 2021 libellé dans les termes suivants :

« Monsieur,

*Nous accusons réception votre lettre recommandée datée du 16 mars 2021, sans préjudice quant à la date exacte, que nous avons réceptionnée en date du 17 mars 2021, et par laquelle vous sollicitez la communication des motifs gisant à la base de la résiliation de votre contrat de travail intervenue par notre lettre recommandée vous adressée en date du 12 mars 2021.*

*Les motifs à la base de votre licenciement sont les suivants :*

- 1) Mauvaise exécution de votre travail dans le but de votre enrichissement personnel dans le cadre d'un projet immobilier

*Vous avez été engagé par la société SOCIETE1.) en qualité « d'attaché à la direction » par contrat de travail à durée indéterminée prenant effet le 3 septembre 2018.*

*Dans le cadre de vos fonctions, vous aviez notamment pour mission d'assister notre administratrice déléguée, Madame PERSONNE2.), dans la gestion de l'entreprise et d'assurer le suivi « directionnel » de certains chantiers.*

*C'est dans ce contexte que vous étiez entre autre en charge de la supervision du chantier sis à L-ADRESSE3.), alors que vous deviez notamment surveiller le travail du conducteur de travaux, Monsieur PERSONNE3.) et assurer le suivi du chantier pour le compte de notre société.*

*Or, et courant du deuxième trimestre de l'année 2020, sans préjudice quant à la date exacte, Madame PERSONNE2.) s'est aperçue que la plupart des travaux qui avaient été confiés à SOCIETE1.) sur le chantier en question était presque achevé mais que la société SOCIETE1.) n'avait pas encore été payée pour les travaux réalisés.*

*Après information prise par Madame PERSONNE2.) auprès de son conducteur de travaux PERSONNE3.), il s'avère que vous avez toujours repoussé l'échéance afin d'éviter qu'un métré détaillé soit établi et payé par la société SOCIETE2.), agissant au nom et pour le compte de la société SOCIETE3.) S.A.*

*Malgré vos résistances, le conducteur de travaux en charge du chantier, Monsieur PERSONNE3.), a établi un métré au mois de juillet 2020, afin que les travaux réalisés puissent être facturés, métré qui restait dans l'attente d'être validé.*

*C'est dans ce contexte que courant du mois de novembre 2020, sans préjudice quant à la date exacte, et après de nombreuses relances de Monsieur PERSONNE3.) restées infructueuse, Madame PERSONNE2.) a fait procéder à un nouveau métré détaillé et a pu constater que la société SOCIETE1.) avait effectué des travaux à hauteur de plus d'un million deux cent mille euros, sans percevoir le moindre Euro en contrepartie des travaux réalisés.*

*Face à ce constat, Madame PERSONNE2.) vous a dès lors demandé de remédier à cette situation, alors que la trésorerie de notre société était très impactée du fait de l'absence de facturation en ce qui concerne les travaux effectués sur le chantier en question.*

*Une réunion de concertation a dès lors eu lieu en date du 23 novembre 2020. Lors de cette réunion de concertation, Monsieur PERSONNE4.), project manager, a indiqué qu'au vu de l'avancement des travaux sur chantier, un acompte d'au moins 600.000.- € HTVA serait effectivement dû à la société SOCIETE1.).*

*Suite à ladite réunion, Madame PERSONNE2.) a dès lors demandé à ce qu'un acompte d'un montant minimum de 600.000,00.- € HTVA soit facturé à la société SOCIETE2.), agissant au nom et pour le compte de la société SOCIETE3.) S.A.*

*Une facture d'acompte n° 20-290 du 2 décembre 2020 sur un montant de 702.000.- € TFC fut, dès lors, établie au nom de la société SOCIETE2.) S.A, mandataire d'SOCIETE3.) S.A.*

*Or, il s'avère que la société SOCIETE2.), respectivement la société SOCIETE3.) S.A a, par votre intermédiaire, toujours repoussé le paiement (de) la facture d'acompte en question.*

*Après plus de deux mois d'attente et de promesses de paiement restées vaines, notre société a donc informé la société SOCIETE2.), mandataire de la société SOCIETE3.) S.A, qu'elle suspendait l'exécution des travaux tant que sa facture d'acompte n'avait pas été réglée.*

*Suite à cette information, vous avez littéralement engagé une guerre ouverte à l'encontre de notre société dans le seul but de pouvoir faire bénéficier à la société SOCIETE3.), respectivement à la société SOCIETE4.) SARL, dont vous êtes*

administrateur et actionnaire, les travaux effectués par notre société sans procéder à leur paiement.

En effet, suite à plusieurs recherches effectuées par notre établissement, il s'avère que vous avez procédé à un montage de plusieurs sociétés dans le but de nous empêcher de recouvrer notre créance, alors que la société SOCIETE3.) a vendu le terrain sis à L-ADRESSE3.), à la société SOCIETE4.) SARL qui est elle-même détenue en partie par la société SOCIETE5.), dont vous êtes l'actionnaire unique.

En procédant ainsi, vous avez profité de votre position hiérarchique auprès de notre société et abusé de la confiance de Madame PERSONNE2.), afin de faire exécuter des travaux par notre société dans votre propre intérêt en repoussant à chaque reprise l'établissement d'un métré dans le seul but que notre société réalise des travaux dont vous êtes l'un des bénéficiaires économiques, sans que cette dernière n'ait perçu le moindre paiement pour les travaux réalisés.

Votre comportement est inacceptable alors qu'il a placé notre société dans une situation financière des plus précaires, ce d'autant plus que SOCIETE1.) a dû avancer des montants astronomiques pour réaliser les travaux sur ce chantier en payant les sous-traitants, la location des engins, le matériel, les salariés et les matières premières, sans percevoir en contrepartie le moindre Euro, ce qui a entraîné un manque à gagner de plus de un million d'euros, sans préjudice quant au montant exact, dans notre comptabilité.

Les faits qui vous sont reprochés sont d'autant plus graves qu'ils ne sont pas isolés.

En effet, il s'avère que vous avez procédé à la même opération frauduleuse en ce qui concerne un chantier situé à (ADRESSE4.)).

Ainsi, et malgré plusieurs rappels de paiement vous adressés en votre qualité d'administrateur de la société SOCIETE2.) S.A, la facture d'acompte n°077/18 du 6 avril 2018 d'un montant de 175.500.- € reste impayée sans aucun motif et alors même que les travaux de construction de la maison unifamiliale en question sont achevés.

Là encore, vous aviez pris plusieurs casquettes sur ce chantier, alors que vous étiez chargé de ce marché, tant pour le compte de notre société, que pour le compte d'SOCIETE2.) S.A. qui agissait en tant qu'intermédiaire d'SOCIETE3.).

Votre attitude est d'autant plus grave qu'elle pourrait encore être sanctionnée pénalement, alors que les faits vous reprochés pourraient être constitutifs des infractions d'abus de confiance, de vol, sinon encore d'escroquerie.

Nous nous réservons d'ailleurs tous droits généralement quelconques à votre encontre et notamment le droit de déposer une plainte pénale entre les mains du Procureur d'Etat en ce qui concerne les faits précités.

2) La perte de confiance et la mésentente grave entre vous et Madame PERSONNE2.). administratrice déléguée de notre société

Depuis le mois de décembre 2020, sans préjudice quant à la date exacte, Madame PERSONNE2.) a dû constater que vous aviez usé de vos fonctions d'attaché à la direction pour que la facturation des travaux effectués sur le chantier sis à L-ADRESSE3.), pour le compte de la société SOCIETE2.) et/ou SOCIETE3.) S.A soit sans cesse repoussée.

Votre entêtement à repousser encore et encore la validation d'un métré et ainsi la facturation des travaux sur le chantier a eu pour effet de plonger la société SOCIETE1.) dans une situation financière précaire alors que notre établissement accuse actuellement une perte de plus d'un million d'euros dans sa trésorerie.

*A cela s'ajoute encore le fait que vous avez un intérêt particulier dans le chantier en question, alors que vous êtes l'un des bénéficiaires économiques directs du projet immobilier en question.*

*C'est dans ce contexte que vous avez usé des moyens les plus vils pour nous empêcher de recouvrer notre créance à l'égard de la société SOCIETE3.) S.A représentée par la société SOCIETE2.) S.A, en nous refusant l'accès au chantier, afin de nous empêcher d'établir l'existence des travaux réalisés par notre société, tout en bloquant le matériel de la société SOCIETE1.) sur le chantier.*

*Vous avez donc agi à l'encontre des intérêts de la société SOCIETE1.) afin de pouvoir vous enrichir personnellement en profitant des travaux réalisés par notre établissement pour le compte d'une société dont vous êtes finalement l'un des bénéficiaires économiques en ce qui concerne ladite opération immobilière.*

*Ce faisant, vous avez manqué à votre obligation de loyauté à l'égard de votre employeur en profitant de la confiance qu'il vous avait accordée dans le cadre de l'exécution de vos fonctions.*

*Votre comportement est d'autant plus grave qu'il a placé la société SOCIETE1.) dans une situation financière des plus précaires et que vous vous livrez, sous couvert de la société SOCIETE2.), à une véritable guerre acharnée contre notre société comme en témoignent les échanges de correspondances houleuses intervenus sur la période du 1<sup>er</sup> mars 2021 jusqu'au jour de votre licenciement entre Maître Claude PAULY, avocat de notre société, et Maître Andreas KOMNINOS, conseil de la société SOCIETE2.) S.A que vous représentez depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016.*

*Votre attitude a nécessairement eu pour effet de créer une mésentente grave entre votre personne et la direction de notre établissement.*

*En considération de la gravité des faits qui vous sont reprochés, vous comprendrez que notre établissement ne peut plus compter sur votre loyauté envers elle, de sorte que votre comportement a définitivement rendu impossible toute continuation des relations de travail entre parties.*

*Votre comportement a, de surcroît, été de nature à ébranler irrémédiablement la confiance réciproque devant exister entre un salarié et son employeur dans le cadre de leur relation de travail.*

*Nous nous réservons formellement le droit de compléter les présents motifs ultérieurement en cas de besoin.*

*Veillez agréer, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués. »*

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre son licenciement par courrier du 19 avril 2021, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il estime encore que les reproches formulés ne constituent pas des motifs réels et sérieux de nature à justifier son licenciement

Le requérant fait ainsi valoir que s'il devait certes suivre et surveiller les chantiers visés dans la lettre des motifs, il n'a en revanche jamais été chargé de procéder au métré en vue de la facturation, l'employeur ayant lui-même admis que cette charge incombait au conducteur des travaux, le sieur PERSONNE3.).

Il conteste encore avoir interféré dans l'établissement dudit métré, les éléments du dossier ne permettant pas de retenir l'existence d'un comportement visant à repousser ce métré et partant la facturation.

Le requérant fait ensuite valoir que si les travaux sur les chantiers en question ont bien été exécutés à la demande de la société SOCIETE2.), dont il admet être l'un des administrateurs, l'autre administrateur n'était autre que sa sœur PERSONNE2.), cette dernière disposant comme lui d'un pouvoir de signature individuelle pour engager ladite société.

PERSONNE1.) en déduit qu'aucun reproche ne saurait lui être fait, sa sœur ayant été à même d'initier tant la facturation par l'employeur que le paiement de la facture afférente par la société SOCIETE2.).

Le requérant conteste encore que suite aux agissements lui reprochés, la situation financière de la société défenderesse se serait empirée, l'employeur n'ayant versé aucun élément de preuve à l'appui de ses affirmations.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de (12 x 2.680 =) 32.160 € à titre de réparation du préjudice matériel subi pendant une période de douze mois.

S'il admet à cet égard ne pas avoir effectué de recherches en vue d'un nouvel emploi - son poste d'attaché de direction étant difficilement remplaçable - il estime toutefois que cette circonstance n'empêche pas l'existence d'une perte de revenus dans son chef, le salarié n'ayant en effet pas touché de chômage suite à son licenciement alors qu'il occupait diverses fonctions dans d'autres sociétés et qu'il n'était dès lors pas disponible pour le marché de l'emploi.

PERSONNE1.) réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 5.000 €, le salarié estimant qu'il y a lieu de tenir compte à cet égard du contexte familial dans lequel le licenciement a eu lieu.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle soulève l'incompétence territoriale du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, seules les juridictions du travail de Luxembourg-Ville étant compétentes sur base de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile.

A l'appui de ce moyen, la société défenderesse fait valoir que par application de l'article 1.3 du contrat de travail - réservant à l'employeur le droit de changer le lieu de travail du salarié - le lieu de travail habituel du requérant se trouvait dans l'arrondissement de Luxembourg.

Elle se prévaut encore de l'article 10.1 dudit contrat, la clause y prévue attribuant compétence aux tribunaux de Luxembourg-Ville. La société défenderesse considère que les parties ont ainsi dérogé aux

règles de compétences ordinaires dans un sens plus favorable au salarié, ce dernier ayant été autorisé à saisir les juridictions de son domicile.

Elle fait finalement valoir que le salarié a été embauché pour assister sa sœur dans la surveillance des seuls chantiers de ADRESSE5.) et de ADRESSE4.) – soit les chantiers visés dans la lettre des motifs – l'intégralité de son travail ayant dès lors été effectué dans le ressort du tribunal du travail de Luxembourg.

Quant au fond, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut au débouté de la demande.

Elle fait valoir que le salarié, qui est le frère de la gérante, a voulu se lancer dans l'immobilier, qu'à cet effet il a créé les sociétés SOCIETE3.), SOCIETE2.), SOCIETE5.) et SOCIETE4.) tout en demandant à sa sœur de l'embaucher de manière limitée pour s'occuper, pour le compte de la société défenderesse, des deux chantiers dont il était lui-même, par l'intermédiaire de ses sociétés, le client.

Or, la société défenderesse fait valoir que bien qu'ayant été engagé à cet effet, PERSONNE1.) n'a jamais réalisé le travail demandé pour le compte de l'employeur, le salarié n'ayant au contraire travaillé sur lesdits chantiers que dans son propre intérêt.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fait ainsi valoir que le requérant n'a de cesse repoussé la réalisation des métrés - et donc de la facturation - des travaux réalisés par l'employeur en abusant de sa position pour s'enrichir personnellement et pour faire profiter ses propres sociétés des travaux réalisés par l'employeur sans devoir les payer.

Les sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE3.) étant entretemps tombées en faillite, elle explique encore avoir subi une perte importante en raison de ce comportement.

En ce qui concerne finalement l'argumentation que sa gérante était elle-même administratrice de la société SOCIETE2.), la société défenderesse conteste que la gestion effective de ladite société ait été assurée par PERSONNE2.), cette dernière ayant d'ailleurs démissionné de son poste dès le mois de mars 2021.

Considérant que les motifs invoqués résultent à suffisance des éléments du dossier, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut dès lors au débouté pur et simple des demandes adverses.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve reprenant plus ou moins le libellé de la lettre des motifs.

A titre plus subsidiaire, elle conteste le préjudice matériel réclamé, PERSONNE1.) n'ayant, malgré sa dispense de travail, procédé à aucune



recherche d'emploi mais s'étant contenté de continuer à travailler pour ses propres sociétés.

Pour ces mêmes motifs, la société défenderesse s'oppose encore au préjudice moral.

En termes de réplique, PERSONNE1.) conclut à la compétence du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette.

Il fait valoir que les parties ont contractuellement fixé le lieu de travail au siège de la société. Il conteste par ailleurs avoir été embauché que dans le but de s'occuper des chantiers de ADRESSE5.) et de ADRESSE4.).

Le requérant s'oppose encore à l'offre de preuve adverse, l'employeur ne pouvant par cette mesure d'instruction combler un dossier qui est vide.

Il fait finalement valoir que si PERSONNE2.) a bien démissionné de son poste d'administrateur de la société SOCIETE2.), ladite démission n'a eu lieu qu'en mars 2021, soit postérieurement au licenciement.

#### **Motifs de la décision :**

Suivant contrat de travail du 26 juillet 2018, ayant pris effet le 3 septembre 2018, PERSONNE1.) est entré aux services de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en qualité d' « attaché au dirigeant de la société ».

En date du 12 mars 2021, l'employeur a procédé à son licenciement moyennant le préavis légal.

Par courrier du 12 avril 2021 et suite à sa demande, l'employeur lui a fait parvenir les motifs de son licenciement, le salarié se voyant reprocher son comportement en rapport avec deux chantiers de l'employeur sis à ADRESSE5.) et à ADRESSE4.).

#### **Quant à la compétence territoriale :**

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut à l'incompétence territoriale du tribunal du travail de céans.

Etant donné que la partie défenderesse conteste la compétence territoriale de la juridiction saisie, il appartient au requérant de prouver que ce tribunal est territorialement compétent pour connaître de sa demande.

*Si le déclinatoire de compétence est soulevé, il appartient en effet au demandeur de justifier la compétence du tribunal saisi (en ce sens : Cour d'appel, 25 février 2021, n° CAL-2020-00433 du rôle).*

Aux termes de l'article 47 du Nouveau code de procédure civile :

*« En matière de contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage, aux régimes complémentaires de pension et à l'assurance insolvabilité, la juridiction compétente est celle 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.*

(...) ».

PERSONNE1.) estime avoir saisi le tribunal compétent, les parties ayant contractuellement fixé son lieu de travail au siège de l'employeur sis à Esch-sur-Alzette.

Le tribunal constate à cet égard qu'aux termes de l'article 1.2. du contrat de travail signé entre parties, *« le salarié exercera en principe son activité au siège de la société »*.

Il résulte des éléments du dossier qu'au moment de la signature du contrat en juillet 2018, ainsi que tout au long de la relation contractuelle, ledit siège se situait à ADRESSE2.), soit dans le ressort de la juridiction de travail de céans.

Si c'est à juste titre que la société défenderesse fait valoir que l'article 1.3 de ce même contrat dispose que l'employeur *« se réserve (...) le droit de changer ce lieu de travail (...) pour les besoins du service »*, il ne résulte en revanche d'aucun élément du dossier qu'un tel changement d'affectation ait été réalisé suite à la signature du contrat.

L'argumentation principale de l'employeur se trouve d'ailleurs en contradiction avec ses propres déclarations d'après lesquelles le salarié n'aurait, dès le départ, été embauché que dans le seul but de s'occuper des chantiers de ADRESSE5.) et de ADRESSE4.).

C'est dès lors à tort que l'employeur invoque les dispositions de l'article 1.3 du contrat de travail.

En ce qui concerne l'affirmation de l'employeur que le salarié n'aurait, dès le départ, été embauché que dans le but de s'occuper des chantiers de ADRESSE5.) et de ADRESSE4.), le tribunal se doit de constater que cette allégation ne se trouve confirmée ni par le contrat de travail - qui fixe son lieu de travail au siège de l'employeur - ni d'aucun autre élément du dossier.

Il n'est dès lors pas établi que, contrairement aux stipulations du contrat de travail, le lieu de travail effectif du salarié se trouvait exclusivement dans le ressort de la juridiction de Luxembourg-Ville.

S'il est finalement vrai que PERSONNE1.) s'occupait bien des chantiers ci-avant visés, situés dans le ressort du tribunal du travail de Luxembourg-Ville, il est toutefois de jurisprudence constante que l'affectation du salarié par l'employeur à des lieux différents pour de courtes durées situés en-dehors du ressort judiciaire abritant le siège social de la société ne fait pas perdre au siège social de la société la qualité de lieu de travail. C'est en effet audit siège qu'est organisée l'exécution du travail de la société, que s'y rassemblent les salariés pour se rendre et revenir de différents chantiers (Cour d'appel, 7 juin 2012, n° 36482 du rôle ; Cour d'appel, 12 juillet 2012, n°37710 du rôle).

Le moyen d'incompétence tiré de la localisation du lieu de travail en dehors du ressort de la juridiction de céans est dès lors à rejeter.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) se prévaut encore de la clause prévue à l'article 10.1 du contrat de travail.

Aux termes dudit article, les parties ont convenu que « *les tribunaux de Luxembourg-Ville sont compétents pour tout litige résultant du ou en relation avec le présent contrat de travail* ».

L'employeur considère que cette clause attributive de compétence est parfaitement valable alors qu'elle serait plus favorable au salarié alors qu'elle serait de nature à lui permettre de saisir le tribunal de son domicile situé à ADRESSE1.).

Le salarié n'a pas autrement pris position par rapport à la validité de ladite clause.

Il y a lieu de rappeler que même si les règles de compétence territoriale des juridictions ne sont en principe pas d'ordre public et que les parties peuvent dès lors y déroger, il convient de faire application de l'article L.121-3 du Code du travail qui n'autorise des dérogations à la législation sur le contrat de travail que si elles sont plus favorables au salarié.

Le tribunal considère à cet égard que la seule circonstance pour les parties d'avoir dérogé aux règles de compétence ordinaires en attribuant compétence à la juridiction du ressort dans lequel se situait, au moment de la signature du contrat, le domicile du salarié n'est pas de nature à être plus favorable au requérant, tout salarié étant autorisé à changer de domicile en cours de contrat de sorte à devoir saisir par la suite une juridiction qui n'est ni celle du lieu de travail, ni celle du domicile de l'une des parties au litige.

Or, 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 (en ce sens : Cour d'appel, 29 mai 2008, n° 32690 du rôle).

Il s'ensuit que la clause litigieuse n'est pas valable et que l'exception d'incompétence territoriale est à rejeter comme étant non fondée.

#### Quant à la précision des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (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.

Afin de satisfaire aux exigences de l'article L. 124-5 paragraphe (2), l'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte afin de permettre tant au salarié d'en apprécier le caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité qu'au juge de vérifier si les motifs s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement.

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.

En l'espèce, il résulte de la lettre des motifs que le salarié se voit reprocher son comportement en rapport avec deux chantiers de l'employeur situés à ADRESSE5.) et à ADRESSE4.).

Il y a d'emblée lieu de préciser que contrairement aux allégations de PERSONNE1.), le salarié ne se voit pas reprocher de ne pas avoir personnellement procédé au métré, l'employeur n'ayant à aucun moment – ni dans les motifs, ni à l'audience - affirmé que cette charge lui incombait.

Il résulte en revanche de la lettre de motivation que la société défenderesse entend justifier son licenciement en lui reprochant d'avoir fait prévaloir, sur les prédicts chantiers, ses intérêts personnels et ceux de ses sociétés, aux intérêts de son propre employeur.

PERSONNE1.) se voit ainsi reprocher, en sa fonction de responsable du chantier de ADRESSE5.) :

- d'avoir toujours repoussé l'échéance afin d'éviter qu'un métré servant de base à une facturation ne puisse être établi et payé par les sociétés dont il était l'administrateur ou le bénéficiaire économique ;
- d'avoir résisté à la réalisation du métré préparé à la demande de l'employeur au courant du mois de juillet 2020 ;
- d'avoir encore repoussé, après réalisation d'un nouveau métré, le paiement de la facture correspondante envoyée le 2 décembre 2020 à la société SOCIETE2.), mandataire de la société SOCIETE3.) ;
- d'avoir finalement engagé, suite à la suspension des travaux par la société défenderesse, une guerre ouverte à l'encontre de son employeur dans le seul but de faire bénéficier les sociétés SOCIETE2.) et SOCIETE4.) des travaux d'ores et déjà réalisés sans pour autant devoir les payer ;
- d'avoir par tous ces comportements occasionné une perte de confiance et une mésentente grave avec son employeur, le salarié ayant pris plusieurs casquettes sur ledit chantier.

PERSONNE1.) se voit encore reprocher d'avoir procédé à « la même opération frauduleuse » sur le chantier de ADRESSE4.), la facture du 6 avril 2018 envoyée par l'employeur au salarié en sa qualité d'administrateur de la société SOCIETE2.) n'ayant jamais été payée malgré l'achèvement de tous les travaux.

Si la nature des faits reprochés résulte ainsi à suffisance de la lettre des motifs – à savoir un comportement déloyal par lequel le salarié a tenté de privilégier ses propres sociétés par rapport aux intérêts de l'employeur - la société défenderesse n'a en revanche ni indiqué les comportements concrets, ni les circonstances exactes permettant d'affirmer que PERSONNE1.) aurait « toujours repoussé » le métré.

Ce comportement étant susceptible d'être mis en œuvre de multiples manières (simple demande au conducteur, mise sous pression de ce dernier, surcharge de travail, actes de sabotage, etc.), l'employeur n'a pas permis au salarié d'identifier les faits se trouvant à la base du licenciement.

De même, le libellé imprécis du reproche n'aurait pas permis au tribunal de poser des questions précises à d'éventuels témoins, ni de vérifier si des faits révélés lors de l'enquête étaient bien parmi ceux visés par l'employeur.

La société défenderesse n'a pas non plus indiqué de quelle manière le salarié aurait résisté à l'établissement du métré réalisé par le conducteur en juillet 2020, aucune précision n'ayant été fournie à cet égard. Ledit comportement n'a d'ailleurs pas été repris dans l'offre de preuve formulée à l'audience.

Le tribunal considère ensuite que PERSONNE1.) ne saurait se voir reprocher le non-paiement de la facture envoyée à la société SOCIETE2.). En effet, ce comportement ne relève pas de sa fonction de salarié de la société défenderesse, mais de celle de dirigeant de la partie débitrice de sorte qu'elle est sans lien avec les obligations découlant de son contrat de travail.

Il ne saurait pas non plus se voir reprocher l'existence d'un conflit d'intérêts alors que l'employeur n'a pas contesté qu'il avait connaissance, au moment de l'embauche, de la fonction assumée par le requérant au sein des sociétés SOCIETE6.) et qu'il a même affirmé c'est pour cette raison qu'il avait été embauché.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a finalement omis d'indiquer en quoi le salarié aurait - suite à la suspension des travaux annoncée par l'employeur le 19 février 2021 - engagé une guerre ouverte à l'encontre de la société défenderesse, les seules précisions fournies à cet égard concernant un montage de sociétés, la vente du terrain par la société SOCIETE3.) à la société SOCIETE4.) ainsi que des « *échanges de correspondances houleuses* » entre les avocats respectifs.

Or, d'après les éléments du dossier, la vente invoquée a eu lieu dès le 23 décembre 2018 (cf. arrêt du 10 novembre 2021, pièce n°11 de l'étude PAULY), soit bien avant l'annonce de la suspension des travaux. Il en est de même du « montage » des sociétés du requérant, ces dernières ayant existé dès l'embauche du salarié. Il résulte finalement de la lettre des motifs que les courriers visés par l'employeur, dont un seul a été versé, n'émanent pas du requérant mais de Maître KOMNINOS en sa qualité de conseil de la société SOCIETE2.).

Dans ces conditions, la lettre des motifs n'indique pas avec la précision requise les faits dont le requérant, en sa qualité de salarié, se serait rendu coupable sur le chantier de ADRESSE5.).

La même conclusion s'impose en ce qui concerne le chantier de ADRESSE4.), l'employeur se contentant de reprocher à PERSONNE1.) « la même opération frauduleuse » en se référant à une facturée impayée.

Or, cette facture date du 6 avril 2018 de sorte qu'elle a été émise bien avant l'embauche du salarié par la société défenderesse, le motif afférant ne constituant dès lors pas un motif précis, réel et sérieux de licenciement.

L'employeur ne pouvant suppléer à l'imprécision de sa lettre des motifs par une mesure d'instruction, l'offre de preuve formulée par l'employeur, qui comporte par ailleurs les mêmes imprécisions que la lettre de motivation elle-même, est à rejeter.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement du 12 mars 2021 est à déclarer abusif.

Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 paragraphe (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu'il a subis du fait du licenciement abusif.

Le salarié réclame ainsi tout d'abord le montant de 32.160 € à titre de réparation de son préjudice matériel. Il réclame la prise en compte d'une période de référence de douze mois.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'oppose à cette demande, le requérant n'ayant effectué aucune recherche d'emploi.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, le requérant admet ne pas avoir recherché de nouvel emploi, ni pendant, ni même après son préavis. Il explique en effet que son poste de responsabilité était difficile à remplacer.

Or, Il y a lieu de rappeler que le salarié ne doit pas se borner à rechercher un emploi lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle qu'il a exercée avant son licenciement ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher activement dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

PERSONNE1.) admet par ailleurs ne pas avoir été disponible pour le marché de l'emploi, raison qui l'aurait empêché de toucher le chômage.

Dans la mesure où le salarié semble avoir décidé de consacrer tout son temps à ses propres sociétés et ne pas rechercher un emploi de remplacement, il ne saurait raisonnablement se prévaloir de l'existence d'un préjudice matériel en lien causal avec le licenciement abusif.

Sa demande relative au préjudice matériel est dès lors à rejeter.

Le salarié réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'il évalue à 5.000 €.

Or, si la résiliation du contrat de travail d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépend aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracasseries, ce que le requérant est en l'espèce resté en défaut de faire vu qu'il n'a pas établi avoir activement cherché un nouvel emploi.

Il n'a par ailleurs pas prouvé l'existence d'une atteinte à sa dignité de salarié, le contexte familial particulier n'étant pas à prendre en considération à cet égard.

La demande relative au préjudice moral est dès lors à rejeter à son tour.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande relative à l'indemnité de procédure est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de réserver le même sort à la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

**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 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 ;

**m e t** hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire de l'Agence pour le développement de l'emploi ;

**d é c l a r e** le licenciement du 12 mars 2021 abusif ;

**d i t** les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) non fondées ;



en **déboute**;

**donne acte** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

**dit** les demande respectives des parties sur cette base légale non fondées ;

en **déboute**;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux 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,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
Patrick JUCHEM, assesseur-salarié,  
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*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.*