

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 16
MARS 2012**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le j u g e m e n t
qui suit

dans la cause

e n t r e:

A.), ci-avant technico-commercial auprès de la société anonyme **SOC1.**),
demeurant à F-(...), (...),

D E M A N D E U R, comparant par Maître Christian-Charles LAUER, avocat à
la Cour, demeurant à LUXEMBOURG

e t

la société anonyme SOC1.), établie et ayant son social à L-(...), (...),
représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite
au registre de commerce et des sociétés de et à LUXEMBOURG sous le numéro
B (...), filiale luxembourgeoise de la société à responsabilité limitée **SOC2.)**,

D E F E N D E R E S S E, comparant par Maître Erwann SEVELLEC, avocat à
la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

P R E S E N T S :

- **Marie MACKEL**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme
Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Tom HERMES**, assesseur - employeur;

- **Corinne LUDES**, assesseur - salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 22 septembre 2008 au greffe de ce tribunal du travail par A.), les parties furent convoquées à l'audience publique du mardi, 28 octobre 2008.

A l'appel de la cause à la prédite audience, Me Isabelle FERAND se présenta pour la société défenderesse. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 07 novembre 2008 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires suite à la demande de l'un ou de l'autre des mandataires des parties (05.12.2008, 27.02.2009, 24.04.2009, 03.07.2009, 06.11.2009, 29.01.2010, 09.07.2010, 17.09.2010, 17.12.2010, 01.07.2011, 02.12.2011).

Lors de l'audience publique du vendredi, 02 décembre 2011, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 02 mars 2012, audience publique lors de laquelle l'affaire fut utilement retenue. Les mandataires de la partie requérante et de la société défenderesse (Me Nathalie SARTOR en remplacement de Me Christian-Charles LAUER et Me Erwann SEVELLEC ayant repris le mandat de Me Isabelle FERAND) furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

le jugement qui suit:

Procédure :

Par requête déposée le 22 septembre 2008, A.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société anonyme **SOC1.**), pour lui réclamer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif sinon d'irrégulier les montants suivants :

- indemnité de départ (1 mois de salaire) :	2.297,43 € brut,
- indemnité compensatoire de congé (pendant la durée des 4 mois de préavis soit 8 jours soit 13,0535 par heure soit 8 heures x 8 jours) :	835,42 € brut,
- indemnité compensatoire	

de préavis (soit 2.297,43 brut x 4 mois) :	9.189,72 € brut,
- préjudice matériel	
(2.297,43 € x 6 mois) :	13.784,58 € brut,
- préjudice moral :	20.000,00 € brut,
- arriérés de salaire pour la période de janvier à juin 2008 :	1.018,97 € net,
- salaire du 1 ^{er} juillet 2008 au 18 juillet 2008 (13,0535 € brut par heure soit 8 heures x 18 jours) :	1.879,70 € brut,
- solde de congé non pris (24,75 jours) (13,0535 € brut par heure soit 8 heures x 24,75 jour) :	2.584,59 € brut,

 Ces montants avec les intérêts légaux à partir du 18 juillet 2008, jour du licenciement, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

Il demande encore condamnation de la défenderesse à lui délivrer sa fiche de salaire du mois de juin 2008, du mois de juillet 2008, son certificat de travail, le formulaire E 301, l'original de la carte d'impôt et le reçu pour solde de tout compte, le tout sous peine d'une astreinte de 100 € par document et par jour de retard

Il demande en outre la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir.

Il demande enfin condamnation de la défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure d'un montant de 750 € et que le jugement à intervenir soit assorti de l'exécution provisoire.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

Moyens et prétentions des parties :

Lors de l'audience publique du 2 mars 2012, le requérant déclare qu'il renonce à sa demande en délivrance des divers documents tels que spécifiés dans sa requête introductive d'instance, à ses arriérés de salaire et qu'il réduit sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de congé au montant de

1.083,92 €, solde qui n'a pas encore été réglé suite à l'ordonnance des référés du 30 octobre 2008.

Le requérant expose qu'il a été au service de la défenderesse depuis le 6 avril 1999 et qu'il s'est vu notifier son licenciement avec effet immédiat par courrier recommandé le 30 juillet 2008 après avoir fait l'objet d'une mise à pied le 18 juillet 2008.

Il donne à considérer que la défenderesse n'a pas respecté les dispositions de l'article L. 124-10 (5) du Code du travail quant au délai y prévu. Il conclut que le licenciement intervenu est irrégulier quant à la forme.

Il critique encore son licenciement intervenu hors du délai tel que prévu à l'article L. 124-10 paragraphe (5) du Code du travail comme étant un licenciement oral et donc abusif.

A titre plus subsidiaire, il critique le licenciement comme étant un acte socialement et économiquement anormal, étant donné qu'il n'est pas fondé sur des motifs réels et sérieux.

A cet égard, il soutient qu'ayant dix ans d'ancienneté et étant en contact continu avec la clientèle de la défenderesse à cause de ses fonctions lui attribuées, le reproche formulé à son égard tenant au fait qu'il a volé des fichiers clients n'aurait aucun sens. Il insiste sur le fait qu'il connaissait les clients de la défenderesse par cœur et que c'est lui en sa fonction de commercial qui établissait les plans de ces clients.

A l'appui de ses affirmations, il renvoie à ses pièces.

La défenderesse s'oppose à la demande en soulevant tout d'abord l'incompétence du tribunal du travail, le requérant ayant été, d'après elle, un agent commercial indépendant, sans contrat de travail.

Quant aux motifs gisant à la base du licenciement, elle estime que le requérant a bien été licencié par un courrier du 30 juillet 2008 et non pas par un licenciement oral, que les motifs gisant à la base de ce licenciement sont énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence et qu'ils sont, en plus, suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant.

Elle relève quant aux motifs que ceux-ci sont multiples, à savoir :

*« i. Démarchage d'un fournisseur aux fins d'établissement d'un devis pour la fabrication de produits similaires à ceux fabriqués par la société **SOCI.** » ;*

ii. Subtilisation de plans et de devis pour les fournir à un concurrent de (SOCl.) ;

iii. Subtilisation de données informatiques ;

iv. Insuffisance professionnelle ;

v. Hygiène approximative et apparence négligée. ».

Elle cite la jurisprudence selon laquelle il est retenu que : « *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. ».*

Elle invoque, en outre, à l'appui de ses affirmations des attestations testimoniales établissant les motifs.

A titre subsidiaire, elle formule une offre de preuve et demande d'y faire droit.

En conclusion, elle demande de déclarer le licenciement avec effet immédiat régulier et de débouter le requérant de ses demandes.

Elle demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1500 €.

Motifs de la décision :

L'incompétence des juridictions du travail :

Aux termes de l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, la compétence du tribunal du travail n'existe que tant que la demande prend son origine dans un contrat de travail.

En cas de contestation et à défaut d'un contrat de travail écrit, il appartient au demandeur à l'action de démontrer l'existence d'un contrat de travail qui engendre la compétence des juridictions du travail.

Le contrat de travail est celui qui place le salarié sous l'autorité de son employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie le résultat.

Par ailleurs, la preuve du contrat de travail peut résulter d'un ensemble d'éléments qui constituent des présomptions précises et concordantes faisant conclure à l'existence d'un lien de subordination et donc d'un contrat de travail.

Il est constant en cause qu'il n'existe pas de contrat de travail écrit entre les parties.

Il appartient donc au requérant d'établir qu'il existait un contrat de travail entre les parties caractérisé par un lien de subordination.

A cet égard, le requérant verse diverses pièces.

Il y a lieu de prendre en considération les éléments suivants pour conclure à l'existence d'une relation de travail entre parties :

- la lettre de licenciement datée du 24 juillet 2008 et notifiée par huissier le 30 juillet 2008 fait référence expresse à un contrat de travail (« ... *faisant suite à votre mise à pied, nous nous voyons obligés de procéder à la résiliation de votre **contrat de travail** avec effet immédiat pour motifs graves. ... vous aviez personnellement contacté un concurrent de votre **employeur** ... vous vous êtes présenté comme un agent commercial indépendant, alors que vous travailliez pour nous depuis le 1^{er} octobre 2001. Vous avez fait cette démarche, à l'insu de votre employeur, ... »),*
- la défenderesse a établi chaque mois des fiches de salaire dont il ressort qu'elle a payé régulièrement, du moins jusqu'au mois de janvier 2008, un salaire mensuel fixe, qu'elle a remboursé des frais de restaurant et d'essence au requérant qui avait en tant que commercial à sa disposition un véhicule de fonction, qu'il a dû retourner ensemble avec les clés, l'ordinateur ... peu après son licenciement, soit le 1^{er} août 2008,
- la défenderesse a établi et a signé à la fin des relations de travail, le 31 juillet 2008, un certificat de travail constatant que le requérant a été à son service en tant que technico commercial du 1 octobre 2001 jusqu'au 30 juillet 2008,
- la défenderesse a lors de l'audience publique des référés du 15 octobre 2008 reconnu « *redevoir les montants actuellement réclamés par son ancien salarié* » et elle a réglé les soldes des salaires réclamés par le requérant suite à l'ordonnance de référé du 30 octobre 2008,
- enfin, les attestations versées par la défenderesse contredisent formellement ses propres affirmations, ceux-ci faisant clairement état du fait que le requérant a été un de ses salariés (« *M. A.) est salarié chez nous ...* »).

Ces éléments, en effet, doivent être considérés comme suffisamment concluants pour établir l'existence d'un contrat de travail avec lien de subordination entre parties.

Dès lors, il y a lieu de retenir que les juridictions du travail sont compétentes pour connaître de la présente demande.

La régularité du licenciement en la forme :

Le requérant fait plaider que la défenderesse aurait dû respecter le délai mentionné à l'article L. 124-10 (5) du Code du travail. Il soutient que tel n'a pas été le cas, sa mise à pied ayant été prononcée le 18 juillet et la lettre de licenciement lui ayant été notifiée seulement le 30 juillet 2008.

Il soutient que cette inobservation constitue une irrégularité pour vice de forme au sens de l'article L. 124-12 (3) du Code du travail.

Aux termes de l'article L. 124-12 (3) du Code du travail il est disposé que : *« La juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.*

L'indemnité visée à l'alinéa qui précède ne peut être accordée lorsque la juridiction du travail juge le licenciement abusif quant au fond. ».

En l'espèce, il convient de constater que, même s'il est vrai que le délai imposé par l'article L. 124-10 (5) du Code du travail n'a pas été respecté par la défenderesse, il ne s'agirait en tout état de cause pas d'une irrégularité substantielle, de sorte qu'aucune sanction ne serait applicable, c'est-à-dire même en cas de licenciement déclaré régulier.

A cet égard, il y a lieu de renvoyer à un arrêt de la Cour d'appel du 15 juin 2000 dans une affaire SCH. c/ L..

La rupture des relations de travail :

Le requérant soutient encore que du fait que son licenciement n'est pas intervenu conformément au délai de l'article L. 124-10 (5) du Code du travail, celui-ci serait à considérer comme intervenu de façon orale avec effet immédiat et qu'il serait donc à déclarer abusif.

S'il est vrai que le délai imposé entre la mise à pied et le licenciement n'a pas été respecté en l'espèce, toujours est-il que ce fait ne saurait requalifier le licenciement intervenu par courrier signifié par voie d'huissier le 30 juillet 2008 en licenciement oral.

Ce moyen est partant à rejeter comme étant non fondé et il convient de considérer que c'est le courrier de licenciement notifié au requérant le 30 juillet 2008 qui a mis fin avec effet immédiat au contrat de travail liant les parties.

La régularité du licenciement quant au fond :

Aux termes de l'article L.124-10, paragraphe (3), du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Ainsi, d'après la jurisprudence, l'énonciation du ou des motifs doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part,
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer à posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En l'espèce, la lettre de licenciement du 24 juillet 2008 notifiée au requérant le 30 juillet 2008 est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie.

Cette lettre n'est pas suffisamment précise quant à l'énonciation des reproches gisant à la base du licenciement.

Les premiers reproches faits sub 1, 2, 3, à savoir d'avoir divulgué des informations, pièces confidentielles à une société prétendue concurrente, de s'être approprié des documents et renseignements confidentiels et d'avoir copié ou enregistré des données appartenant à la défenderesse sur sa clé USB, manquent de la précision requise en ce que la défenderesse se cantonne à émettre des griefs de façon générale au lieu de les détailler. La lettre de licenciement n'énonce, en effet, pas la nature, l'envergure ou encore le contenu de ces prétendues informations ou pièces confidentielles ainsi prétendument en possession du requérant ou encore divulguées par ce dernier, qui a été en charge de la prospection de clients nouveaux pour la vente des produits et du suivi de la clientèle existante de la défenderesse.

Quant au reproche libellé sub 4 de la lettre de licenciement, celui-ci est également à écarter pour imprécision, son énoncé ne contenant aucune information précise par rapport aux propos qui auraient été tenus par le requérant à l'adresse de sa secrétaire et par rapport aux documents prétendument contenus dans la serviette du requérant. La lettre de licenciement n'indique en effet aucunement pourquoi le requérant en sa qualité de commercial n'aurait pas été en droit d'avoir en sa possession les plans et devis concernant les clients **SOC3.)** et **SOC4.)**.

Enfin, il en est de même des reproches vagues formulés aux points 5 et 6 ayant trait à une insuffisance professionnelle et à une tenue vestimentaire et/ou physique négligée du requérant, même s'il y est indiqué que le 18 juillet 2008 le requérant s'est présenté sur son lieu de travail avec une barbe de trois jours.

Le licenciement est en conséquence à déclarer abusif pour absence de précision des motifs invoqués à sa base.

Il s'ensuit que l'offre de preuve formulée par la défenderesse est à rejeter pour être irrecevable.

Les montants :

- l'indemnité de départ :

Il est constant en cause qu'à la date du licenciement le requérant avait une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès de la défenderesse.

Le requérant a partant droit sur base de l'article L. 124-7 du Code du travail à une indemnité de départ égale à un mois de salaire.

Il convient partant de faire droit à cette demande jusqu'à concurrence du montant réclamé, soit un montant 2.297,43 €.

- l'indemnité compensatoire de préavis :

Il se dégage des renseignements fournis non autrement contestés que le requérant a été au service de la défenderesse depuis le 1^{er} octobre 2001.

Dès lors, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis égale à quatre mois de salaire est à déclarer fondée sur base de l'article L. 124-6 du Code du travail et justifiée pour le montant non spécialement critiqué de 9.189,72 €.

Il convient partant de faire droit à la demande du requérant jusqu'à concurrence du montant réclamé par lui, soit un montant de 9.189,72 €.

- les dommages-intérêts :

Aucune indemnisation n'est due en l'espèce pour préjudice matériel.

En effet, il y a lieu de constater que le requérant n'a versé aucune pièce relative à son prétendu dommage matériel, de sorte qu'il reste en défaut d'établir la preuve de l'existence d'un préjudice subi par lui suite à son licenciement abusif.

Le requérant est partant à débouter de cette demande.

Eu égard à la durée des relations de travail ayant existé entre parties (engagé en 2001), aux circonstances du licenciement, il convient de fixer le préjudice moral qu'il a subi du fait de l'atteinte à sa dignité de salarié et de l'inquiétude quant à son avenir à 2.000 €.

- l'indemnité compensatoire de congé :

Le requérant réclame une indemnité compensatoire de congé pour 8 jours de congé non pris pendant le délai de préavis de 4 mois, soit un montant de 835,42 €, ainsi qu'un solde d'une indemnité compensatoire de congé pour 10,38 jours non pris pendant sa relation de travail, soit un montant de 1.083,92 €.

Il est de jurisprudence constante qu'en matière de congé légal, c'est à l'employeur de prouver que le salarié a pris ses congés légaux auxquels il peut prétendre. (Cour d'appel du 1^{er} mars 2012, 3^e chambre, 37226)

Il appartient donc à la défenderesse de prouver qu'elle s'est libérée de son obligation d'avoir accordé au requérant son congé légal ou alors de lui avoir payé une indemnité compensatoire égale au salaire dû pour les jours de congé non pris.

En l'espèce, les pièces versées par la défenderesse ne constituent pas de preuve du nombre de jours de congé pris par le requérant, sinon du dédommagement par paiements d'une indemnité des jours de congé non pris par ce dernier.

Dès lors, à défaut par la défenderesse d'établir qu'elle s'est libérée de son obligation légale, le tribunal ne peut que constater que cette demande est fondée et justifiée pour les deux montants réclamés, soit un montant total de $(835,42 + 1.083,92) = 1.919,34$ €.

- l'exécution provisoire :

Conformément à l'article 148, alinéa 3, du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision, s'il s'agit de salaires échus.

En l'espèce, le solde de l'indemnité compensatoire de congé portant sur un montant de 1.083,92 € constitue une créance salariale échue, de sorte qu'il convient de prononcer l'exécution provisoire à l'égard de cette condamnation.

Pour le surplus, il n'y a pas lieu de prononcer l'exécution provisoire, s'agissant de créances indemnitaires.

- la majoration du taux de l'intérêt légal :

En application des dispositions de la loi du 6 mai 2004 sur les délais de paiement et intérêts de retard, la majoration de l'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement à prononcer.

- les indemnités de procédure :

Quant à la demande présentée par le requérant sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, il serait inéquitable de laisser entièrement à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer au titre de frais d'avocat. Il convient de lui allouer 500 € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La défenderesse succombant et devant en supporter l'intégralité des frais et dépens, elle ne saurait prétendre au bénéfice de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Elle est partant à débouter de sa demande formulée sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort,

R e ç o i t la demande en la forme,

D o n n e a c t e à **A.)** qu'il renonce à sa demande formulée au titre d'arriérés de salaire et de délivrance des documents,

D i t que les juridictions du travail sont compétentes pour connaître du présent litige,

D i t que le licenciement avec effet immédiat notifié le 30 juillet 2008 est abusif,

C o n d a m n e la société anonyme **SOC1.)** à payer à **A.)** la somme de (2.297,43 € du chef d'une indemnité de départ + 9.189,72 € du chef d'une indemnité compensatoire de préavis + 2.000 € au titre de dommages-intérêts pour préjudice moral + 1.919,34 € du chef d'une indemnité compensatoire de congé) = 15.406,46 (quinze mille quatre cent six virgule quarante-neuf) €, cette somme avec les intérêts légaux à partir du 22 septembre 2008, jour de la demande, jusqu'à solde,

D é b o u t e **A.)** de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour préjudice matériel,

D i t que le taux de l'intérêt légal sera majoré de 3 (trois) points à l'expiration d'un délai de 3 (trois) mois à compter de la notification du présent jugement,

O r d o n n e l'exécution provisoire du présent jugement, nonobstant toutes voies de recours et sans caution, en ce qui concerne le montant de 1.083,92 (mille quatre-vingt-trois virgule quatre-vingt-douze) € du chef d'arriérés de congé non pris,

C o n d a m n e la société anonyme **SOC1.)** à payer à **A.)** le montant de 500 (cinq cents) € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

D é b o u t e la société anonyme **SOC1.)** de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure formulée sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

C o n d a m n e la société anonyme **SOC1.)** à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Marie MACKEL**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Marie MACKEL**

s. **Michèle GIULIANI.**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le _____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.