

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3230 / 2023
L-TRAV-119/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
11 DÉCEMBRE 2023**

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Laurent BAUMGARTEN	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Carmen RIMONDINI, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., établie et ayant son siège
social à L-ADRESSE2.), représentée par ses gérants actuellement en fonctions,
inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro
NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Florence HOLZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 25 février 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 28 mars 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 6 novembre 2023. Lors de cette audience Maître Carmen RIMONDINI exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Florence HOLZ répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 25 février 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l. devant le Tribunal du travail de Luxembourg aux fins de voir, aux termes du dispositif de la requête, tel qu'actualisé à l'audience du 6 novembre 2023 :

- quant au licenciement pour faute grave intervenu en date du 14 octobre 2021 :
 - o déclarer abusif le licenciement pour faute grave du 14 octobre 2021,
 - o partant condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant brut de 26.209,99 euros à titre d'*indemnité compensatoire de préavis*, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du licenciement du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,
 - o condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant brut de 22.159,32 euros à titre d'*indemnité de départ*, avec les intérêts légaux à partir du licenciement du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,
 - o condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant brut de 44.318,64 euros à titre de *préjudice matériel* (dont à déduire le montant total net de 21.452,44 euros, correspondant aux indemnités de

chômage perçues en Belgique, suivant décompte versé à l'audience du 6 novembre 2023), avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du licenciement du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,

- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 50.000 euros à titre de *préjudice moral* pour licenciement abusif, rétrogradation dans la fonction, harcèlement moral, ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le Tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du licenciement du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,
 - condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant brut de 8.879,52 euros correspondant à l'*indemnité pour jours de congé non pris* pour l'année 2021, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du licenciement du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, qui vaut mise en demeure, jusqu'à solde,
- quant au licenciement avec préavis intervenu en date du 19 juillet 2021 :
- déclarer irrégulier et abusif le licenciement avec préavis intervenu en date du 19 juillet 2021,
 - partant condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant brut de 26.209,99 euros à titre d'*indemnité compensatoire de préavis*, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,
 - condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 22.159,32 euros brut à titre d'*indemnité de départ*, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du licenciement du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,
 - condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 44.318,64 euros brut à titre de *préjudice matériel* (dont à déduire le montant total net de 21.452,44 euros, correspondant aux indemnités de chômage perçues en Belgique, suivant décompte versé à l'audience du 6 novembre 2023), avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du licenciement du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, qui vaut mise en demeure, jusqu'à solde,
- constater que la société SOCIETE1.) s.à r.l. a opéré une rétrogradation dans sa fonction,
- constater les actes de harcèlement moral que la société SOCIETE1.) s.à r.l. a perpétré à son encontre,
- par conséquent, condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 50.000 euros à titre de préjudice moral pour rétrogradation dans la fonction et pour actes de harcèlement moral perpétrés, ou tout autre montant même supérieur à arbitrer par le Tribunal ou à dire d'expert, ces montants avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du licenciement du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,
- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant brut de 8.879,52 euros correspondant à l'*indemnité pour jours de congé non pris* pour

l'année 2021, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du licenciement du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde,

- condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. au remboursement du montant de 1.747,61 euros indument retenu du salaire du mois d'octobre 2021, avec les intérêts légaux tels que de droit à partir du licenciement du 14 octobre 2021, sinon à compter de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 6 novembre 2023, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant brut de 8.879,52 euros à titre d'*indemnité pour jours de congé non pris* pour l'année 2021. Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.

À l'audience du 6 novembre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Faits

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

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *comptable qualifié – gestionnaire de sociétés* » par la société SOCIETE2.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 21 septembre 2005, prévoyant une prise d'effet au 2 novembre 2005.

Suivant courrier du 25 janvier 2018, contresigné par PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) s.à r.l. a repris le contrat de travail de ce dernier (avec maintien exprès de l'ancienneté de service), suite à la scission de la société SOCIETE2.) S.A.

Par courrier du 19 juillet 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 6 mois, censé courir du 1^{er} août 2021 au 31 janvier 2022.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement avec préavis — sans en demander les motifs — par un courrier de sa mandataire du 7 octobre 2021 (« (...) *je conteste formellement le licenciement intervenu en date du 19 juillet 2021. La présente est à considérer comme réclamation formelle et elle vaut interruption du délai de forclusion tel que prévu par l'article 124-11 du Code du Travail (...)* »).

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier de sa mandataire du 14 octobre 2021, qui se lit comme suit :

« (...) *Ma mandante me charge de procéder à votre licenciement avec effet immédiat.*

La raison de cette décision est la suivante :

Vous avez été licencié moyennant un préavis en date du 19 juillet 2021.

Dès le 20 juillet 2021, alors que vous étiez en état d'incapacité de travail, vous avez adressé à votre employeur des courriels contenant :

- *des reproches insultants dirigés contre PERSONNE2.) et/ou PERSONNE3.), chacun décrit comme "machiavélique" (mail du 20 juillet 2021 12h14 à PERSONNE3.) et copie à PERSONNE2.)) et travaillant sous la loi de "l'omerta" (mail du 22 juillet 2021 19h35 à PERSONNE2.)) ;*
- *des accusations diffamatoires portant sur des "suspensions de fraude fiscale, entre autres", (mail du 20 juillet 2021 19h37 à PERSONNE2.) et PERSONNE3.) avec copie à PERSONNE4.)) et même*
- *une tentative d'extorsion, sous la menace de révélations d'autres éléments lors de l'instruction du dossier, proférant : "Faites-moi une offre considérable ou je balance tout". (mail du 20 juillet 2021 19h37 à PERSONNE2.) et PERSONNE3.) avec copie à PERSONNE4.))*

Vous avez même apporté une publicité à vos propos en les divulguant à l'un de vos collègues de travail, M. PERSONNE4.).

Ma mandante avait décidé de mettre votre comportement sous le coup de la colère et de ne pas le sanctionner par une mesure disciplinaire appropriée.

Cependant, votre récente attitude rend définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Le 16 septembre 2021 (mail de 17h32), vous vous êtes adressé à votre employeur, à l'attention de M. PERSONNE2.), pour lui tenir des propos inacceptables :

Vous lui avez reproché son comportement à votre égard comme présentant "une forme de méchanceté ou de dénigrement".

Vous l'accusez de faire preuve d'"absence totale de confiance que vous attribuez à vos employés et que le seul moteur aujourd'hui pour le management de SOCIETE1.) est l'argent, faisant l'impasse sur la qualité du travail et du service aux clients."

Vous avez pris à partie le fils de M. PERSONNE2.), PERSONNE3.) affirmant "vous avez agi, agissez et agirez dans le sens que PERSONNE3.) souhaite, sans prendre en compte aucun autre paramètre. Je savais que la scission SOCIETE2.) n'était pas le fruit d'un exploit, mais bien d'une action d'enrichissement personnelle de quelqu'un et d'une faute grave commise par lui. Il a été couvert et le sera alors évidemment pour tous les cas qui se présenteront dans l'avenir.

Le 17 septembre 2021 (mail de 15h40), vous reprochiez encore à M. PERSONNE2.) d'être "emprunt (sic) d'une certaine méchanceté, de rancœur et d'acharnement" à votre égard.

Vos propos sont particulièrement graves.

Le 27 septembre 2021, vous avez informé votre employeur qu'il vous était difficile de supporter physiquement les trajets depuis votre domicile et votre journée de travail en position assise.

Compte tenu de ce paramètre, la société SOCIETE1.) vous a proposé de mettre en place un télétravail. Vous avez consenti à cette forme de travail et l'équipement informatique vous a été remis à cette fin. Cette proposition a été confirmée par écrit le 28 septembre 2021 par votre employeur pour la période du 28 septembre 2021 au 15 octobre 2021.

Vous avez accepté ce télétravail le même jour par mail à 22h24.

Dans ce courriel, vous avez exprimé encore des plaintes et doléances, reconnaissant tout de même qu'au moins une partie des thèmes à aborder dans vos rapports de synthèse était en lien avec votre activité d'expert-comptable. Tel est effectivement le cas pour l'ensemble des thèmes alors que le travail qui vous a été demandé portait sur les formations professionnelles que vous avez suivies et dont la plupart étaient financées par SOCIETE1.) sàrl.

Vous vous êtes engagé à réaliser le travail défini par votre employeur sous une menace diffuse : « Je le ferai, je n'ai pas le choix, pour le moment. »

Le 30 septembre 2021, vous avez reçu un document intitulé « Modalités d'exécution du télétravail occasionnel » et la liste des thèmes prioritaires sur lesquels vos premiers rapports de synthèse devaient porter.

Puis, vous étiez en congé du 1^{er} au 5 octobre 2021.

Le 6 octobre 2021, votre mandataire, Me RIMONDINI a adressé un nombre impressionnant de reproches à l'attention de votre employeur, vous présentant comme une victime :

- d'une modification en défaveur du salarié portant sur des éléments essentiels de votre contrat de travail,
- d'un harcèlement moral en lien avec la dégradation de votre état de santé,
- d'une surveillance de votre activité professionnelle susceptible de relever d'une infraction pénale.

Ces allégations ont été contestées le 13 octobre 2021 alors qu'elles ne correspondent en rien à la situation réelle des parties. Une copie de cette lettre est jointe à la présente pour en faire partie intégrante.

Vos accusations sont néanmoins intolérables et revêtent un caractère de gravité incontestable.

En outre, votre employeur vous avait demandé de rendre deux rapports de synthèse, conformément au travail confié, et de respecter le délai imparti. Un premier rappel vous a été adressé le 12 octobre 2021, puis un second le 13 octobre 2021.

À 18h48, en dehors de vos heures de travail, vous avez envoyé à votre employeur le travail que vous avez presté et que vous considérez comme exhaustif, à savoir :

- un texte de loi in extenso, (loi du 13 janvier 2019 sur le RBE)
- un document de synthèse établi par un cabinet d'avocat portant sur « Comparison table of Luxembourg investment véhicules janvier 2021 »
- la liste de différents sites internet de la CSSF, de plusieurs banques, de la chambre du commerce, de l'Alfi, du gouvernement, de paperjam, etc...

Ceci ne constitue clairement pas le travail qui vous a été demandé en tant que collaborateur expert-comptable. Il relève tout au plus des compétences d'un secrétaire.

Que votre employeur n'ait pas reçu le détail de votre prestation de travail du 27 septembre au 30 septembre, ni du 6 au 8 octobre 2021, et pas plus pour cette semaine, s'explique désormais. Le travail rendu exige à peine deux heures de temps. Vous n'avez donc pas travaillé.

Vous vous moquez ainsi de votre employeur. Votre comportement s'apparente à un refus de travail dans le but de nuire. Les formations annoncées ne pourront pas être tenues, faute de support.

Pour finir, votre employeur a été contacté par la police le 8 octobre 2021 alors qu'au volant de votre voiture de fonctions, vous auriez pris de l'essence sans en payer le prix en date du 27 septembre 2021. Un tel comportement relèverait d'un abus de confiance au sens de l'article 491 du code pénal et jette l'opprobre sur votre employeur, entachant son honorabilité.

Considérant l'ensemble de ces éléments, la poursuite de la relation de travail est devenue définitivement impossible. C'est irrémédiable. Votre comportement fautif constitue autant de manquements graves à vos obligations, justifiant la résiliation du contrat avec effet immédiat.

Votre employeur vous demande de restituer impérativement auprès de la société de SOCIETE3.) pour lundi 18 octobre 2021 ADRESSE3.) à Luxembourg :

- votre voiture de fonctions (Mercedes Classe E, immatriculée NUMERO2.)),
- l'ordinateur portable mis à votre disposition pour le télétravail, ainsi que l'ensemble du matériel de bureau ayant servi de support pour l'exécution du travail ;
- le badge d'accès au parking ;
- les mots de passe de la carte SIM et du téléphone portable du bureau ; à défaut, le téléphone sera réinitialisé et tout le contenu sera perdu (...).

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 44 ans et avait une ancienneté de service de 15 ans et 11 mois.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement effet immédiat par courrier de son mandataire du 11 novembre 2021.

Motifs de la décision

Articulation du licenciement avec préavis et du licenciement pour faute grave

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Deux hypothèses se dégagent selon que le licenciement avec effet immédiat est abusif ou justifié.

Si le licenciement avec effet immédiat — prononcé en second lieu — est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

En revanche, si le licenciement avec effet immédiat — intervenu en second lieu — est déclaré abusif, il appartiendra au Tribunal d'analyser le bien-fondé du premier licenciement (avec préavis).

Dès lors, bien qu'intervenu chronologiquement en dernier lieu, le licenciement avec effet immédiat est celui qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail, de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Quant au licenciement pour faute grave du 14 octobre 2021

- *Quant à la précision des motifs du licenciement pour faute grave du 14 octobre 2021*

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, au motif que la société SOCIETE1.) s.à r.l. se baserait sur des extraits de courriels qui ne sont pas annexés au courrier de licenciement « en extrapolant quelques mots », de sorte qu'il serait impossible de comprendre avec précision les prétendus reproches envers le salarié. Par ailleurs, il ne serait pas précisé en quoi les faits indiqués dans le courrier de sa mandataire du 6 octobre 2021 seraient intolérables et revêtiraient un caractère de gravité incontestable. Finalement, il serait indiqué dans le courrier du 14 octobre 2021 qu'il aurait opéré refus de travail dans le but de nuire et que par conséquent les formations annoncées ne pourraient pas être tenues, affirmations qui ne permettraient pas de comprendre la portée de la gravité des faits.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse. Il ne serait pas requis de reprendre l'intégralité des courriels cités dans la lettre de licenciement et les reproches formulés — le refus de travail opposé le 13 octobre et le discrédit jeté sur l'entreprise à travers le vol d'essence — seraient clairement identifiables.

Aux termes de l'article L.124-10 (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* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet 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 en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au Tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la partie demanderesse aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

En effet, la lettre de licenciement comporte un récit chronologique de différents reproches, en se basant en partie sur des écrits émanant de PERSONNE1.) ou de sa mandataire eux-mêmes, tout en les qualifiant à chaque fois (« *propos particulièrement graves* » des 16 et 17 septembre 2021, « *accusations intolérables* » qui seraient contenues dans le courrier du 6 octobre 2021, « *refus de travail* » qui se serait produit le 13 octobre 2021, « *pris de l'essence sans en payer le prix en date du 27 septembre 2021* »), de sorte que la partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

- *Examen du bien-fondé des motifs du licenciement pour faute grave du 14 octobre 2021*

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

En conséquence, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

○ EXAMEN DU CARACTÈRE RÉEL DES MOTIFS

À l'analyse de la lettre de licenciement du 14 octobre 2021, le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) s.à r.l. reproche cinq faits différents à PERSONNE1.), dont il convient d'examiner le caractère avéré et opérant :

1)	Courriels des 20 et 22 juillet 2021 envoyés aux <i>partners</i> PERSONNE2.) et PERSONNE3.)	Ces faits, outre le fait de se situer en-dehors du délai d'un mois fixé par l'article L.124-10 (6) du code du travail, se trouvent couverts par le fait que l'employeur ait décidé de ne pas recourir à une sanction disciplinaire, comme il le souligne d'ailleurs lui-même dans la lettre de licenciement : il « <i>avait décidé de mettre [ce] comportement sous le coup de la colère et de ne pas le sanctionner par une mesure disciplinaire</i> ». Il ne s'agit dès lors pas de faits de nature à participer à la justification du licenciement avec effet immédiat du 14 octobre 2021.
2)	Courriels des 16 et 17 septembre 2021 envoyés au <i>partner</i> PERSONNE2.) : « <i>propos [...] particulièrement graves</i> » :	Les citations contenues dans la lettre de licenciement ont effectivement été écrites par PERSONNE1.) dans des courriels respectivement adressés les 16 et 17 septembre 2021 au <i>partner</i> PERSONNE2.).

	<p>a) « une forme de méchanceté ou de dénigrement »</p> <p>b) « absence totale de confiance que vous attribuez à vos employés et que le seul moteur aujourd'hui pour le management de SOCIETE1.) est l'argent, faisant l'impasse sur la qualité du travail et du service aux clients ».</p> <p>c) « vous avez agi, agissez et agirez dans le sens que PERSONNE3.) souhaite, sans prendre en compte aucun autre paramètre. Je savais que la scission SOCIETE2.) n'était pas le fruit d'un exploit, mais bien d'une action d'enrichissement personnelle de quelqu'un et d'une faute grave commise par lui. Il a été couvert et le sera alors évidemment pour tous les cas qui se présenteront dans l'avenir »</p> <p>d) « emprunt (sic) d'une certaine méchanceté, de rancœur et d'acharnement »</p>	<p>Or, compte tenu de l'ancienneté de service de 15 ans de PERSONNE1.), du fait qu'il a été gérant avec pouvoir de signature pour engager la société jusqu'au 19 juillet 2021 et vu le contexte très litigieux ayant suivi le prononcé du licenciement avec préavis le 19 juillet 2021, ces propos, qui consistent pour PERSONNE1.) à se livrer sur ses sentiments par rapport à son long passé au sein de la structure et par rapport à la manière dont il ressent la résiliation du contrat de travail par son employeur, n'excèdent pas ce à quoi l'employeur doit s'attendre dans pareil cas de figure.</p> <p>Il ne s'agit dès lors pas non plus de faits de nature à participer à la justification du licenciement avec effet immédiat du 14 octobre 2021.</p>
3)	<p>Mise en place du télétravail ; contestations et reproches soulevés dans le courrier du 6 octobre 2021 de la mandataire de PERSONNE1.) :</p> <p>« (...) vos accusations sont néanmoins intolérables et revêtent un caractère de gravité incontestable (...) »</p>	<p>Le 28 septembre 2021, PERSONNE1.) a écrit à PERSONNE3.): « Tu as mon accord pour système de télétravail jusqu'au 15.10 au lieu de l'entièreté du préavis comme communiqué ce midi, avec les remarques est questions suivantes (...) ». Il résulte également des pièces versées qu'entre le 6 et le 13 octobre 2021, PERSONNE1.) se trouvait effectivement en télétravail.</p> <p>Le fait que, par courrier du 6 octobre 2021, la mandataire de PERSONNE1.) ait contesté la légalité du dispositif de télétravail mis en place et formulé des reproches de harcèlement moral, relève des contestations usuelles qui peuvent être soulevées dans des contentieux extrajudiciaires ou judiciaires de licenciement, de sorte que les « accusations » de PERSONNE1.), même ressenties comme « intolérables et revêt[a]nt un caractère de gravité incontestable » par la société SOCIETE1.) s.à r.l., ne sauraient pas non plus à participer à la justification du licenciement avec effet immédiat du 14 octobre 2021.</p>
4)	<p>« Refus de travail dans le but de nuire »</p>	<p>La société SOCIETE1.) s.à r.l. reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir convenablement exécuté, à la date butoir du 13 octobre 2021 à 9.00 heures, une « liste des premières tâches à</p>

		<p><i>accomplir</i> » de 4 sujets établie le 30 septembre 2021, de manière à ce que des formations en interne, qui auraient dû être données sur base des synthèses de formations suivies confectionnées par PERSONNE1.), n'auraient pas pu être dispensées.</p> <p>À l'analyse du courriel de PERSONNE1.) du 13 octobre 2021 à 18.48 heures, dans lequel celui-ci livre le résultat de son télétravail, le Tribunal est convaincu que celui-ci ne saurait, de par sa consistance, servir de base à une formation en interne, faute de travail de synthèse réalisé (voir notamment la déclaration de PERSONNE1.) suivant laquelle, « <i>après recherches, seul le texte de loi prévaut et il est suffisamment succinct pour constituer une synthèse</i> »).</p> <p>Il s'agit dès lors effectivement d'une inexécution fautive du travail lui imposé par son employeur.</p> <p>En revanche, il n'est aucunement établi que cette inexécution se soit faite « <i>dans le but de nuire</i> », ce qui aurait impliqué la preuve que des formations en interne sur les sujets concernés aient d'ores et déjà été planifiées à date certaine, preuve qui n'est pas rapportée au regard de l'attestation testimoniale vague de PERSONNE4.), versée par la société SOCIETE1.) s.à r.l.</p>
5)	PERSONNE1.) aurait « <i>pris de l'essence sans en payer le prix en date du 27 septembre 2021. Un tel comportement relèverait d'un abus de confiance au sens de l'article 491 du code pénal et jette l'opprobre sur [la société SOCIETE1.)], entachant son honorabilité</i> ».	<p>À l'appui de ce reproche, la société SOCIETE1.) s.à r.l. produit uniquement un courriel adressé le 8 octobre 2017 par le <i>partner</i> PERSONNE3.) à un fonctionnaire de police : « (...) <i>suite à notre entretien téléphonique, ci-dessous le numéro de téléphone de PERSONNE1.) (qui conduisait la voiture NUMERO2.), Mercedes E en date du 27 septembre 2021) (...)</i> ».</p> <p>Au regard de la charge de la preuve pesant sur l'employeur quant à la réalité des motifs invoqués, cette pièce ne résiste pas à celle produite par PERSONNE1.), suivant laquelle il a simplement payé le 9 octobre 2021 à la station l'essence prise le 27 septembre 2021 pour un montant de 32,73 euros, sans que cela ne donne lieu à de quelconques poursuites pénales, ou même suites tout court.</p>

	Il ne s'agit dès lors pas d'un motif réel de licenciement.
--	--

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que, parmi les 5 motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat du 14 octobre 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'établit le caractère réel que s'agissant du fait de « *refus de travail* », amputé toutefois de son volet de « *but de nuire* », de sorte qu'il convient à présent d'en apprécier le caractère sérieux.

○ EXAMEN DU CARACTÈRE SÉRIEUR DU MOTIF DONT LE CARACTÈRE RÉEL EST ÉTABLI

Au vu des pièces versées, le Tribunal a acquis la conviction que, bien que la société SOCIETE1.) s.à r.l. n'entendait plus confier de dossiers de clients à PERSONNE1.) suite au licenciement avec préavis du 19 juillet 2021 ni lui accorder l'accès au système informatique de la société, elle ne voulait pas le dispenser, comme il lui aurait été possible de le faire, de prêter son préavis. Le travail de synthèse de ses formations professionnelles suivies confié à PERSONNE1.) apparaît dès lors comme une occupation de substitution – laquelle n'obéissait cependant, au vu de la teneur des pièces versées, à aucun calendrier prédéfini.

Dans le contexte ainsi exposé, il y a lieu de retenir, au titre de l'appréciation *in concreto* requise de la part du Tribunal, que l'inexécution fautive du travail de synthèse des formations suivies lui imposé par son employeur ne constitue pas un motif suffisamment sérieux pour rendre, après 15 ans d'ancienneté de service dans le chef de PERSONNE1.) et devant le fait que la fin du contrat de travail via le licenciement avec préavis se profilait au 31 janvier 2022, immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Le licenciement avec effet immédiat prononcé le 14 octobre 2021 doit dès lors être qualifié d'acte socialement et économiquement anormal et est, par conséquent, à déclarer abusif.

Quant aux demandes formulées à l'égard et en conséquence du licenciement avec préavis du 19 juillet 2021

Si le licenciement avec effet immédiat — intervenu en second lieu — est déclaré abusif, il appartiendra au Tribunal d'analyser le bien-fondé du premier licenciement (avec préavis).

En l'espèce, il est établi que PERSONNE1.) n'a pas demandé les motifs du licenciement avec préavis du 19 juillet 2021 — se contentant, aux termes de son courrier du 7 octobre 2021 de « *conteste[r] formellement le licenciement intervenu* » — et que la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne les a pas indiqués.

Suivant l'article L.124-5 (3) du code du travail, le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.

En l'espèce, la requête introductive d'instance du 25 février 2022 ne contient pas de motivation quant à un caractère abusif qui serait à attribuer au licenciement avec

préavis du 19 juillet 2021, se limitant à formuler des demandes en indemnisation y relatives.

Dans ces conditions, PERSONNE1.) n'ayant *a fortiori* pas rapporté la preuve qui lui incombe en l'article L.124-5 (3) du code du travail, ses demandes en relation avec le licenciement avec préavis du 19 juillet 2021 ne sont pas fondées.

Quant aux demandes indemnitaires en relation avec le licenciement avec effet immédiat déclaré abusif

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 26.209,99 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant aux salaires des mois d'octobre (solde pour la période au 15 au 31 octobre), novembre et décembre 2021, ainsi que de janvier 2022.

La partie défenderesse conteste la demande.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte de 15 ans. Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 6 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

En l'espèce, la demande est à déclarer fondée pour le montant de (3,5 mois x 7.386,44 euros =) 25.852,54 euros.

- *Indemnité de départ*

PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité de départ d'un montant de 22.159,32 euros, équivalant à 3 mois de salaire.

Conformément à l'article L.124-7 (1) du code du travail, la partie demanderesse a droit, compte tenu de son ancienneté de services continus de 15 ans, à une indemnité de départ égale à trois mois de salaire.

L'article L.124-7 (3) du code du travail dispose que « l'indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation ».

La demande en paiement d'une indemnité de départ est en conséquence à déclarer fondée pour le montant de (3 mois x 7.386,44 euros =) 22.159,32 euros.

- *Préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant brut de 44.318,64 euros à titre de *préjudice matériel* (dont à déduire le montant total net de 21.452,44 euros, correspondant aux indemnités de chômage perçues en Belgique, suivant décompte versé à l'audience du 6 novembre 2023), calculé sur base d'une période de référence de 6 mois (du 15 octobre 2021 au 15 avril 2022).

La société SOCIETE1.) s.à r.l. conteste cette demande, en faisant valoir qu'il ne saurait y avoir de double indemnisation avec l'indemnité de préavis et que la partie demanderesse aurait uniquement fait 4 demandes d'emploi, ce qui traduirait sa volonté non pas de retrouver un emploi, mais de créer sa propre société, ce qu'il aurait d'ailleurs fait en novembre 2022.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Le salarié victime d'un licenciement abusif n'en peut obtenir réparation que s'il établit l'existence d'un préjudice en relation causale directe avec la faute commise par son ancien employeur. Si l'indemnisation du préjudice matériel du salarié doit être aussi complète que possible, seules les pertes subies se rapportant à une période qui aurait raisonnablement dû suffire pour lui permettre de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent sont indemnisées. En effet, le salarié licencié est obligé de faire tous les efforts pour trouver, dès que possible, un emploi de remplacement et partant minimiser son préjudice matériel, faute de quoi la perte de revenus dont il se plaint ne peut être considérée comme se trouvant en relation causale directe avec le licenciement abusif.

Le salarié doit notamment procéder immédiatement, après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8^{ème} ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

En l'espèce, il y a lieu de retenir que :

- s'agissant des mois d'octobre 2021 à janvier 2022, l'indemnité compensatoire de préavis allouée éponge le préjudice dont se prévaut PERSONNE1.) ;
- pour le surplus, soit s'agissant de la période du 1^{er} février au 15 avril 2022, et alors que PERSONNE1.) a la charge de la preuve quant à l'existence d'un préjudice matériel se trouvant en lien causal avec le licenciement, il ne prouve pas, au vu des quelques pages versées à titre de pièces justificatives, avoir recherché activement et efficacement recherché un travail au 1^{er} février 2022.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel laisse d'être fondée.

- *Préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 50.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conclut au rejet de la demande.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement subi, le Tribunal retient que PERSONNE1.) a subi une atteinte à sa dignité de salarié.

Cependant, au regard du fait que PERSONNE1.) n'a pas demandé les motifs de son licenciement avec préavis du 19 juillet 2021 et ne prouve pas le caractère abusif de celui-ci à la présente instance, l'appréciation du préjudice moral se limitera au fait que la relation de travail ne se soit pas terminée au 31 janvier 2022 comme suite du licenciement avec préavis, mais 3 mois et demi plus tôt, par l'effet du licenciement avec effet immédiat abusif.

Compte tenu de son ancienneté de service de 15 ans et des circonstances du licenciement, dans lesquelles le requérant n'a toutefois pas adopté de posture entièrement défensive (cf. *infra*), la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 2.500 euros.

Quant aux demandes en constatation et en indemnisation

- *Demande en constatation d'une « rétrogradation dans la fonction »*

PERSONNE1.) demande à voir constater que la société SOCIETE1.) s.à r.l. « a opéré une rétrogradation dans [sa] fonction ». À cet effet, il fait valoir, en substance, qu'à la date de son licenciement avec préavis, il a été radié de son mandat de gérant de la société, aurait été obligé de rendre son badge d'entrée ainsi que son téléphone portable professionnel et aurait été obligé de quitter son bureau habituel pour être consigné dans un bureau vide, sans accès au système informatique de la société auquel tout autre employé de la société aurait accès afin de pouvoir exécuter et assurer les tâches et fonctions professionnelles. Par ailleurs, l'employeur lui aurait interdit d'utiliser son ordinateur professionnel habituel et lui aurait fourni un petit ordinateur portable, déconnecté du système informatique de la société, de sorte qu'il aurait été dans l'impossibilité de pouvoir exécuter les tâches professionnelles lui

attribuées par son contrat de travail. Une nouvelle adresse e-mail « *MAIL1.)* », au lieu de son adresse attitrée « *MAIL2.)* », lui aurait été attribuée et la société SOCIETE1.) aurait imposé un mot de passe ladite adresse, afin d'avoir un contrôle absolu sur le travail et les correspondances de son salarié, ce qui constituerait une ingérence illégitime et disproportionnée de l'employeur dans sa sphère privée. PERSONNE2.), gérant de la société SOCIETE1.), lui aurait interdit de circuler librement dans les locaux de la fiduciaire. Finalement, les travaux de synthèse lui demandés ne relèveraient pas de sa fonction contractuelle de comptable.

La société SOCIETE1.) répond que, dans la suite de son licenciement avec préavis prononcé le 19 juillet 2021, PERSONNE1.) ne serait pas venu dans les locaux de la société, du fait d'une incapacité de travail suivi d'un congé extraordinaire rémunéré, jusqu'au 27 septembre 2021. Comme il se serait dit victime, avant le 19 juillet 2021, d'actes de harcèlement de la part de PERSONNE5.), il lui aurait été attribué un autre bureau, plus espacé de PERSONNE5.). Ensuite, pour exécuter son télétravail, un ordinateur portable aurait été mis à sa disposition et il aurait pris les documents nécessaires avec lui. Les travaux de synthèse lui demandés seraient, de par leur nature, la conséquence du télétravail accordé. Enfin, il conviendrait de distinguer entre les anciennes tâches d'administrateur de PERSONNE1.) et ses tâches de salarié : au moment du licenciement, il y aurait naturellement eu rupture des tâches de mandat social.

Un employeur ne saurait unilatéralement imposer au salarié d'effectuer son préavis dans des conditions emportant modification de son contrat de travail (rémunération, qualification, durée du travail). À l'inverse, quand il s'agit d'un simple changement des conditions de travail, le salarié doit accepter d'exécuter son préavis dans les conditions nouvellement prévues, sauf à commettre une faute.

En l'espèce, il est constant pour n'être contesté que, dans la suite de son licenciement avec préavis, PERSONNE1.) n'a subi aucune diminution de sa rémunération — tel que le requiert d'ailleurs l'article L.124-9 du code du travail — ni de changement de ses horaires de travail.

Pour le surplus, le fait est que, dès le 20 juillet 2021, PERSONNE1.) s'est livré à un échange de courriels houleux avec les responsables de la société SOCIETE1.), dans lesquels le requérant fait notamment des allusions — aucunement documentées — à des « *suspensions de fraude fiscale* », échange qui a culminé dans la phrase « *faites moi une offre considérable ou je balance tout* ». Sur ces bases, la décision de la société SOCIETE1.), qui conservait évidemment son pouvoir de direction durant le préavis, de ne plus lui accorder d'accès au système informatique, aux fichiers clients et à son adresse courriel de la société, n'est pas disproportionnée au but de préservation du bon fonctionnement de la société. De même, il convient d'admettre, à défaut de preuve contraire, que la mesure de télétravail accordée à PERSONNE1.) est exceptionnelle au sein de la société et peut dès lors obéir à des règles propres, tel que mis en œuvre en l'espèce. Dans ces conditions, le travail confié à PERSONNE1.) — qui demandait dès le 22 juillet 2021 à être dispensé de prestation du préavis — a également dû être adapté, dans que cela ne puisse s'analyser, *in concreto*, à un changement qui toucherait à la qualification de PERSONNE1.).

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que PERSONNE1.) n'établit pas avoir fait l'objet d'une modification de son contrat de travail entre le 19 juillet 2021 et le 14 octobre 2021, de sorte que sa demande à voir constater que la société SOCIETE1.) s.à r.l. « a opéré une rétrogradation dans [sa] fonction » n'est pas fondée.

- *Demande en constatation d'actes de harcèlement moral*

PERSONNE1.) demande à voir constater « les actes de harcèlement moral » que la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait « perpétré à [son] rencontre ». À cet effet, il renvoie aux développements précédemment faits aux fins de voir constater que la société SOCIETE1.) s.à r.l. « a opéré une rétrogradation dans [sa] fonction », tout en se prévalant de la création d'un environnement intimidant et hostile ayant porté atteinte à ses droits et à sa dignité. À cela s'ajouteraient plusieurs autres comportements inacceptables dans le cadre d'une relation de travail, tel le fait d'avoir subi dû subir l'interdiction absolue de se déplacer sur son lieu de travail et de pouvoir communiquer avec ses collègues, ou le fait d'avoir été pris en photo, sans son accord, par le *partner* PERSONNE2.), sans savoir pour quelle raison,

La société SOCIETE1.) conteste l'existence d'actes de harcèlement moral.

Le harcèlement moral suppose des actes répétés attentatoires aux droits et à la dignité du salarié et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail. Il s'agit d'une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

La législation luxembourgeoise n'instaure aucune présomption, de sorte que la charge de la preuve des éléments constitutifs du harcèlement moral incombe au salarié (Cour, 3^{ème} ch., 26 avril 2018, n° 44560 du rôle).

En l'espèce, tel que retenu *supra*, la décision de la société SOCIETE1.), qui conservait son pouvoir de direction durant le préavis, de ne plus accorder d'accès au système informatique, aux fichiers clients et à son adresse courriel de la société, n'est pas disproportionnée au but de préservation du bon fonctionnement de la société – devant le fait que, dès le 20 juillet 2021, PERSONNE1.) s'est livré à un échange de courriels houleux avec les responsables de la société SOCIETE1.), qui a culminé dans la phrase « faites moi une offre considérable ou je balance tout ». Tout au long des discussions entre parties entre le licenciement avec préavis et celui avec effet immédiat, non seulement le rôle de PERSONNE1.) ne s'est pas limité à être entièrement passif, à l'opposé, mais il a tout de même encore bénéficié de plusieurs congés accordés par l'employeur à sa demande. Quant aux reproches d'interdiction de déplacement et à la prise de photos décrite comme humiliante, ils restent au stade de la pure allégation.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande de PERSONNE1.) à voir constater « les actes de harcèlement moral » que la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait « perpétré à [son] rencontre » n'est pas fondée.

- *Demande en indemnisation des chefs de « rétrogradation dans la fonction » et d'actes de harcèlement moral*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer le montant de 50.000 euros à titre de préjudice moral pour rétrogradation dans la fonction et pour actes de harcèlement moral perpétrés.

Or, en l'absence de fait générateur de responsabilité dans le chef de la société SOCIETE1.) établi par PERSONNE1.), ses demandes sont à déclarer non fondées.

Quant à la demande de PERSONNE1.) en paiement sur fond d'une retenue sur salaire qualifiée d'illégale

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. au remboursement du montant de 1.747,61 euros, soutenant que ce montant aurait été indument retenu sur son salaire du mois d'octobre 2021, en violation de l'article L.224-3 du code du travail.

La société SOCIETE1.) s.à r.l. soutient que la retenue sur salaire subsistante à ce jour serait de 1.384,23 euros, alors que du montant de 1.747,61 euros, initialement annoncé à cet effet à PERSONNE1.) suivant courrier du 3 novembre 2021 et appliqué suivant libellé de la fiche de salaire d'octobre 2021, il y aurait eu lieu de retirer le montant de 364,38 euros, lequel aurait été viré à PERSONNE1.) le 4 février 2022. La retenue de 1.384,23 euros se justifierait alors que PERSONNE1.) aurait commis des négligences grossières, d'une part, en omettant de l'informer son employeur des dégâts causés au véhicule pris en leasing afin qu'une déclaration de sinistre aurait être faite auprès de l'assurance, ce qui l'aurait privée de la prise en charge de l'assurance, ainsi que, d'autre part, « *la saleté accumulée dans le véhicule* », l'ayant obligée de « *supporter le coût d'un nettoyage* ».

L'article L.224-3 du code du travail dispose qu'« *il ne peut être fait de retenue par l'employeur sur les salaires tels qu'ils sont déterminés au dernier alinéa de l'article précédent que : 1. du chef d'amendes encourues par le salarié en vertu de ce code, en vertu de la loi, en vertu de son statut ou en vertu du règlement d'ordre intérieur d'un établissement, régulièrement affiché ; 2. du chef de réparation du dommage causé par la faute du salarié ; 3. du chef de fournitures au salarié : a) d'outils ou d'instruments nécessaires au travail et de l'entretien de ceux-ci ; b) de matières ou de matériaux nécessaires au travail et dont les salariés ont la charge selon l'usage admis ou aux termes de leur engagement ; 4. du chef d'avances faites en argent. Les retenues mentionnées ci-dessus ne se confondent ni avec la partie saisissable, ni avec la partie cessible. Celles énumérées sous 1, 2 et 4 ne peuvent dépasser le dixième du salaire* ».

L'article L.121-9 du code du travail dispose que « *l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise. Le salarié supporte les dégâts causés par les actes volontaires ou par sa négligence grave* ». La jurisprudence interprète cette disposition en ce sens qu'il y a responsabilité du salarié pour les pertes et dommages subis par l'entreprise que dans les cas dans lesquels le salarié a commis une faute lourde, équipollente au dol, la négligence grossière étant assimilée à une telle faute.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve d'un acte volontaire ou d'une négligence grave lui ayant causé un préjudice.

En l'espèce, il résulte des pièces soumises au Tribunal que, suivant fiche de salaire relative au mois d'octobre 2021, la société SOCIETE1.) s.à r.l. a opéré une retenue sur salaire brute de 1.747,61 euros. Dans la suite, elle a opéré, hors fiche de salaire, un virement de 364,38 euros sur le salaire dû d'octobre 2021, expliquant que le « décompte de réparation de la voiture » s'élevait seulement à 1.383,23 euros.

Or, à défaut de verser aux débats, à l'appui de ses affirmations, le contrat de leasing ni le contrat d'assurance du véhicule litigieux ni les preuves de paiement par elle des factures dont elle a déduit le montant sur le salaire de PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) s.à r.l. ne prouve pas que les conditions des articles L.121-9 et L.224-3 du code du travail se trouvent réunies dans son chef, en ce que l'existence de fautes lourdes, équipollentes au dol, ou de négligences grossières, par rapport aux stipulations contractuelles applicables entre employeur, salarié, société de leasing et compagnie d'assurance, laisse d'être établie.

La demande de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer fondée à hauteur du montant de (1.747,61 - 364,38 =) 1.383,23 euros à titre d'arriéré de salaire du mois d'octobre 2021.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.) en condamnation à paiement

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes de PERSONNE1.) en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	25.852,54 euros
Indemnité de départ	22.159,32 euros
Préjudice moral	2.500,00 euros
Arriéré de salaire d'octobre 2021 suite à une retenue injustifiée sur salaire	1.383,23 euros
Total :	51.895,09 euros

Il y a lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 25 février 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 750 euros, étant donné qu'il serait

inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

Par application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est à déclarer fondée pour le solde impayé du salaire d'octobre 2021 à hauteur de 1.383,23 euros, et non fondée pour le surplus.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par 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 de la société SOCIETE1.) s.à r.l.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande à voir condamner la société SOCIETE1.) s.à r.l. au paiement du montant brut de 8.879,52 euros correspondant à l'indemnité pour jours de congé non pris pour l'année 2021,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec préavis du 19 juillet 2021,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 14 octobre 2021 par la société SOCIETE1.) s.à r.l. à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 25.852,54 euros,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 22.159,32 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.500 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à voir constater que la société SOCIETE1.) s.à r.l. « *a opéré une rétrogradation dans [sa] fonction* »,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à voir constater « *les actes de harcèlement moral* » que la société SOCIETE1.) s.à r.l. aurait « *perpétré à [son] encontre* »,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de ses demandes en constatation d'une « *rétrogradation dans [sa] fonction* » et d'« *actes de harcèlement moral* »,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) relative à la retenue injustifiée sur son salaire d'octobre 2021 à concurrence du montant de 1.383,23 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 51.895,09 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 25 février 2022, jusqu'à solde,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation à paiement du solde du salaire d'octobre à hauteur de 1.383,23 euros et dit non fondée la demande en exécution provisoire du présent jugement pour le surplus,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l. aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière