

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU
21 NOVEMBRE 2016

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Michel FOEHR	assesseur-employeur
Joël SCHOLTES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

A.), demeurant à L-(...),

partie demanderesse principale
partie défenderesse sur reconvention

comparant par Maître Tom FELGEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée ZIFFER.LU s.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1466 Luxembourg, 4, rue Jean Engling, représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 157 253,

partie défenderesse principale
partie demanderesse par reconvention

comparant par Maître Antoine LANIEZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de l'**ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Sébastien COÏ, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 2 octobre 2015.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 27 octobre 2015. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 7 novembre 2016. Lors de cette audience Maître Tom FELGEN exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Antoine LANIEZ répliqua pour la société défenderesse. Maître Sébastien COÏ représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

Par requête déposée au greffe le 2 octobre 2015, A.) a fait convoquer devant le tribunal du travail de Luxembourg son ancien employeur, la société à responsabilité limitée ZIFFER.LU pour lui réclamer les montants suivants :

- une indemnité compensatrice de préavis de 18.723,44.-€
- un dommage moral de 23.701,14.-€
- un dommage matériel de 94.804,56.-€

Le requérant demande en outre une indemnité pour congés non pris de 3.683,67.-€.

A l'appui de sa demande, le requérant expose qu'il a été licencié abusivement, d'abord avec préavis le 3 juillet 2015, ensuite avec effet immédiat le 17 juillet 2015.

Le requérant demande encore le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500.- € ainsi que les frais engendrés par les honoraires d'avocat, également évalués à 2.500.-€.

Faits

Le 25 novembre 2013, A.) a été engagé par la société ZIFFER.LU en qualité de contrôleur financier.

Par lettre lui remise en mains propres le 3 juillet 2015, A.) a été licencié moyennant le préavis légal de deux mois, devant se terminer le 14 septembre 2015.

Par lettre recommandée du 17 juillet 2015, il a été licencié avec effet immédiat pour une absence injustifiée du 6 au 14 juillet 2015 et l'envoi d'un message LinkedIn, le 5 juillet 2015 qualifié de tentative interdite de solliciter le client.

Par lettre recommandée du 17 août 2015, la société ZIFFER.LU envoie les motifs du licenciement avec préavis, soit des motifs d'ordre économique.

Les lettres du 17 juillet 2015 et du 17 août 2015, auxquelles le tribunal se réfère, sont annexées à la requête introductive d'instance.

Moyens et prétentions des parties

A l'appui de sa requête, **A.)** soutient que les motifs à l'appui de son licenciement ne sont pas exposés avec la précision requise, et, par ailleurs, ni réels ni sérieux.

S'agissant du licenciement avec effet immédiat, il donne à considérer qu'il était dispensé de travailler pendant le préavis, de sorte que son absence à partir du 6 juillet 2015 n'était pas injustifiée. Par ailleurs, la simple information de **B.)** de son licenciement, et la proposition d'un déjeuner commun ne saurait être interprétée comme un acte concret de sollicitation d'un client.

S'agissant du licenciement avec préavis, il note que malgré sa longueur, la lettre de motivation, basée sur des raisons économiques, ne donne aucun chiffre concernant une éventuelle baisse du chiffre d'affaires, aucun détail, aucun nom.

En outre, la plupart des pièces concernant des départs de clients seraient postérieures au licenciement, or la réaction des clients de quitter la société ZIFFER.LU après le départ du requérant serait l'effet, et non la cause du licenciement.

Il réclame en vertu de son décompte actualisé, tenant compte des indemnités de chômage par l'ADEM jusqu'au 2 novembre 2015, et de la perte de revenus pendant la période de cinq mois jusqu'au moment où il a retrouvé un emploi, le montant total de 68.496,68.-€.

De son côté, la société ZIFFER.LU soulève d'abord l'irrecevabilité de la demande en raison de son caractère indéterminé, le dispositif de la requête ne contenant aucune indication quant au fondement de la demande.

Au fond, elle expose que son activité consiste à proposer différents services comptables et administratifs et qu'elle prévoyait en 2012/2013, d'orienter l'activité plus spécifiquement vers le marché russe pour tenter d'anticiper un mouvement de transfert de sociétés russes établies à Chypres vers le Luxembourg en raison de la crise bancaire intervenue sur l'île en 2012.

Le poste de contrôleur financier pour lequel **A.)** a été engagé, aurait été créé dans cette optique.

Suite à la campagne russe de déoffshorisation, en novembre 2013, visant à inciter les sociétés russes à se relocaliser en Russie, la société ZIFFER.LU, anticipant une baisse significative de son activité se serait réorientée vers une clientèle privée fortunée.

Or, **A.)** qui travaillait à la publication de comptes consolidés de sociétés importantes, était surqualifié pour le nouveau type d'offre.

Il s'y serait ajouté que suite à la diminution du personnel de 13 à 7 personnes, les tâches d'encadrement de **A.)** auraient également été réduites.

Enfin, le groupe Ocsial, représentant 17% du chiffre d'affaires de ZIFFER.LU et dont le requérant était en charge, aurait de son côté décidé de procéder à une réorganisation et envisagé de cesser de sous-traiter les activités comptables pour recruter à terme ses comptables en interne.

De nombreux autres clients pour lesquels A.) aurait majoritairement travaillé, auraient terminé leur relation avec ZIFFER.LU.

Si pendant une période transitoire, A.) aurait encore pu être gardé au service jusqu'à la moitié de l'année 2015, soit jusqu'après la publication des comptes consolidés et pour aider la responsable C.) dans certaines de ses tâches, les activités réorganisées de la société ZIFFER.LU ne requéraient plus dans la suite l'emploi d'un contrôleur financier.

Eu égard aux motifs réels et sérieux sous-jacents, la société ZIFFER.LU conclut au caractère régulier du licenciement avec préavis.

Pour ce qui est du licenciement avec effet immédiat, la société ZIFFER.LU se base sur les termes de la lettre de licenciement, d'après laquelle le requérant n'était dispensé de travailler qu'à partir du début du préavis, commençant le 15 juillet 2015, mais non immédiatement à partir du licenciement.

Ce serait précisément pour permettre une bonne continuation du service que le requérant n'aurait été dispensé de travailler qu'à partir du 15 juillet 2015.

Or, non seulement celui-ci ne se serait plus présenté dès son licenciement, ni n'aurait, si doute il y avait concernant le début de sa dispense, demandé des précisions, mais en plus aurait activement et spontanément sollicité le client OCSIAL en vue de maintenir des relations professionnelles avec cette société.

Ce comportement serait à qualifier de violation grave de son obligation de loyauté vis-à-vis de l'employeur et d'acte contraire à la clause de non-concurrence et de non-sollicitation prévue au contrat de travail entre parties.

Il se serait enfin avéré qu'actuellement, A.) qui se serait engagé en vertu d'une clause de non-sollicitation pendant 36 mois, se serait désormais établi à son propre compte et serait en charge de la préparation des comptes consolidés du groupe OCSIAL.

Le licenciement avec effet immédiat serait donc amplement justifié.

La société ZIFFER.LU formule encore une demande reconventionnelle, tendant au paiement de l'indemnité forfaitaire de 150.000.-€ prévue en cas de sollicitation couronnée de succès du client.

Elle conteste en tout état de cause tout préjudice du requérant en lien causal avec le licenciement, dans la mesure où A.) ne se serait mis à la recherche d'un nouvel emploi que près d'un mois et demi après la fin de son contrat.

Elle soutient enfin avoir réglé une indemnité pour tous les congés non pris.

Elle réclame enfin le paiement d'une indemnité de procédure de 2.500.-€.

En termes de réplique, A.) soutient que la clause de non-concurrence et de non-sollicitation est nulle pour être contraire à l'ordre public, car non-prévue par le Code du travail.

Par ailleurs, ses conditions ne seraient pas remplies, dans la mesure où le requérant n'aurait ni créé un bureau comptable ni n'aurait été employé par OCSIAL.

Il travaillerait actuellement pour un client allemand.

Il résulterait au contraire des pièces versées par la partie défenderesse que ce serait la société PWC qui prépare les comptes consolidés de la société OCSIAL. Son aide résultant desdites pièces se serait résumée à une intervention ponctuelle, gratuite, à la demande de la société PWC pour aider un ancien client.

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi réclame contre la partie malfondée au fond du licenciement, le remboursement des indemnités de chômage payées pour le montant de 11.791,06.-€.

La motivation du jugement

Par courrier adressé à la présidente du tribunal du travail le 16 novembre 2016, la société ZIFFER.LU entend apporter des précisions par rapport à ses plaidoiries et verse deux pièces supplémentaires.

Par fax du même jour, A.) demande le rejet des moyens contenus dans le courrier de la partie défenderesse ainsi que des pièces nouvelles en raison du non-respect du principe du contradictoire.

En effet, les développements et pièces versées en cours de délibéré par la société ZIFFER.LU n'ayant pas été contradictoirement débattus à l'audience, il n'y a pas lieu d'y avoir égard.

- Le moyen tiré de l'irrecevabilité de la demande

Conformément à l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile, la requête devant le tribunal du travail doit énoncer, sous peine de nullité, l'objet de la demande et contenir l'exposé sommaire des moyens.

L'objet de la demande est la demande de condamnation au paiement du montant de 140.912,81.-€, ventilé dans la motivation de la requête.

La motivation de la requête contient également une demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement.

Contrairement à l'argumentation de la société défenderesse, la demande est dès lors précise, même si la demande tendant à voir dire abusif le licenciement est uniquement contenue dans la motivation et non dans le dispositif de la requête.

En effet, le juge ne doit pas seulement prendre en considération les demandes figurant au dispositif de l'assignation, mais également celles résultant des motifs (C.S.J., 1^{er} août 2003, Pas.32, p.585).

- Au fond

En présence de deux licenciements, l'un avec préavis et le deuxième avec effet immédiat, pour apprécier le bien-fondé de la demande en dommages-intérêts et la relation causale avec le

préjudice subi, il y a lieu d'examiner chacun des deux licenciements en commençant par celui qui a mis fin définitivement au contrat de travail. (C.S.J., 5 juin 1997, rôle n° 18931)

Il y a partant lieu d'examiner en premier lieu le bien-fondé du licenciement avec effet immédiat du 17 juillet 2015.

- Quant au licenciement avec effet immédiat

En vertu de l'article L.124-10 du Code du travail, *chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie.*

Est considéré comme constituant un motif grave (...) tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

L'article L.124-10(3) du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Dans la lettre de licenciement du 17 juillet 2015, l'employeur reproche d'abord au requérant de ne pas s'être présenté à son lieu de travail entre le 6 et le 14 juillet 2014, faisant une distinction entre la période entre le licenciement et le début du préavis et le préavis proprement dit.

La lettre de licenciement du 3 juillet 2015 dispose ce qui suit : « ... *your notice period of two months will begin on the 15th of July 2015 and will end on the 14 of September 2015. During the time of your notice period you are dismissed of your obligation to come to work* »

Il est constant en cause que dès le licenciement, soit à partir du lundi, 6 juillet 2015, le requérant n'est plus venu travailler.

Il résulte de l'échange de courriels versé par A.) que c'est le 15 juillet 2015 que la dirigeante de ZIFFER.LU, C.) a repris contact avec lui pour lui demander de venir au bureau pour discuter de certaines affaires en cours et de trouver certains accords (« *agree on further actions* »).

Ce à quoi le requérant a répondu qu'il est prêt à discuter uniquement au sujet d'un éventuel accord transactionnel, ou d'un nouveau contrat de travail, se référant à sa dispense de travailler, tandis que C.) soutient qu'elle ne l'a pas dispensé de collaborer, outre le fait que la dispense n'aurait concerné que la période du 15 juillet au 14 septembre 2014.

A.) a répliqué que l'attitude de son employeur, le 3 juillet 2014, de le faire quitter le bureau, de prendre ses clés, de couper ses accès au réseau internet de la société, combiné à la dispense écrite de travailler, lui a fait comprendre qu'il était dispensé de travailler avec effet immédiat.

Enfin, C.) a relevé la communication du requérant, le 5 juillet, via LinkedIn avec le client Ocsial, considérée comme une grave violation du contrat, et propose de discuter la situation.

Si la formulation de la lettre de licenciement avec la fixation de la période de préavis du 15 juillet au 14 septembre 2015 et l'indication d'une dispense de travailler pendant la période de préavis va dans le sens préconisé par l'employeur, son attitude lors de la remise de la lettre de licenciement et notamment le fait d'avoir coupé l'accès du requérant au réseau est inconciliable avec une continuation des prestations de travail jusqu'au 14 juillet 2015.

Il y a lieu d'ajouter que l'employeur n'a pas réagi entre le 6 et le 14 juillet 2015 à l'absence du requérant et même n'en a fait état que de manière incidente, lors de l'échange de courriels le 15 juillet 2015.

Le tribunal déduit de l'attitude pour le moins ambiguë de l'employeur, que l'absence du requérant, n'a pas le caractère d'un motif grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat.

Pour ce qui est du message LinkedIn litigieux, il en résulte que A.) a contacté B.) de la société Ocsial, le 5 juillet 2015 pour l'informer qu'il ne pourra pas participer à l'entrevue dans les locaux de ZIFFER.LU parce qu'il a dû quitter la société.

Pour lui permettre de rencontrer B.) personnellement et de maintenir la relation avec Ocsial Group, il lui propose de déjeuner ensemble dans les prochains jours et lui laisse le numéro de son téléphone portable.

Selon la société ZIFFER.LU, ce comportement est contraire à l'obligation de loyauté du requérant, qui est toujours dans les liens d'un contrat de travail avec elle.

Elle ajoute que la sollicitation d'un client est expressément défendue par la clause de non-concurrence et de non-sollicitation contractuellement prévue.

Il y a lieu de préciser d'abord que les obligations de non-concurrence et de non-sollicitation, telles que prévues au contrat de travail entre parties sont des obligations post-contractuelles (« *following the expiration (termination) date of employment contract* »).

La clause afférente ne peut dès lors pas être invoquée à l'appui du licenciement.

C'est sur base de l'obligation de loyauté et de fidélité vis-à-vis de l'employeur que le salarié doit s'abstenir, durant l'exécution de son contrat de travail, à travailler pour un concurrent.

Il est toutefois admis que la simple "prise de contact" ne suffit pas à entraîner la sanction du salarié, dès lors qu'il ne manque à aucun de ses engagements (cf. Jurisclasseur, Travail traité, fasc.18-25 : Clause de non-concurrence, n° 5)

En l'espèce, en contactant B.), dans le but de le rencontrer personnellement et de maintenir des contacts avec Ocsial Group, le requérant n'a pas posé un acte effectif de concurrence et n'a dès lors pas violé son obligation de loyauté à l'égard de ZIFFER.LU.

Ne reposant pas sur des motifs réels et sérieux, il s'ensuit que le licenciement avec effet immédiat est abusif.

Il s'ensuit que le licenciement du 17 juillet 2015 est abusif.

- l'indemnité de préavis

Eu égard au caractère abusif du licenciement avec effet immédiat, la demande en paiement d'une indemnité compensatoire équivalente au préavis restant à courir du 17 juillet au 14 septembre 2015, est fondée pour le montant de 15.800,76.-€ résultant du décompte et n'ayant pas fait l'objet de contestations, sous réserve des indemnités de chômage réglées pendant cette période.

- le dommage moral

Le dommage moral est destiné à réparer les craintes du salarié licencié injustement pour son avenir professionnel et financier, ou l'atteinte à sa dignité, suivant les circonstances du licenciement.

Au vu de l'ancienneté de service inférieure à trois ans au moment du licenciement, et à défaut d'autres précisions, il y a lieu de fixer le préjudice moral ex aequo et bono à 1.500.-€.

- l'indemnité pour congés non pris

En vertu de sa requête introductive d'instance, le requérant réclame le montant de 3.683,67.-€ à titre d'indemnité pour congés non pris, réduit à 365,34.-€, équivalent à quatre jours suivant son décompte actualisé.

La société défenderesse soutient avoir réglé tous les congés.

A défaut d'autres précisions concernant la demande relative à l'équivalent de quatre jours subsistants de congé non pris, le tribunal admet qu'il s'agit d'une demande relative à des jours de congés pour la période du 15 juillet au 14 septembre 2015.

Or, le contrat de travail a pris fin définitivement, certes de manière abusive, le 17 juillet 2015.

Des congés n'étaient dès lors pas dus pendant une période où le contrat a pris fin.

La demande d'indemnité pour congés non pris n'est dès lors pas fondée.

- Quant au licenciement avec préavis

- la précision des motifs

L'article 124-5 (2) du Code du travail prévoit que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la 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.

L'obligation pour l'employeur de préciser les motifs à la base du licenciement a pour but essentiel de permettre tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail.

Le requérant conteste la précision des motifs en ce que la société ZIFFER.LU n'indique pas de données chiffrées, notamment quant à l'évolution de son chiffre d'affaires, ni de noms de clients perdus.

En l'espèce, l'indication que le poste de contrôleur financier, occupé par le requérant, a été supprimé parce que la société ZIFFER.LU a, en raison d'anticipations du comportement de sa clientèle cible du fait de la « déoffshorisation » réorienté son offre vers une clientèle privée, suffit aux exigences de précision.

En effet, les motifs d'ordre économique invoqués ne tiennent pas à des difficultés financières de la société ZIFFER.LU, hypothèse dans laquelle elle aurait effectivement dû motiver celles-ci par l'indication de chiffres concrets, mais à une réorientation de son activité entraînant la suppression du poste du requérant.

- le caractère réel et sérieux des motifs

Pour ce qui est de la réalité et du caractère sérieux des motifs, il est de jurisprudence que le chef d'entreprise, seul responsable du risque assumé, bénéficie corrélativement du pouvoir de direction et décide seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré.

Il n'appartient pas aux juridictions du travail de se substituer à l'employeur dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.

Le chef d'entreprise doit dès lors pouvoir opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder aux licenciements avec préavis fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, sauf au salarié licencié d'établir que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et ne constitue pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de lui.

Ainsi, il n'est pas nécessaire que le chef d'entreprise justifie en outre d'une exploitation déficitaire, mais il suffit que la suppression du poste soit réelle, le chef d'entreprise pouvant légitimement prendre des mesures pour rationaliser l'exploitation en comprimant les frais et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes. (Cour 22 juin 2000, n° 231919 du rôle, Cour 21 juin 2012, n° 36909 du rôle).

Dans cette optique, le chef d'entreprise peut également anticiper l'évolution économique et réorienter son activité.

La cause du licenciement est réelle et sérieuse dès lors qu'il est établi que la restructuration invoquée par l'employeur à la base du licenciement a réellement eu lieu, qu'elle a entraîné la suppression du poste du salarié licencié et que le licenciement est directement lié à la restructuration et ne constitue pas un simple prétexte.

En l'espèce, la suppression du poste de contrôleur financier n'étant pas contestée, les motifs invoqués sont réels et sérieux.

Il suit des développements qui précèdent que le licenciement avec préavis est justifié et que la demande en indemnisation de ce chef n'est pas fondée.

- Quant à la demande reconventionnelle

La société ZIFFER.LU réclame reconventionnellement le paiement du montant de 150.000.-€ contre A.) pour violation de la clause de non-concurrence et de non-violation.

Le requérant conclut à la nullité de la clause pour être contraire à l'ordre public, le Code du travail ne prévoyant pas de telle clause.

La clause litigieuse est libellée comme suit :

« If the employee succeeds in soliciting the Company's client or employee in violation of the aforementioned provisions, the Employee shall pay to the Company an indemnity equal to EUR 150,000 for each client or employee. »

Les dispositions d'ordre public du Code du travail sont celles énumérées à l'article L.010-1 dudit Code, notamment celles ayant trait au salaire social minimum, la durée de travail, au congé payé et à la non-discrimination.

La clause de non-concurrence et de non-sollicitation insérée au contrat de travail n'a pas trait à l'une des dispositions prévues à l'article L.010-1 du Code du travail, de sorte que le moyen de nullité n'est pas fondé.

Quant au bien-fondé de la demande reconventionnelle, la société ZIFFER.LU entend établir par la production d'un échange de courriels que A.) a effectivement, avec succès, sollicité le client OCSIAL GROUP et travaille actuellement pour lui.

Il résulte d'un premier échange de courriels du 19 mai 2016, que ZIFFER.LU n'est plus en charge de la préparation des comptes consolidés au 31 décembre 2015 pour Ocsial Group.

Un deuxième échange de courriels du 9 juin 2016 a lieu entre A.) et, essentiellement une dénommée D.) et un dénommé E.) de la société PWC relatif aux comptes consolidés de Ocsial.

Notamment, A.) y affirme qu'il est près de finaliser lesdits comptes.

En termes de plaidoiries, il explique qu'il a fourni une aide ponctuelle à des collègues de la société PWC, actuellement en charge de dresser les comptes consolidés d'Ocsial Group pour PWC, uniquement pour rendre service.

Il conteste tant avoir reçu une contrepartie financière, qu'être, d'une manière quelconque, établi à son compte ou au service du groupe OCSIAL. Il travaillerait en effet pour une société allemande.

Au vu des explications fournies par A.), non contredites par un élément du dossier, les courriels versés ne suffisent pas pour établir que le requérant aurait effectivement sollicité avec succès le client Ocsial Group.

Les conditions n'étant pas remplies, il s'ensuit que la demande tendant au paiement de l'indemnité forfaitaire de 150.000.-€ n'est pas remplie.

- Quant à la demande de l'ÉTAT

L'ÉTAT réclame le remboursement des indemnités de chômage payées pour le montant de 11.791,06.-€ contre la partie malfondée au fond du litige, soit en l'espèce la société ZIFFER.LU.

La demande ayant été déclarée fondée pour l'équivalent de la période de préavis jusqu'au 15 septembre 2015, le recours de l'ÉTAT n'a d'assiette que pour cette période.

Il résulte du décompte versé par l'ÉTAT que les indemnités de chômage versées pour le mois d'août jusqu'au 15 septembre 2015 se chiffrent à $2.016,01 + 4.807,40/2 = 4.419,71$.-€.

Les demandes d'indemnité de procédure

A.) réclame en vertu de la requête introductive d'instance, le montant de 2.500.-€ à titre d'indemnité de procédure et de 2.500.-€ à titre d'indemnisation sur base de la responsabilité civile, s'agissant des honoraires d'avocat payés.

En vertu de son décompte actualisé, il réclame le montant de 4.801,01.-€, sur base de deux notes d'honoraires d'avocat.

L'article 240 du Nouveau Code de procédure civile permet au juge de mettre à charge d'une des parties les sommes, non comprises dans les dépens, exposées par l'autre partie, qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge.

Il est admis que ces frais représentent essentiellement les honoraires d'avocat qu'une partie a dû exposer pour assurer la défense de ses intérêts en justice.

Même si, dans le cadre d'un litige postérieur, le remboursement des frais d'avocat exposés dans une instance précédente peut être réclamé sur base de la responsabilité civile, pour ce qui est de l'instance en cours, les honoraires d'avocat ne sont pas un poste à part, mais sont à comprendre dans l'indemnité de procédure.

En l'espèce, A.) ayant partiellement obtenu gain de cause, il serait inéquitable de laisser à sa charge un montant que le tribunal fixe à 2.000.-€.

Sa demande d'indemnité de procédure est dès lors fondée pour le montant de 2.000.-€.

La société ZIFFER.LU succombant dans sa demande et étant à condamner aux dépens, sa demande d'indemnité de procédure est à rejeter.

La demande d'exécution provisoire

La condamnation n'ayant pas trait à des salaires échus, et la demande d'exécution provisoire n'étant pas autrement motivée, il n'y a pas lieu d'assortir le jugement de cette modalité.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit les demandes principale et reconventionnelle,

donne acte à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG de son recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail,

dit la demande reconventionnelle non fondée,

dit la demande principale partiellement fondée,

déclare le licenciement du 17 juillet 2015 abusif,

dit la demande d'indemnité de préavis fondée pour le montant de 15.800,76.-€,

dit la demande de dommage moral fondée pour le montant de 1.500.-€,

déclare le licenciement du 3 juillet 2015 régulier,

dit les demandes de ce chef non fondées,

dit la demande d'indemnité pour congés non pris non fondée,

dit la demande de l'ÉTAT fondée pour le montant de 4.419,71.-€,

partant **condamne** la société à responsabilité limitée ZIFFER.LU à payer à l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG le montant de 4.419,71.-€,

condamne la société à responsabilité limitée ZIFFER.LU à payer à **A.)** le montant de (15.800,76 – 4.419,71 + 1.500 =) 12.881,05.-€ avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde,

ordonne la majoration du taux d'intérêt de trois points dans un délai de trois mois à partir de la notification du jugement,

condamne la société à responsabilité limitée ZIFFER.LU à payer à **A.)** une indemnité de procédure de 2.000.-€,

déboute la société à responsabilité limitée ZIFFER.LU de sa demande d'indemnité de procédure,

condamne la société à responsabilité limitée ZIFFER.LU aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, 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 Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Daisy PEREIRA