

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2088/24
E-TRAV-64/23

Audience publique du 14 octobre 2024

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 F-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Sylvain L'HOTE, avocat à Luxembourg,

et :

la société anonyme 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Chiara DI PRIMIO, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Strassen,

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, 2, Place de Clairefontaine, 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 François KAUFFMAN, avocat à Luxembourg,

- **partie intervenante** - faisant défaut à l'audience du 16 septembre 2024.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 10 mars 2023, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 17 avril 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 26 juin 2023.

Suite à quatre remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 16 septembre 2024.

A cette dernière audience, la partie demanderesse, comparant par Maître Sylvain L'HOTE, ainsi que la partie défenderesse, comparant par Maître Chiara DI PRIMIO, furent entendues en leurs explications et conclusions.

La partie intervenante ne comparut pas à l'audience du 16 septembre 2024.

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 10 mars 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme 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 moral pour licenciement abusif : | 22.622,20 € |
| - Congés non pris en juin et juillet 2020 : | 6.315,85 € |
| - Préjudice moral pour plainte injustifiée : | 25.000,00 € |

soit en tout 53.938,05 € avec les intérêts légaux sur 28.938,05 € à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il réclama encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du jugement.

Le requérant demanda finalement une indemnité de procédure de 4.000 € 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, il sollicita 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, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

Par courrier daté au 15 décembre 2023, mais entré au greffe du tribunal du travail en date du 13 septembre 2024, 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 16 septembre 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) rectifia sa demande en réclamant le congé pour les mois de mai 2020 et de juin 2020 (au lieu de juin et juillet 2020).

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) demanda de manière reconventionnelle la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions du requérant :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail prenant effet le 1^{er} avril 2015, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « *Chef de projet en électricité* ».

Il indique que par la suite, l'employeur l'a chargé de la gestion de l'informatique au sein de l'entreprise, le requérant ayant ainsi indiqué sa nouvelle fonction de « *IT et R&D Manager* » dans toutes ses correspondances, sans que l'employeur n'ait jamais réagi d'une quelconque manière. Il conteste dès lors s'être arrogé ladite fonction.

Le requérant explique ensuite que suivant courrier du 24 mai 2022, il s'est vu licencier moyennant un préavis du 1^{er} juin 2022 au 30 septembre 2022, assorti d'une dispense de travail.

Il fait encore valoir que suite à sa demande du 7 juin 2022, l'employeur lui a notifié une lettre de motivation du 8 juillet 2022.

PERSONNE1.) expose avoir contesté contre ledit congédiement suivant courrier du 14 juillet 2022, les motifs n'ayant pas été indiqués avec la précision requise.

Il fait plus particulièrement valoir que les annexes censées accompagner ladite lettre n'y étaient pas jointes, de sorte qu'il explique ne pas avoir compris ce qui lui est reproché.

Le requérant conteste encore le caractère réel des motifs, ceux-ci ne constituant qu'un prétexte pour se débarrasser de lui. Il fait ainsi valoir :

- que l'employeur était dûment informé de la surveillance des téléphones portables du personnel, plusieurs mails ayant été envoyés suite à la constatation d'abus ;
- qu'en sa qualité de responsable informatique, il avait un accès à distance à l'ordinateur mis à disposition de la société SOCIETE2.), de sorte que c'est à bon droit qu'il a pu mettre en garde les salariés de ladite société par rapport à l'utilisation dudit matériel ;
- que l'employeur n'a pas établi que c'est bien le requérant qui est à l'origine du courriel envoyé le 4 mars 2022 depuis la messagerie de PERSONNE2.) ;

- que finalement, le mail envoyé à sa collègue PERSONNE3.) n'a rien d'outrageant, tout harcèlement à l'égard de ladite salariée - ainsi que le burn-out qui en serait résulté - demeurant contesté et laissant d'être prouvé.

PERSONNE1.) estime finalement que les faits invoqués ne constituent pas des motifs sérieux de licenciement, l'employeur ayant lui-même admis qu'ils n'étaient pas suffisamment graves et qu'ils ne le dérangent pas quant au fond.

En tout état de cause, il estime qu'en sa fonction de « *IT and R&D Manager* », il était en droit de veiller à l'usage du matériel informatique et de donner les consignes afférentes, l'offre de preuve adverse formulée à l'audience étant dès lors à rejeter pour défaut de pertinence.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, le requérant réclame la réparation de son préjudice moral évalué à quatre mois de salaire, soit la somme de $(4 \times 5.655,55 =) 22.622,20$ €. A cet égard, il verse un certificat médical et explique avoir dû consulter.

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'une indemnité pour congé non pris.

Il fait en effet valoir que ses fiches de salaire de mai 2020 et de juin 2020, indiquant une prise de respectivement 152 heures et de 56 heures de congé, sont erronées alors qu'il n'a jamais pris de congé à cette époque.

A l'appui de ses contestations, il verse ses plannings de travail des mois en question.

Il conteste par ailleurs sa signature figurant sur les demandes de congé versées par l'employeur, ladite signature ne correspondant pas à celle apposée sur son contrat de travail.

La prise du congé n'étant pas établie, le requérant réclame dès lors le paiement d'une indemnité évaluée à $(152 + 56 = 208 \times 30,3647 =) 6.315,85$ €.

PERSONNE1.) reproche finalement à la société défenderesse d'avoir - au courant du mois de décembre 2022 - porté plainte à son encontre du chef de piratage informatique et d'avoir ainsi directement mis en cause sa responsabilité dans le dysfonctionnement du logiciel de gestion ERP en lui reprochant d'avoir bloqué ledit système à distance.

Or, s'il ne conteste pas avoir eu l'autorisation d'intervenir sur ledit logiciel pendant son contrat de travail, le requérant conteste toute responsabilité dans le blocage intervenu après l'expiration dudit contrat, celui-ci étant plutôt en rapport avec le non-paiement des factures émises par l'éditeur du logiciel.

Faisant valoir que cette plainte injustifiée lui a causé un préjudice moral, le requérant demande des dommages et intérêts à hauteur du montant de 25.000 €.

Contrairement à l'argumentation de l'employeur, il estime que le tribunal du travail est bien compétent pour connaître de ladite demande, celle-ci étant en rapport avec le contrat de travail ayant existé entre les parties.

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

Elle considère que les motifs du congédiement ont été énoncés avec une précision suffisante.

Elle considère encore que les faits invoqués constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

La société défenderesse explique ainsi qu'au cours des années, le requérant s'est arrogé le titre de « *IT and R&D Manager* ».

Elle lui reproche ensuite d'avoir abusé de ladite fonction et de l'avoir détournée de son objet en espionnant le personnel de l'employeur ainsi que ses intervenants externes.

La société défenderesse fait ainsi valoir :

- qu'en date des 31 mars 2022 et 20 mai 2022, le requérant a contrôlé sans droit l'usage des téléphones portables mis à disposition du personnel, surveillance à peine voilée alors qu'il annonçait à qui voulait l'entendre qu'il « *voyait tout* » et qu'il « *savait tout* » ;
- qu'en date du 13 avril 2022, il a contrôlé l'usage de l'ordinateur portable mis à disposition du prestataire externe SOCIETE2.) et ce en totale violation de ses attributions et des règles du RGPD ;
- qu'il s'est encore introduit dans les comptes et dans les mails personnels de ses collègues de travail en utilisant à leur insu leurs mots de passe personnels - qu'il leur avait antérieurement remis d'après les indications de son prestataire informatique SOCIETE3.) - et en répondant ainsi le 4 mars 2022 à une invitation électronique par le biais de la boîte de messagerie de son collègue PERSONNE2.) ;
- qu'il s'est par ailleurs ingéré sans autorisation dans le fonctionnement du service « Maintenance et SAV » dont la gestion avait été transférée à PERSONNE2.) et PERSONNE3.), notamment en dictant à cette dernière par message du 13 avril 2022 comment elle devait calculer les prix, ladite salariée s'étant déjà plainte du harcèlement du requérant suivant mail du 24 mars 2022 et étant finalement tombée malade pour cause burn-out.

A l'appui de son argumentation, la société défenderesse renvoie aux éléments du dossier et notamment aux courriers électroniques du requérant, aux mails de ses collègues ainsi qu'à des attestations testimoniales.

Pour autant que de besoin, elle formule une offre de preuve reprenant le libellé de la lettre de motivation.

Faisant valoir que l'accumulation des faits reprochés au salarié a créé un environnement toxique au sein de l'entreprise, la société anonyme SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du licenciement ainsi qu'au débouté pur et simple de la demande adverse.

A titre subsidiaire, elle conteste l'existence du préjudice moral allégué, le requérant ayant rapidement retrouvé un nouvel emploi.

La société anonyme SOCIETE1.) conteste encore la demande relative à l'indemnité de congé, les congés des mois de mai 2020 et de juin 2020 ayant bien été pris.

Elle verse à cet égard une demande de congé prétendument signée par le requérant, ainsi qu'un tableau « Détail des congés » qu'elle qualifie de livre des congés et dont elle déduit la prise effective du congé litigieux.

Le requérant n'ayant pas établi ne pas avoir pris ledit congé, la société défenderesse conclut au débouté de la demande.

En ce qui concerne finalement la demande en dommages et intérêts en rapport avec la plainte pénale, la société anonyme SOCIETE1.) conclut tout d'abord à l'incompétence matérielle des juridictions du travail, ladite plainte n'ayant été déposée que six mois après le licenciement.

Quant au fond, elle explique avoir dû constater courant décembre 2022 que son logiciel de gestion ERP ne fonctionnait plus.

PERSONNE1.) ayant disposé des codes source dudit logiciel de sorte qu'il était le seul à pouvoir le manipuler à distance, elle estime qu'elle pouvait légitimement admettre que ledit blocage lui était imputable de sorte qu'elle estime ne pas avoir commis de faute en déposant plainte et qu'elle conclut, partant, au débouté de la demande.

Motifs de la décision :

Quant à la régularité du licenciement :

- La précision des motifs :

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

Afin de suffire aux exigences du prédit article, 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.

Il est encore admis que si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut 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 originale des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

C'est donc la lettre de motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne pouvant être admis à pallier aux lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

En l'espèce, il résulte du courrier du 8 juillet 2022 que le salarié se voit reprocher :

- de s'être connecté à l'insu de PERSONNE2.) à la messagerie électronique de ce dernier en utilisant les identifiant et mot de passe qu'il lui avait remis au moment de la création de son accès et d'avoir ainsi, par mail du 4 mars 2022, répondu à une invitation électronique depuis l'adresse e-mail de ce dernier ;
- d'avoir de manière « *systématique* » et notamment par mail du 13 avril 2022 contrôlé et donné des directives à sa collègue PERSONNE3.) qui avait repris sa gestion du service « SAV-maintenance », la pression constante exercée sur ladite salariée ayant eu pour conséquence sa mise en incapacité pour cause de burn-out ;
- d'avoir accédé à distance à l'ordinateur mis à disposition des salariés de la société SOCIETE2.) en critiquant, par mail du 13 avril 2022, la manière dont ils se servaient dudit matériel ;
- d'avoir « *à plusieurs reprises* » fait parvenir à l'employeur des mails concernant l'utilisation des téléphones portables de la société et notamment un courriel du 20 mai 2022 reprenant la consommation de chaque salarié et pointant du doigt les consommations - jugées abusives - des numéros d'appel NUMERO2.) et NUMERO3.).

Il résulte ainsi à suffisance de la lettre de motivation que PERSONNE1.) se voit reprocher d'avoir détourné sa fonction de « *IT et R&D Manager* » aux fins d'exercer une surveillance inappropriée.

Ledit courrier ne fait en revanche pas état de ce que le requérant se serait arrogé la fonction de « *IT et R&D Manager* » sans autorisation, le fait pour l'employeur de se contenter d'indiquer qu'il se serait « *mis, de fait, à occuper* » ladite fonction ne constituant pas un reproche.

Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte des développements des parties à cet égard.

Si le courrier de motivation se réfère ensuite aux mails du requérant pour lui reprocher d'avoir « *à plusieurs reprises* » contrôlé les téléphones portables de ses collègues de travail, l'employeur ne s'est toutefois référé, comme seul exemple, qu'au seul e-mail du 20 mai 2022.

Il ne résulte dès lors pas des motifs du licenciement que l'employeur avait l'intention de lui reprocher son intervention du 31 mars 2022, pas plus que les autres e-mails auxquels le requérant lui-même s'est référé pour contester le sérieux du motif.

Le tribunal constate en outre que l'intervention du 31 mars 2022 semble avoir eue lieu à la demande de l'employeur, suite à un dysfonctionnement des portables de l'entreprise (pièce n°9 de Maître Christian JUNGERS : « *Voici le retour sur le problème des GSM. Ce mois ci nous avons atteint le quota de 100 GO !, d'où les blocages GSM (...)* ») de sorte qu'aucun reproche ne saurait lui être adressé à cet égard.

Il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte de l'e-mail du 31 mars 2022 que la société défenderesse a invoqué à l'audience.

Il en va de même du reproche tiré du « *contrôle systématique du travail de Madame PERSONNE3.)* », constitutif d'un harcèlement ayant causé l'incapacité de la salariée.

Le tribunal constate en effet que le seul courrier électronique spécifié par l'employeur est celui du 13 avril 2022 à 20.58 heures.

La lettre de motivation ne précise pas quels autres e-mails le requérant aurait envoyés à sa collègue.

Or, le fait pour la société défenderesse de faire état de « *divers autre emails* » ne la dispense pas de préciser clairement l'ensemble des comportements reprochés afin de permettre au salarié d'identifier les faits qualifiés d'harcèlement. L'employeur n'a par ailleurs pas établi, au vu des contestations du salarié, que de tels mails auraient été joints au courrier de motivation pour en faire partie intégrante.

Le reproche tiré de la pression constante, voire du harcèlement à l'égard de la salariée PERSONNE3.) qui aurait occasionné son burn-out – lequel ne résulte par ailleurs d'aucun certificat médical - est dès lors à écarter, seul l'e-mail du 13 avril 2022 étant dès lors à prendre en considération.

L'appréciation du bien-fondé du licenciement devra dès lors uniquement se faire sur base des quatre mails expressément invoqués dans le courrier de motivation.

➤ Le caractère réel et sérieux des motifs :

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

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 revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d'appel, 30 juin 994, n°14582 du rôle).

En ce qui concerne la réalité des motifs, le requérant ne conteste pas l'envoi des deux mails du 13 avril 2022 (contrôle du matériel utilisé par la société SOCIETE2.) et intervention au niveau du travail de PERSONNE3.)).

PERSONNE1.) admet encore être l'auteur du courrier électronique du 20 mai 2022 dans lequel il procède à une analyse de l'utilisation des téléphones portables de l'entreprise.

Il conteste en revanche l'utilisation frauduleuse de la messagerie de PERSONNE2.).

La société défenderesse se réfère quant à elle à une attestation testimoniale (pièce n° 22 de Maître Christian JUNGERS) aux termes de laquelle PERSONNE2.) affirme que « *je n'ai jamais été l'auteur du courrier électronique adressé à Madame PERSONNE3.) ainsi qu'à Monsieur PERSONNE4.), en date du 4 mars 2022 à 7 h 59* ».

Au vu des éléments du dossier, le tribunal constate qu'en date du 4 mars 2022 à 7.59 heures, la messagerie de PERSONNE2.) a servi à l'envoi du mail suivant :

« Bonjour,

Comme vous le savez, j'oeuvre depuis plus de 8 années pour construire le département SAV et CFA qui n'existait pas du tout avant.

Une redirection a été faite depuis l'arrivée de PERSONNE5.) et en effet certaines choses n'ont malheureusement plus fonctionnées. Nous allons revenir à ces idées d'avant, cela est un bon point.

J'ai déjà beaucoup de mal à réussir à accepter ce changement, je me remets en cause et essaye de comprendre où les choses ont bloquées, mais je mets toute l'énergie pour faire en sorte que tout cela se passe bien.

J'ai besoin de faire une pause avant de me concentrer dans une nouvelle aventure, et je suis désolé mais je ne pourrais donc pas participer à cette réunion si urgente. D'autres ont pourtant été reportées en l'absence de certaines personnes.

Je vous souhaite à tous une bonne semaine et une bonne réunion.

PERSONNE1.) ».

Dans la mesure où il résulte des éléments du dossier qu'au moment de l'envoi du prédit mail, le requérant se trouvait dans sa huitième année de services, qu'il se trouvait à la tête du service SAV jusqu'en mars 2022, date à partir de laquelle ledit service a été repris par ses collègues PERSONNE3.) et PERSONNE2.) et qu'il résulte de l'attestation testimoniale de ce dernier qu'il n'est pas l'auteur du message en question, le tribunal considère que l'employeur a établi à suffisance que c'est bien le requérant qui est à l'origine de ce message qui se termine d'ailleurs par l'indication de son prénom « PERSONNE1.) ».

Il ne résulte en revanche d'aucun élément du dossier que pour envoyer ledit message, le requérant se serait introduit de manière frauduleuse dans la messagerie de PERSONNE2.).

L'employeur n'a ainsi fait état d'aucun élément de preuve de nature à confirmer que son prestataire SOCIETE3.) lui aurait confirmé que le requérant fournissait au personnel leur identifiant et leur mot de passe de sorte qu'il pouvait, à sa guise, se connecter aux différents comptes.

PERSONNE2.) ne confirme par ailleurs pas dans son attestation que le prédit message aurait été envoyé à son insu, se contentant d'indiquer qu'il n'en était pas l'auteur.

L'employeur n'a dès lors pas établi qu'PERSONNE1.) se serait connecté à ladite messagerie de manière frauduleuse, pareille circonstance n'ayant pas non plus été offerte en preuve de sorte que seul l'envoi du courrier est établi.

Or, si le fait de se servir de la messagerie électronique d'un collègue de travail pour envoyer un message en son propre nom n'est certes pas habituel, il ne constitue toutefois pas, en tant que tel, un motif de licenciement.

Le motif afférent est dès lors à écarter pour absence de caractère réel et sérieux.

En ce qui concerne l'attitude adoptée par le requérant à l'égard de PERSONNE3.), l'employeur lui reproche d'une part de n'avoir cessé surveillé les actions de PERSONNE3.) de manière à causer son burn-out. Il lui reproche d'autre part d'avoir voulu dévaloriser son travail en mettant la direction en copie du mail du 13 avril 2022.

Il y a d'emblée lieu de rappeler que dans la mesure où le prédit courriel est le seul à avoir été invoqué, c'est à tort qu'PERSONNE1.) se voit reprocher d'avoir « de cesse » surveillé sa collègue de travail, sa prétendue incapacité de travail pour cause burn-out n'ayant par ailleurs pas été établie.

En ce qui concerne ensuite le courrier du 13 avril 2022, qui a été envoyé tant à PERSONNE3.) qu'à un certain nombre d'autres destinataires, il en résulte que le requérant a rendu attentif sa collègue de travail à ce qu'il considérait être une erreur de prix au niveau du service SAV-maintenance.

S'il est vrai que le requérant n'occupait plus le poste de responsable dudit service depuis mars 2022, le tribunal estime cependant qu'on ne saurait lui reprocher d'avoir attiré l'attention de sa collègue sur ce qu'il considérait – à tort ou à raison – comme une erreur.

La terminologie utilisée (« Salut PERSONNE3.), je viens de regarder les FI que tu as préparé, attention au prix car ils sont pas bons, regardes les articles déjà facturés au client tu es trop bas, tu as la touche là qui te permet de voir les prix déjà données ... ») ne permet pas non plus de déduire sa volonté de dévaloriser le travail de sa collègue.

Finalement, le fait de mettre l'employeur en copie dudit courrier ne permet pas non plus de retenir dans son chef l'existence d'une intention de nuire, de sorte que le comportement reproché n'est pas de nature à justifier un licenciement.

En ce qui concerne ensuite le courrier du même jour adressé aux salariés de la société SOCIETE2.), chargée par l'employeur d'une mission d'accompagnement visant à améliorer sa performance opérationnelle, PERSONNE1.) n'a pas contesté s'être connecté à distance à l'ordinateur mis à leur disposition en leur signalant, dans les termes suivants, qu'ils avaient laissé le bureau de l'ordinateur en désordre :

« Bonsoir,

Je viens de regarder le PC distant ...

Merci d'en prendre soins, regardez dans quel état j'ai trouvé le bureau !

De plus celui-ci est lent et présente une anomalie de dialogue avec ERP, temps d'affichage trop lent.

Il faut me prévenir quand il y a un problème.

Merci bien ».

Il résulte du courrier de motivation qu'en sa qualité d'*IT Manager*, le requérant était responsable de l'infrastructure IT, des serveurs aux réseaux en passant par les postes et outils de travail.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier - et il n'a pas été allégué - que les limites de ladite fonction auraient été fixées dans un règlement interne où que les règles de conduite à respecter auraient été autrement portées à la connaissance du salarié.

L'employeur n'est par ailleurs pas intervenu pour freiner les ardeurs du requérant ni après son courrier du 13 avril 2022 aux salariés de la société SOCIETE2.), ni après celui du même jour envoyé à PERSONNE3.) mais il a préféré attendre le 24 mai 2022 pour procéder, sans autre avertissement, à son licenciement alors qu'une simple mise en garde aurait sans doute suffi pour éviter de nouvelles dérives.

Il ne saurait dès lors lui reprocher ni le contrôle de l'état de l'ordinateur, ni celui de l'usage des téléphones.

C'est dès lors à juste titre que le requérant fait valoir que son licenciement n'est pas basé sur des motifs réels et sérieux.

C'est encore à bon droit qu'il renvoie au comportement contradictoire de l'employeur, le responsable de la société ayant déclaré auprès de la police à l'occasion de sa plainte pour fraude informatique en décembre 2022 que « *le jour de son licenciement je voulais lui donner une dernière chance. Je voulais lui donner un mois, pour revenir dans l'axe et qu'il arrête ce qu'il avait fait de mal. On n'est pas arrivé jusque-là, car il s'est énervé (...)* ».

Or, le salarié ne se voit pas reprocher de s'être énervé et de ne pas avoir voulu entendre raison, mais d'avoir accompli des actes pour lesquels l'employeur considère lui-même qu'un simple avertissement aurait suffi.

Le licenciement du 22 mai 2022 n'étant dès lors pas basé sur des motifs réels et sérieux, il y a lieu de le déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation du licenciement :

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

PERSONNE1.), qui ne réclame pas de préjudice matériel, demande le paiement d'un montant de quatre mois de salaire à titre de réparation de son préjudice moral.

Il est admis que les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, 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 du licenciement.

Au vu de l'ensemble des éléments du dossier et notamment de l'âge du requérant (né en 1967), de son ancienneté (plus de sept ans) et de la circonstance qu'il a retrouvé un nouvel emploi dès avant la fin de son préavis (à partir du 5 septembre 2022), le tribunal décide d'indemniser le préjudice moral du requérant à concurrence d'un montant évalué *ex aequo et bono* à 2.500 €.

Quant au congé :

Le requérant explique que contrairement aux indications des fiches de salaire de mai et de juin 2022, il n'a pas pris de congé pendant la période en question. Le congé afférent ayant été déduit à tort, il réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de $(152 + 56 = 208 \times 30,3647 =) 6.315,85$ €.

Il y a lieu de rappeler que la charge de la preuve de la prise du congé incombe à l'employeur, ce dernier étant obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service.

L'employeur s'oppose à la demande adverse en versant une demande de congé ainsi qu'un tableau informatique reprenant les congés prétendument pris au courant des mois de mai 2022 et de juin 2022.

En ce qui concerne la demande de congé (pièce n° 18 de Maître Christian JUNGERS), il en résulte que le salarié aurait demandé congé pour la période du 4 au 31 mai 2020 et pour celle du 2 au 10 juin 2020. Ladite demande porte une signature à l'endroit prévu pour la signature du demandeur. Elle n'a en revanche pas été signée pour accord par l'employeur.

La signature du salarié figurant sur ledit document étant contestée, il y a lieu de rappeler que la partie contre laquelle on produit un acte sous seing privé a le choix de l'attaquer, soit en le déniait simplement, ce qui impose la charge de la preuve à celui qui l'exhibe, soit en prenant l'offensive et en s'inscrivant en faux contre la pièce contestée.

L'acte sous seing privé ne présente en effet aucune garantie quant à sa provenance de sorte que, tirant toute sa force de la signature du particulier à qui il est opposé, il n'y a aucune raison pour préférer l'affirmation de celui qui entend s'en prévaloir à l'affirmation de celui qui en conteste la sincérité ; la partie à laquelle on oppose l'acte sous seing privé peut donc le repousser sans avoir besoin de s'inscrire en faux. Dès lors, dans le cas où celui à qui l'acte est opposé dénie sa propre signature, cette simple déclaration ruine provisoirement l'efficacité probatoire de l'acte qui, jusqu'à preuve du contraire, est réputé ne pas émaner de la signature prétendue, donc être un faux. (Trib. Lux., 7 juillet 2011, n°36793 du rôle)

L'employeur n'a dès lors pas établi - au vu des contestations adverses - que c'est bien le salarié qui a demandé congé.

La signature d'une demande de congé ne constitue par ailleurs pas la preuve de la prise effective dudit congé.

La société défenderesse se réfère encore à un document dénommé « *détail annuel des différentes périodes de congé pour un salarié* » (pièce n°19 de Maître Christian JUNGERS).

Ledit document ne constitue toutefois pas un livre des congés de nature à établir la prise effective du congé prétendument demandé, alors qu'il ne présente aucune garantie d'authenticité.

Il se trouve par ailleurs en contradiction avec les plannings du requérant (pièces n°s 6 et 8 de Maître Sylvain L'HOTE) dont il résulte que le salarié avait des rendez-vous professionnels pendant la période pendant laquelle il était censé être en congé.

L'employeur n'ayant pas établi, dans ces circonstances, la prise effective du congé imputé pendant les mois de mai 2022 (152 heures) et de juin 2022 (56 heures), le requérant peut prétendre à un solde de 208 heures de congé non pris.

Aux termes de l'article L.233-12, alinéa 3 du Code du travail :

« Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement ».

Le montant réclamé n'ayant pas été autrement contesté, la demande est à déclarer fondée pour la somme de (208 heures x 30,3647 € =) 6.315,85 €

Quant à la plainte pour piratage informatique :

Il résulte des explications des parties à l'audience qu'en date du 1^{er} décembre 2022, l'employeur a déposé une plainte contre le requérant en lui reprochant d'avoir bloqué à distance le fonctionnement du logiciel de gestion ERP de la société défenderesse.

Considérant cette plainte comme étant abusive et non justifiée, le requérant conclut au paiement d'une somme de 25.000 € à titre de dommages et intérêts.

La société anonyme SOCIETE1.) conclut quant à elle à l'incompétence du tribunal, la plainte ayant été déposée après le licenciement du 22 mai 2022.

Aux termes de l'article 25 du Nouveau code de procédure civile, le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Le tribunal du travail, juridiction d'exception, n'est dès lors compétent que s'il est saisi d'une demande qui prend son origine dans un tel contrat de travail.

Si le tribunal peut dès lors connaître d'une telle demande même après la fin de l'engagement et qu'il est exact que la demande du requérant est relative à une plainte déposée à l'occasion du contrat de travail, il résulte toutefois des éléments du dossier que la créance alléguée ne trouve pas son origine directement dans le contrat de travail.

Le tribunal du travail est dès lors incompetent pour connaître de la demande en dommages et intérêts afférente à la plainte.

Quant à la majoration du taux d'intérêt :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande afférente.

Quant aux indemnités de procédure :

Le requérant ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entière 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.

Au vu de l'issue du litige, la société défenderesse ne saurait prospérer dans sa demande relative à l'indemnité de procédure de sorte qu'il y a lieu de l'en débouter.

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.

La notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire. Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Il convient dès lors lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne le montant alloué au salarié du chef de son congé non pris.

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 rectification de sa demande relative aux congés ;

donne acte à la société anonyme SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle relative à l'indemnité de procédure ;

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 et le met hors cause ;

déclare le licenciement du 22 mai 2022 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice moral fondée à concurrence du montant de 2.500 € ;

dit sa demande relative au congé non pris fondé pour le montant de 6.315,85 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de (2.500 + 6.315,85 =) 8.815,85 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 10 mars 2023, jusqu'à solde ;

dit que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

se **déclare** incompetent pour connaître de la demande d'PERSONNE1.) en rapport avec le dépôt de la plainte pénale ;

dit sa demande relative à l'indemnité de procédure fondée à concurrence du montant de 700 € ;

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

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) ;

en **déboute** ;

ordonne l'exécution provisoire du jugement en ce qui concerne le montant de 6.315,85 € ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) 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,
Armand ROBINET, 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.