

Texte pseudonymisé

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

Rép. n° 1254/24  
L-TREF-48/24

## ORDONNANCE

**rendue le jeudi, 4 avril 2024** en matière de référé travail par Malou THEIS, Juge de paix directeur à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Sven WELTER,

en matière de référé en application des articles 941 à 948 du nouveau code de procédure civile

### DANS LA CAUSE

#### ENTRE :

**PERSONNE1.)**,  
demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**  
comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

#### ET

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), société d'impact sociétal**,  
établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil de gérance actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par Maître Maximilien LEHNEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

**FAITS :**

L'affaire fut introduite par requête – annexée à la présente minute – déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 4 mars 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 20 mars 2024 à 15.00 heures, salle JP. 0.15.

Lors de cette audience, l'affaire fut remise à l'audience publique extraordinaire du 28 mars 2024 à 10.00 heures, salle JT.1.02.

A l'audience publique extraordinaire du 28 mars 2024, l'affaire fut utilement retenue par Maître Romain ADAM qui fut entendu en ses moyens et conclusions.

Maître Maximilien LEHNEN fut entendu en ses moyens et conclusions.

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

**l'ordonnance qui suit :****Objet de la saisine**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 4 mars 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), société à impact sociétal, devant le président du Tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, pour

- voir dire que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) n'a pas valablement résilié le contrat de travail du requérant,
- voir dire et constater que le fait pour la défenderesse de prétendre le contraire dans son communiqué de presse du 16 février 2024, de couper tous les accès au requérant et de l'empêcher d'accéder aux locaux de

SOCIETE1.) pour y exercer et mener à bien ses fonctions de Directeur Général, est constitutif d'un trouble manifestement illicite,

- voir également dire et constater que sont constitutifs d'un trouble manifestement illicite les propos à caractère hautement diffamatoires renfermés dans le communiqué de presse de la défenderesse du 16 février 2024, affirmant que le requérant aurait physiquement et verbalement agressé Monsieur PERSONNE2.) (ci-après « le président du conseil de gérance ») lors de la réunion du 2 février 2024,
- partant ordonner à la partie défenderesse, sous peine d'une astreinte de 500 euros par jour et par acte de violation :
  - à garantir au requérant libre accès aux locaux de SOCIETE1.),
  - à rétablir ses accès (messagerie, badges etc...),
  - à supprimer/retirer/rectifier publiquement le communiqué de presse du 16 février 2024,
  - à s'abstenir de procéder à la désaffiliation du requérant auprès du Centre commun de la sécurité sociale,
  - à s'abstenir de manière générale de tout comportement susceptible de porter atteinte à la réputation professionnelle du requérant,
- condamner la partie défenderesse à payer d'ores et déjà une provision de 15.000 euros, eu égard au caractère certain des préjudices moral et réputationnel subi par le requérant.

Le requérant sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros, l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir, ainsi que la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

## **Faits**

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

Suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 juillet 2019, le requérant a été engagé par l'association sans but lucratif SOCIETE1.) (RCS n° F 816) en qualité de directeur général dans la carrière C7 au grade d'ancienneté 18 suivant la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social, avec effet au 8 juillet 2019.

Le 17 décembre 2021, l'association sans but lucratif SOCIETE1.) a changé sa dénomination sociale en SOCIETE2.).

Le contrat de travail conclu le 3 juillet 2019 entre le requérant et l'association sans but lucratif SOCIETE2.) a été repris le 1<sup>er</sup> janvier 2022 par la société à responsabilité limitée d'impact sociétal SOCIETE1.), suite au transfert des activités de l'association sans but lucratif SOCIETE2.) vers la société à

responsabilité limitée SOCIETE1.), les conditions du contrat de travail, l'ancienneté et les droits acquis des salariés étant préservés lors de la modification de l'entité de la forme juridique de l'employeur.

Le 5 janvier 2024, le requérant se voit notifier une lettre de l'étude d'avocats Bauler & Lutgen de la teneur suivante :

Nos réfs. : 20240021/ BAJ/AF/ SOCIETE1.)  
ASBL

Vos réfs. :

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous écrire au nom de la société SOCIETE1.) ayant son siège social à ADRESSE2.) qui m'a chargé de la sauvegarde de ses intérêts.

Suite à l'incident inacceptable qui s'est produit le vendredi 2 février 2024 après-midi dans les locaux de SOCIETE1.) où vous avez agressé physiquement et verbalement le Président, je résilie formellement le contrat de travail en vous accordant un préavis de 2 mois.

Le préavis commence à courir le 15 février 2024 et se terminera le 15 avril 2024.

Vous êtes dispensé avec effet immédiat de toute prestation de travail et je vous prie de remettre, sans autres délais, tous les effets appartenant à la société que vous détenez.

Un décompte final sera établi à la fin du préavis.

Ma mandante se réserve formellement tous autres droits

Je vous prie d'agréer, Monsieur, l'expression de mes sentiments très distingués.

s. Me PERSONNE3.)

Le 16 février 2024, le communiqué de presse suivant est émis :

Communiqué de Presse — Licenciement du Directeur PERSONNE1.)

Le 5 février 2024, l'initiative de réinsertion professionnelle SOCIETE1.) S.à r.l a procédé au licenciement avec préavis de son directeur PERSONNE1.), suite à des agressions verbales et physiques envers le Président du Conseil de Gérance, PERSONNE2.). Lesdites agressions ont eu lieu le 2 février 2024, lors d'une réunion entre le Président et le Directeur, en présence de quatre autres membres de la direction de SOCIETE1.), qui ont attesté sous la foi du serment la réalité et la gravité des agressions.

Lors du Conseil de Gérance du 16 février 2024, le Président PERSONNE2.) a informé les 10 membres du Conseil réunis, non seulement des faits et des circonstances du 2 février 2024 ayant mené directement au licenciement de l'ancien Directeur. Il leur a également fait part de la découverte d'autres fautes professionnelles commises par ce dernier, au cours des derniers mois.

Le constat est établi: le comportement professionnel et personnel de PERSONNE1.) est incompatible avec la position de Directeur et indigne d'une personne mandatée d'une fonction si honorable, à la tête de la plus grande initiative sociale au Luxembourg, employant 504 bénéficiaires et 162 membres de structure.

Le Conseil de Gérance de SOCIETE1.) se compose exclusivement de membres, qui partagent la valeur commune de l'engagement social, au profit d'une initiative de réinsertion professionnelle. Il s'agit de personnes hautement qualifiées et compétentes dans leurs domaines respectifs, répondant aux obligations de leur fonction avec honneur et responsabilité. Depuis 2011, les membres ont été nommés par le Président PERSONNE2.), souvent sur recommandation du Directeur licencié. Parmi eux figurent notamment les représentants des plus importants clients de SOCIETE1.) S.à r.l, aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.

L'engagement de tout membre du Conseil de Gérance est strictement bénévole. Aucun membre du Conseil de Gérance ne touche une redevance de quelque sorte que soit, les frais de déplacement et de préparation aux réunions sont à leur charge et non pas à la charge de SOCIETE1.) S.à r.l. Le seul et unique intérêt des membres du Conseil de Gérance, qui consacrent leur temps et leurs efforts, est de contribuer à la noble cause de la réinsertion professionnelle que SOCIETE1.) S.à r.l pratique avec succès, grâce à notre collaboration étroite avec le Ministère du Travail, grâce à nos partenaires de longue date et grâce à l'engagement incessable de notre personnel.

Insinuer le contraire n'est qu'une tentative indigne pour couvrir ses fautes graves, démontrant son inaptitude professionnelle et humaine à diriger une initiative sociale. Le Conseil de Gérance de SOCIETE1.) S.à r.l priorise le bien-être du personnel et la continuité du travail presté en toute sérénité. Il se réserve le droit d'engager les poursuites judiciaires appropriées à l'encontre de son Directeur licencié pour les fautes commises par ce dernier.

Une clarification, par rapport aux récentes déclarations de la part de ORGANISATION1.), doit également être faite. En tant que Société d'impact Sociétal, dite SIS, SOCIETE1.) a fait le choix de s'engager au réinvestissement de tout bénéfice généré dans le développement et le maintien de son activité de réinsertion professionnelle, par le biais d'un capital composé à 100% de parts d'impacts. Ce fait nous distingue clairement d'une société de capitaux. A ceci s'ajoute la dépendance financière du Ministère du Travail, qui subventionne le travail des bénéficiaires. Tout Directeur à la tête de SOCIETE1.) tenu non seulement par ses responsabilités de la gestion journalière, mais plus encore, il est tenu par le plus haut standard de professionnalisme et d'éthique, indispensable dans une initiative sociale qui dépend de subventions publiques. Cette personne a une obligation de diligence dépassant largement celle d'une société quelconque, aussi bien envers le personnel et les bénéficiaires, mais aussi envers les membres du Conseil de Gérance. Occuper la position de Directeur de SOCIETE1.) est un honneur, mais aussi une grande responsabilité. L'ancien Directeur n'était pas à la hauteur du défi et a déçu sur le plan humain et professionnel.

Mais il faut souligner que l'égarement d'une personne ne réduit en rien la valeur du travail presté et des efforts déployés tous les jours par le personnel de structure de SOCIETE1.). Un fait indéniable qui fait toute la fierté de SOCIETE1.) S.à r.l.

SOCIETE1.) S.à.r.l

Suivant courrier de son mandataire du 19 février 2024 adressé à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), le requérant conteste la régularité de son licenciement et demande à titre subsidiaire les motifs qui seraient à la base de son licenciement.

Suivant courrier du 19 mars 2024, le mandataire de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conteste toute irrégularité du licenciement et fournit les motifs au licenciement avec préavis.

### **Moyens des parties**

A l'appui de sa demande, le requérant fait valoir que dans le cadre de son licenciement les règles élémentaires d'une bonne gouvernance n'auraient pas été respectées, la décision de le licencier ayant été prise par le président du conseil de gérance seul, qui n'a pas les pouvoirs statutaires de ce faire, les statuts de l'employeur disposant qu'il faut une signature conjointe pour engager la société. A cela s'ajouterait que le conseil de gérance n'a pas non plus été saisi de la question du licenciement, ni a priori, ni a posteriori pour valider la décision individuelle de son président.

Les règles élémentaires du droit du travail auraient également été violées, le licenciement étant intervenu en dehors d'un entretien préalable, sur base de motifs fallacieux, le président du conseil de gérance ayant présenté le requérant comme homme violent, alors qu'il n'aurait à aucun moment agressé, ni verbalement, ni physiquement, le président du conseil de gérance.

Enfin, le licenciement aurait été prononcé par l'association sans but lucratif (SOCIETE1.), alors que son employeur serait la société à responsabilité limitée (SOCIETE1.).

En raison du non-respect manifeste des règles du droit du travail et de « corporate governance » et du fait que la lettre de licenciement n'émanerait pas de son employeur, il y aurait absence de licenciement valable et le contrat de travail continuerait à produire ses effets.

Il en suivrait que ce serait à tort que son employeur lui refuserait l'accès aux locaux et le rétablissement de sa messagerie et de son badge, de sorte qu'il y aurait lieu de mettre fin à la voie de fait commise par l'employeur.

Dans la mesure où son employeur aurait émis un communiqué de presse en relation avec le licenciement du requérant, contenant des affirmations mensongères quant à d'éventuels actes de violence physique et verbale sur la personne de (PERSONNE2.) par le requérant, les propos à caractère hautement diffamatoires et attentatoires à l'honneur du requérant seraient également constitutifs d'un trouble manifestement illicite.

Enfin, il y aurait lieu de craindre que son employeur, se prévalant à tort du caractère régulier du licenciement, procède à la désaffiliation du requérant auprès du Centre commun de la sécurité sociale à l'expiration du délai de préavis légal, de sorte que le dommage imminent dans son chef serait également établi en cause.

Le requérant conclut que les conditions d'application de l'article 942, alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau code de procédure civile sont remplies, de sorte qu'il y aurait lieu de faire droit à sa demande.

La société à responsabilité limitée (SOCIETE1.) soulève avant toute défense la nullité de la requête, motif pris que dans le cadre de la demande tendant à la suppression du communiqué de presse du 16 février 2024, il ne serait pas précisé ce qu'il faudrait supprimer, de sorte qu'elle serait dans l'impossibilité de déterminer ce qui lui serait exactement demandé.

Elle conteste pour le surplus le bien-fondé de la demande, précisant que l'objet invoqué du requérant serait d'être réinvesti dans sa fonction, après constatation par le juge des référés du caractère non valable du licenciement.

Or, pareille demande dépasserait les pouvoirs du juge des référés, qui ne serait matériellement pas compétent pour retenir le caractère nul, respectivement non

valable du licenciement actuellement litigieux entre parties et pour ordonner la réintégration du requérant dans ses fonctions, la demande du requérant étant fondée sur l'article 942, alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau code de procédure civile et non pas sur les dispositions du code du travail donnant une compétence spéciale au Président du tribunal de travail pour ordonner dans certains cas bien précis, la réintégration du salarié.

A titre de contestations du bien-fondé de la demande, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) fait valoir

- concernant l'auteur du licenciement : que le courrier renseignerait qu'il émane de la société SOCIETE1.), de sorte que serait nécessairement visée la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), le fait que l'avocat ait inscrit dans ses références de dossier « SOCIETE1.) ASBL » ne portant pas à conséquence ;

- concernant l'absence de décision de licenciement par rapport aux prescriptions statutaires : que Maître PERSONNE3.) est membre du conseil de gestion de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), de sorte que la décision de licencier le requérant aurait été prise par deux membres dudit Conseil, en l'occurrence Maître PERSONNE3.) et le président du conseil de gestion. A cela s'ajouterait que la jurisprudence retiendrait que le licenciement par le mandataire de l'employeur serait régulier ;

- concernant l'absence d'entretien préalable : qu'il ne résulterait pas des éléments du dossier qu'un entretien préalable soit nécessaire et qu'en tout état de cause, l'absence d'entretien préalable ne serait pas sanctionnée par la nullité du licenciement et la réintégration du salarié, mais par l'allocation de dommages et intérêts ;

- concernant le communiqué de presse du 16 février 2024 : qu'il serait une réaction à l'initiative du requérant de parler à la presse, qui aurait dès le 13 février 2024 rapporté le licenciement du requérant et qu'en tout état de cause, le juge des référés serait sans pouvoirs pour apprécier le caractère diffamatoire des propos. A cela s'ajouterait que le communiqué de presse n'est pas publié sur le site internet de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), de sorte qu'elle ne saurait être contrainte de le retirer ;

- concernant la désaffiliation du requérant du Centre commun de la sécurité sociale : qu'une éventuelle désaffiliation pourrait toujours être rectifiée ;

- concernant la demande en provision : que le juge des référés serait sans pouvoirs pour allouer des dommages et intérêts.

La partie défenderesse de conclure que toutes ses contestations seraient sérieuses, de nature à faire échec à la demande, de sorte que le requérant serait à débouter de l'ensemble de ses demandes.



Elle sollicite reconventionnellement l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge exclusive l'entièreté des frais exposés pour la défense de ses intérêts dans le cadre de la présente procédure.

Le requérant demande à voir écarter comme vaines les contestations de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), étant donné qu'il résulterait de tous les éléments du dossier que le président du conseil de gérance aurait pris seul la décision de le licencier, en violation des prescriptions en matière de droit de travail et de droit des sociétés, de sorte que le licenciement ne serait pas valable, d'autant qu'il aurait été prononcé par l'association sans but lucratif SOCIETE2.) et non pas par son employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Il conteste la demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure et maintient toutes ses demandes.

### **Motifs de la décision**

La demande, régulière en la forme, est recevable.

Le président du tribunal de travail, saisi sur base de l'article 942, alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau code de procédure civile, est compétent pour en connaître.

#### 1. Quant à l'exception de nullité de la requête tirée du libellé obscur

En ce qui concerne la forclusion d'une exception de nullité d'exploit, l'article 264, alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau code de procédure civile prévoit que toute nullité d'exploit ou d'acte de procédure est couverte si elle n'est proposée avant toute défense ou exception autre que les exceptions d'incompétence.

Il en résulte que l'exception du libellé obscur, qui est une nullité de forme, doit être soulevée *in limine litis*, avant toute défense au fond.

Tel est le cas en l'espèce.

Aux termes de l'article 943 du nouveau code de procédure civile, la demande en référé est formée au choix du demandeur, soit par acte d'huissier de justice, soit par requête déposée dans la forme prévue par les articles 144 et 145. L'article 145 du nouveau code de procédure civile prévoit que la requête énonce à peine de nullité l'objet de la demande et qu'elle contient l'exposé sommaire des moyens.

L'indication exacte des prétentions et la désignation des circonstances de fait qui forment la base de la demande sont requises. La description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

C'est au juge qu'il appartient d'apprécier souverainement si un libellé donné est suffisamment précis et explicite.

En vertu de l'article 264, alinéa 2 du nouveau code de procédure civile, toute nullité de forme des exploits de procédure, parmi lesquels il faut ranger le libellé obscur, suppose l'existence d'un grief dans le chef de la partie défenderesse pour entraîner la nullité de l'acte.

L'appréciation du grief se fait *in concreto*, en fonction des circonstances de la cause. Le grief existe chaque fois que l'irrégularité a pour conséquence de déranger le cours normal de la procédure. Ainsi, une irrégularité dommageable peut être celle qui désorganise la défense de l'adversaire.

Celui qui invoque le moyen du libellé obscur doit établir qu'en raison de ce libellé obscur de l'acte, il a été dans l'impossibilité de savoir ce que le demandeur lui réclame et pour quelle raison.

En l'occurrence, le requérant a indiqué l'objet de sa requête qui consiste, d'une part, dans une demande de voir dire non valable la résiliation de son contrat de travail avec comme conséquence le maintien du requérant dans ses droits (accès au lieu de travail, accès à sa messagerie et ses badges, affiliation auprès du Centre commun de la sécurité sociale), d'autre part, dans une demande à voir cesser de nuire à la réputation professionnelle et à l'honneur du requérant en mettant fin aux propos diffamatoires avancés à l'appui de son licenciement, moyennant suppression du communiqué de presse du 16 avril 2024 et abstention future généralement quelconque de porter atteinte à la réputation professionnelle du requérant et, finalement, dans une demande en allocation de dommages et intérêts au provisoire.

Il en suit que le requérant a indiqué avec suffisamment de précision les faits à l'appui de sa demande pour ne pas laisser la partie défenderesse se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

Le fait que le requérant n'a pas indiqué avec précision quel propos du communiqué de presse est à supprimer n'est pas de nature à avoir désorganisé la défense de la partie défenderesse, la suppression visant l'intégralité du communiqué de presse.

L'exception de nullité de la requête pour libellé obscur est partant à rejeter.

## 2. Quant au bien-fondé de la demande

### 2.1. La demande en cessation d'une voie de fait, respectivement d'un dommage imminent

Le requérant base sa demande sur les dispositions de l'article 942, alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau code de procédure civile.

Aux termes de l'article 942, alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau code de procédure civile, le président du tribunal du travail peut toujours prescrire en référé les mesures conservatoires ou de remise en état qui s'imposent, soit pour prévenir un dommage imminent, soit pour faire cesser un trouble manifestement illicite.

Il y a deux cas d'ouverture distincts à cette action, à savoir s'il y a lieu de prévenir un dommage imminent et ensuite en cas de trouble manifestement illicite, lequel est assimilable à une voie de fait. On peut dire que dans ces cas, l'urgence est sous-jacente et présumée alors qu'il y a toujours urgence à prévenir un danger imminent et à faire cesser une voie de fait.

Le dommage imminent est la voie de fait dont les circonstances font admettre qu'elle est sur le point de se produire et qu'il faut prévenir par des mesures appropriées. Le trouble manifestement illicite est la voie de fait qui s'est déjà produite et qu'il s'agit de faire cesser le plus souvent par une mesure de remise en état.

La voie de fait implique de la part de son auteur des actes matériels qui portent une atteinte préjudiciable et intolérable aux droits, biens, prétentions d'autrui par l'usurpation de droits que l'auteur de la voie de fait n'a pas ou pour se rendre justice soi-même.

L'exigence d'un trouble manifestement illicite implique qu'il doit sauter aux yeux que le comportement du défendeur est contraire à la morale, à la loi, au règlement, à la convention ; si tel n'est pas le cas, le trouble sera peut-être illicite, mais il ne le sera pas manifestement et ne suffira dès lors pas à justifier le prononcé d'une mesure de remise en état (Pierre ESTOUP : La pratique des procédures rapides, Editions Litec 1990, n° 88).

Le dommage imminent est le dommage qui n'est pas encore réalisé mais qui se produira sûrement si la situation présente doit se perpétuer (Solus et Perrot : Droit judiciaire privé, Sirey 1973, n° 12789). La mission du juge des référés consiste à éviter qu'une situation irréversible ne se crée, qui consacrerait un dommage pouvant être illégitime. L'illicéité doit s'entendre dans un sens très large. Il doit au moins s'agir d'une anomalie, tout au plus qualifiable d'abus de droit. A la différence d'un litige placé sur le fondement du trouble manifestement illicite, le centre du débat en matière de dommage imminent se trouve déplacé de l'existence d'une illicéité, qui si elle est nécessairement présente, n'est plus que secondaire, vers l'existence de ses conséquences, un dommage imminent imputable à un acte du défendeur (Jacques VUITTON et Xavier VUITTON : Les référés, Litec 4e édition 2018, n° 135 et 136).

Toutefois, même si le texte de l'article 942, alinéa 1<sup>er</sup>, contrairement à l'article 942, alinéa 2 n'énonce pas expressément comme condition de son intervention, l'absence de contestation sérieuse, le juge des référés doit analyser néanmoins les moyens de défense développés devant lui (Cour d'appel, 16 décembre 2015, Pas. 37 p 328).

Finalement, le juge des référés est obligé de statuer par rapport à la situation de fait et de droit telle qu'elle se présente au jour où il rend sa décision.

En l'espèce, le demandeur soutient, d'une part, que son contrat de travail n'aurait pas été valablement résilié, de sorte que le fait pour la défenderesse de prétendre le contraire dans son communiqué de presse du 16 février 2024, de lui refuser tous les accès pour exercer à bien ses fonctions de directeur général de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) et de tenir des propos hautement diffamatoires dans son communiqué de presse du 16 février 2024 seraient constitutifs d'un trouble manifestement illicite, d'autre part, que la désaffiliation du requérant du Centre commun de la sécurité sociale à partir du 15 avril 2024, comme conséquence du licenciement non valable, serait constitutive d'un dommage imminent dans son chef.

#### 1/ quant au trouble manifestement illicite

Il résulte de la requête et des développements du requérant à l'audience publique que le trouble manifestement illicite invoqué consiste, d'une part, dans la résiliation non valable du contrat de travail du fait que (i) le licenciement n'a pas été prononcé par l'employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) mais par l'association sans but lucratif SOCIETE2.), (ii) la décision de procéder à son licenciement n'a pas été prise par l'organe statutaire compétent mais par le président du Conseil de gérance seul, (iii) le licenciement n'a pas été précédé d'un entretien préalable et, d'autre part, dans le caractère diffamatoire et attentatoire à l'honneur du requérant des propos contenus dans le communiqué de presse du 16 février 2024.

##### (i) concernant l'auteur du licenciement :

Il résulte de la lettre du 5 février 2024 que Maître PERSONNE3.) écrit « au nom de la société SOCIETE1.) ». Même si la dénomination sociale correcte de la société est « SOCIETE1.) », la référence à la « société SOCIETE1.) » ne permet pas d'exclure que le licenciement intervient à la requête de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.).

Le fait que dans les références internes de l'avocat le dossier soit renseigné par « SOCIETE1.) ASBL » n'est pas suffisant pour retenir que le licenciement émane de l'association sans but lucratif SOCIETE2.) et non pas de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), actuel employeur du requérant, respectivement que l'association sans but lucratif SOCIETE2.), en sa qualité

d'associé unique de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), ait résilié le contrat de travail.

Le juge des référés ne saurait dès lors, sans préjuger le fond, retenir pour avéré que le licenciement émane de l'association sans but lucratif SOCIETE2.) et non pas de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), actuel employeur du requérant.

Le trouble manifestement illicite invoqué à ce titre est dès lors sérieusement contestable.

- (ii) concernant l'absence de décision prise par l'organe statutaire compétent, motif pris qu'aux termes de l'article 7 des statuts de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), « la Société sera engagée en toutes circonstances, vis-à-vis des tiers, par la signature conjointe de deux gérants de la Société, incluant celle du président du Conseil ou son remplaçant ou par la signature unique de toute personne à qui de tels pouvoirs de signature ont été valablement délégués conformément au présent article 7 des Statuts » :

Les statuts de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) disposent que la société est gérée par un ou plusieurs gérants et que s'il y a plusieurs gérants, ils constituent le conseil de gérance de la société (« le Conseil »). Il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE2.) est le président du conseil de gérance, et que PERSONNE3.) est un des dix gérants de la société.

En matière de licenciement l'article L.124-3 (1) dispose que « l'employeur qui décide de licencier doit, sous peine d'irrégularité pour vice de forme, notifier le licenciement au salarié par lettre recommandée à la poste. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification ».

Ainsi, le licenciement doit émaner de l'employeur et si, en principe, c'est par la signature de l'employeur que l'auteur du licenciement est concrétisé, toujours est-il que la lettre de licenciement ne doit pas nécessairement être signée par l'employeur, mais elle peut l'être par une autre personne habilitée à cet effet par l'employeur, qui peut même ratifier une décision de rupture prise par un membre de la société sans pouvoir, le moment du licenciement étant, en droit, celui de la décision de rupture (Cour 13 juillet 2017, numéro 43618 du rôle).

En l'occurrence, la lettre de licenciement est signée par un avocat, dont il n'est pas à exclure qu'il a été valablement mandaté par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à savoir par deux gérants, dont le président du conseil de gérance, de sorte que le licenciement présente les apparences de validité et de régularité formelle.

Le juge des référés ne saurait dès lors, sans préjuger le fond, retenir pour établi que le licenciement n'émane pas de l'organe statutaire compétent.

Le trouble manifestement illicite invoqué à ce titre est dès lors sérieusement contestable.

(iii) concernant l'absence d'entretien préalable au licenciement :

L'article L. 124-2 du code du travail dispose que « (1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien ... (4) Le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme. »

Outre le fait que le requérant ne précise pas le nombre de salariés de la société à responsabilité limitée (SOCIETE1.), de sorte à établir l'obligation d'un entretien préalable au licenciement, la sanction de l'éventuelle inobservation de cette obligation légale n'est pas la nullité du licenciement, mais l'allocation de dommages et intérêts.

Le juge des référés ne saurait dès lors, sans outrepasser ses pouvoirs, retenir que l'éventuelle inobservation de cette obligation légale affecte la validité du licenciement actuellement litigieux entre parties.

Le trouble manifestement illicite invoqué à ce titre est dès lors sérieusement contestable.

(iv) concernant le caractère diffamatoire et attentatoire à l'honneur des propos contenus dans le communiqué de presse du 16 février 2024 :

Le requérant soutient que le fait de prétendre dans le communiqué de presse qu'il aurait physiquement et verbalement agressé le président du conseil de gérance lors de la réunion du 2 février 2024 constituerait une affirmation gratuite d'ores et déjà contredite par les déclarations du président du conseil de gérance et par les attestations testimoniales produites en cause, partant une diffamation.

En l'occurrence, pour apprécier et retenir le caractère diffamatoire des propos du communiqué de presse relatifs à l'agression verbale et physique du président du conseil de gérance par le requérant lors de la réunion du 2 février 2024, le juge des référés devrait nécessairement apprécier le caractère fondé ou non des motifs avancés à l'appui du licenciement du requérant, de sorte qu'il dépasserait ses pouvoirs en préjugant le fond.

Le trouble manifestement illicite invoqué à ce titre est dès lors sérieusement contestable.

## 2/ quant au dommage imminent

Le requérant soutient que sa désaffiliation du Centre commun de la sécurité sociale à partir du 15 avril 2024, comme conséquence du licenciement non valable, serait constitutive d'un dommage imminent dans son chef.

Aux termes de l'article 425 du code de la sécurité sociale, « Toutes déclarations d'entrée ou de sortie ainsi que tout changement généralement quelconque ayant une influence sur les modalités de l'assurance sont adressés au Centre commun de la sécurité sociale dans un délai de huit jours. Ces déclarations sont faites par l'assuré, ou par l'employeur si l'assuré exerce pour le compte d'autrui une occupation donnant lieu à assurance ».

Il en suit que l'employeur, à la fin du contrat de travail, est en droit de procéder à la désaffiliation de son ancien salarié, sans que cette désaffiliation soit constitutive d'un dommage imminent dans le chef du salarié.

A cela s'ajoute que pendant la période où l'indemnité de chômage est payée, les chômeurs continuent à être couverts par la sécurité sociale, de sorte qu'à défaut de preuve par le requérant qu'il n'est pas susceptible de bénéficier de l'indemnité de chômage, il continuera à être couvert par la sécurité sociale.

Le dommage imminent invoqué à ce titre est dès lors sérieusement contestable.

En conclusion, à défaut de preuve du trouble manifestement illicite, respectivement du dommage imminent allégués, la demande du requérant sur base de l'article 942, alinéa 1<sup>er</sup> du nouveau code de procédure civile est irrecevable.

### 2.2. La demande en provision

Le requérant demande à voir condamner la partie défenderesse au paiement d'une provision de 15.000 euros eu égard au caractère certain des préjudices moral et réputationnel subis.

Aux termes de l'article 942 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile, « ... Le président du tribunal du travail, siégeant comme juge des référés, peut accorder une provision au créancier dans le cas où l'existence de l'obligation n'est pas sérieusement contestable ».

Le juge des référés étant le juge de l'évident et de l'incontestable, il doit se limiter à procéder à un examen superficiel et rapide de la demande en fait et en droit et ne saurait fixer les droits des parties sous peine de porter préjudice au fond.

En l'occurrence, l'interdiction de dire le droit et de trancher le fond du litige fait que le juge des référés statuant sur base de l'article 942 alinéa 2 du nouveau code de procédure civile est sans pouvoir pour condamner une partie à des dommages et intérêts.

Le juge des référés devrait, en effet, pour toiser la question de la réparation demandée, se prononcer sur le fond même du droit, pour retenir si les faits invoqués à l'appui du licenciement et reportés dans le communiqué de presse du 16 février 2024 sont diffamatoires, de nature à causer une atteinte à l'honneur et à la réputation du requérant.

Ce faisant, le juge des référés dépasserait ses pouvoirs.

La demande en provision est partant à déclarer irrecevable.

### 2.3. Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile. Elle estime que sa demande serait justifiée en raison de l'attitude déloyale de la défenderesse qui l'aurait contrainte à introduire la présente action en justice.

La partie défenderesse réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile. Elle estime que sa demande serait justifiée en raison de l'attitude du requérant qui l'aurait contrainte de se défendre dans la cadre d'une action en justice vouée à l'échec.

Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure sont contestées de part et d'autre.

L'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge de condamner l'une des parties à payer à l'autre une indemnité lorsqu'il paraît inéquitable de laisser à la charge de cette partie les sommes réellement exposées par elle et non comprises dans les dépens (Cass. 27 février 1992, no 7/92).

Pour cerner la notion d'équité, il est nécessaire que le juge se réfère à des critères objectifs qui tiennent soit à la situation financière des parties, soit à l'attitude procédurale de la partie adverse, soit aux agissements précontentieux du défendeur (T. HOSCHEIT, *Le droit judiciaire privé au Grand-Duché de Luxembourg*, Luxembourg, éditions Paul Bauler, 2012, p.551 et s, n°1116), étant



précisé que l'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass., 16 mars 2017, n° 26/17, n° 3763).

En l'occurrence, aucune des parties ne justifie l'iniquité requise pour l'application de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, de sorte que leurs demandes respectives sont à rejeter.

2.4. Frais et dépens de l'instance

En application de l'article 238 du nouveau code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge du requérant.

|                         |
|-------------------------|
| <b>PAR CES MOTIFS :</b> |
|-------------------------|

le Juge de paix directeur de Luxembourg, Malou THEIS, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, en matière de référé en application des articles 941 à 948 du nouveau code de procédure civile, statuant contradictoirement et en premier ressort,

**reçoit** la demande de PERSONNE1.) en la forme,

**se déclare** compétent pour en connaître,

**rejette** l'exception de nullité de la demande,

**renvoie** les parties à se pourvoir devant qui de droit, mais dès à présent et par provision,

**déclare** irrecevables les demandes de PERSONNE1.),

**rejette** les demandes respectives des parties sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile

**laisse** les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

Ainsi jugé et prononcé en audience publique de vacation du tribunal de paix de Luxembourg, le quatre avril deux mille vingt-quatre par Nous Malou THEIS, juge de paix directeur, assistée du greffier Sven WELTER, qui ont signé la présente ordonnance.

Malou THEIS

Sven WELTER