

Répertoire no 3330/23

L-TRAV-784/20

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

# AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 19 DECEMBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Patrick JUCHEM  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

## A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**partie demanderesse originaire,  
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Victorien HERGOTT, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,  
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par Maître Barbara TURAN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michel SCHWARTZ, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

## **FAITS:**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 décembre 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 12 janvier 2021.

Après refixation, l'affaire fut exposée à l'audience publique du 21 novembre 2023. L'affaire fut refixée pour continuation des débats à l'audience du 28 novembre 2023. La partie demanderesse fut représentée par Maître Victorien HERGOTT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Barbara TURAN.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

## **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 2 décembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	41.098,80 €
2) dommage moral :	6.849,80 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	13.699,60 €

soit en tout le montant de 47.962,30 € ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'experts, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 21 novembre 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 11.713,15 €

Il a ensuite demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 12.417,02 €

Il a encore demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 14.417,36 €

Le requérant a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en allocation d'une indemnité de procédure à la somme de 2.000.- €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1<sup>er</sup> juin 2019 en qualité de « sales & communication manager », l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 9 mars 2020.

Ce courrier est rédigé comme suit : XXX

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 7 avril 2020.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **a) Quant à la précision des motifs du licenciement**

##### **1) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

A l'appui de son premier moyen, le requérant fait valoir que la lettre de licenciement est un condensé de reproches vagues et imprécis sans précision de temps, ni précision des éléments ayant tant soit peu pu dégénérer en faute grave.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de préciser dans cette lettre les différents reproches en les illustrant par des faits concrets situés exactement dans le temps et en expliquant les conséquences concrètes sur le fonctionnement de l'entreprise.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse ne saurait pas être admise à préciser les faits en cours d'instance et de les offrir en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur le premier moyen du requérant.

##### **2) Quant aux motifs du jugement**

D'après 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 congédiement 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 congédiement 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

Dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse reproche au requérant le fait de ne pas avoir exécuté son travail conformément aux fonctions qui lui ont été confiées, le fait de ne pas avoir respecté ses horaires de travail, le fait d'avoir adopté une position de conflit avec sa supérieure hiérarchique, PERSONNE2.), les faits relatifs à sa volonté d'être licencié, le fait d'avoir effacé ses courriels de sa messagerie électronique, ainsi que le fait d'avoir transféré des mails de sa messagerie professionnelle vers sa messagerie personnelle.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas exécuté son travail conformément aux fonctions qui lui ont été confiées, la partie défenderesse n'a pas indiqué les fautes que le requérant aurait commises avec précision dans la lettre de licenciement alors qu'elle n'y a pas précisé les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

Etant donné que les motifs du licenciement doivent être indiqués avec précision dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse ne saurait pas être admise à les préciser en cours d'instance et l'offre de preuve qu'elle a formulée à cet égard doit être rejetée.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait pas respecté ses horaires de travail, la partie défenderesse n'a pas indiqué avec précision dans la lettre de licenciement les circonstances de temps entourant la faute reprochée.

Il aurait en effet appartenu à la partie défenderesse de dater plus précisément les faits, ceci pour permettre au tribunal d'apprécier si le requérant est arrivé en retard à son travail de manière récurrente.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant aurait adopté une position de conflit avec sa supérieure hiérarchique PERSONNE2.), seul le reproche relatif au fait que le requérant ne lui aurait fait aucun feedback de son travail et de ses rendez-vous avec les clients et les prospects est indiqué avec précision dans la lettre de licenciement.

En effet, en ce qui concerne le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait plus mis PERSONNE2.) en copie de ses mails, la partie défenderesse est restée en défaut d'indiquer dans la lettre de licenciement qui aurait donné instruction au requérant de mettre sa supérieure hiérarchique en copie et quand le requérant aurait reçu instruction de le faire.

En ce qui concerne ensuite les faits relatifs à la volonté du requérant d'être licencié, si la partie défenderesse n'a pas indiqué les circonstances de temps entourant les faits reprochés dans la lettre de licenciement, le requérant a cependant au vu des faits décrits dans cette lettre pu comprendre ce que son ancien employeur lui reproche à ce titre.

Il doit en être décidé de même du reproche relatif à l'effacement par le requérant de tous ses courriels de sa messagerie électronique, le requérant n'ayant pas pu se méprendre sur les faits qui lui ont été reprochés à ce titre.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au fait que le requérant aurait transféré des dizaines de mails de sa messagerie professionnelle vers sa messagerie personnelle, il n'est pas énoncé avec précision dans la lettre de licenciement à défaut pour la partie défenderesse d'y avoir indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait entourant les faits reprochés.

La partie défenderesse est en effet restée en défaut de spécifier plus amplement dans la lettre de licenciement les mails que le requérant aurait ainsi transférés, mettant ainsi ce dernier dans l'impossibilité de prendre position sur le reproche en question.

Il résulte des considérations qui précèdent que le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait donné à PERSONNE2.) aucun feedback de son travail et de ses rendez-vous avec les clients et les prospects, le reproche relatif à la volonté du requérant d'être licencié par la partie défenderesse, ainsi que le reproche relatif à l'effacement par le requérant de tous ses courriels de sa messagerie électronique, ont été indiqués avec suffisamment de précision dans la lettre de licenciement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté pour ces motifs-là.

Les autres faits repris par la partie défenderesse dans la lettre de licenciement n'y sont cependant pas indiqués avec précision, de sorte qu'ils ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

#### b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il fait en premier lieu valoir que la désinvolture ne constitue pas une cause de licenciement avec effet immédiat.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à sa volonté d'être licencié, le requérant fait valoir que suite à son mail du 6 mars 2020, il a le 9 mars 2020 eu avec PERSONNE3.) une discussion sur son avenir dans la société.

Il fait ainsi valoir qu'il a demandé un entretien avec la partie défenderesse pour trouver une solution, mais que le rendez-vous s'est mal passé.

Il conteste ensuite avoir demandé à être dispensé de prêter son préavis.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas démissionné de son poste de travail pour aider la société qui essaierait de lui faire porter le chapeau.

Il conteste ensuite avoir effacé des mails et fait valoir qu'il n'a fait que transférer certains mails de sa boîte professionnelle vers sa boîte privée.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse verse également des échanges de mails au dossier, ce qui impliquerait que son ancien employeur a encore eu accès à ses mails et qu'il ne les a pas supprimés.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse afin de prouver les faits précis de la lettre de licenciement, le requérant fait valoir que PERSONNE2.) ne peut en sa qualité d'administrateur-délégué pas témoigner dans l'affaire alors qu'elle serait de par cette qualité partie en cause.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a refusé son lien de subordination à l'égard de sa supérieure hiérarchique, PERSONNE2.).

Elle renvoie à ce sujet à l'attestation testimoniale de PERSONNE2.).

Elle fait ensuite valoir que le requérant a orchestré une rupture à son initiative alors qu'il aurait sollicité un licenciement avec préavis, ce qui aurait irrémédiablement mis fin à la confiance qu'elle avait placée en son ancien salarié.

Elle fait ainsi valoir que le licenciement du requérant s'est avéré inéluctable alors que ce dernier aurait projeté son avenir professionnel chez un concurrent, le stratagème qu'il aurait manigancé n'ayant finalement pas fonctionné comme il voulait.

Elle fait en effet valoir que les déclarations mensongères du requérant au sujet d'un « licenciement rétroactif » est tout ce qui est de plus grave venant de la part d'un salarié qui avait intégré la société il y a peu de temps seulement et ce d'autant plus eu égard au poste occupé par ce dernier au niveau de l'organisation.

Elle fait ainsi valoir que l'attitude du requérant est incompatible avec l'exercice des fonctions qu'il a occupées, fonctions qui demanderaient une cohésion et une grande confiance entre lui et les membres de la direction.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a trouvé extrêmement détestable le chantage auquel le requérant s'est livré.

Elle conclut partant à ce sujet que le courriel officiel du requérant lui demandant d'être licencié et les déclarations mensongères au sujet du « licenciement rétroactif » qu'il l'aurait accusée de lui avoir proposé l'ont notamment conduite à procéder au licenciement du requérant.

La partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par les attestations testimoniales de PERSONNE4.), de PERSONNE2.) et d'PERSONNE3.), sinon l'offre encore en preuve par une offre de preuve par audition de ces personnes.

Le requérant fait répliquer qu'un salarié a le droit de négocier avec son employeur sur la fin des relations de travail.

Il soutient qu'une telle négociation ne saurait pas entraîner la rupture de la confiance qu'un employeur a placé en son salarié et qu'elle ne justifie pas un licenciement avec effet immédiat.

Le requérant conteste finalement qu'il ait quitté la société pour aller travailler chez un concurrent.

## 2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au fait que le requérant n'aurait donné à PERSONNE2.) aucun feedback de son travail et de ses rendez-vous avec les clients et les prospects, la partie défenderesse est restée en défaut de le prouver.

Si PERSONNE2.) s'est prononcée sur ce fait dans son attestation testimoniale, cette attestation testimoniale n'est cependant pas recevable alors que PERSONNE2.) est l'administrateur-délégué de la partie défenderesse.

En effet, l'administrateur-délégué d'une société anonyme, expressément délégué dans cette fonction par le conseil d'administration, est dans cette qualité la personne physique qui représente la société en justice.

Considéré comme partie en cause, il ne peut partant pas déposer comme témoin alors que seuls les témoignages de tierces personnes sont admissibles.

L'attestation testimoniale de PERSONNE2.) étant irrecevable, elle doit être rejetée.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au fait que le requérant aurait effacé tous ses courriels de sa messagerie électronique, la partie défenderesse est encore restée en défaut de le prouver.

Ce fait ne résulte ni de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), ni de celle d'PERSONNE3.), et la partie défenderesse ne les a pas non plus offerts en preuve.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la volonté du requérant d'être licencié par la partie défenderesse, les faits y relatifs sont attestés par les mails du requérant des 6 et 9 mars 2020, ainsi que par l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.).

PERSONNE3.) a ainsi dans son attestation testimoniale démenti avoir proposé au requérant un licenciement rétroactif.

Or, d'après 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.

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, 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 la responsabilité, ainsi que 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.

Or, si la partie défenderesse reproche dans sa note de plaidoiries au requérant d'avoir déployé à l'égard de la société une manœuvre, un stratagème, voire qu'il lui a fait du chantage, fait grave qui aurait irrémédiablement rompu la confiance qu'elle avait placée en son ancien salarié, elle ne l'a pas fait dans la lettre de licenciement.

Il appert ainsi à la lecture de la lettre de licenciement que la partie défenderesse n'a vu dans le courriel du requérant du 9 mars 2020 qu'un manque de motivation de ce dernier : « *Dans la foulée de cet entretien, vous avez écrit ce jour un courriel à Monsieur PERSONNE3.) dans lequel vous déclarez ne pas être d'accord avec un licenciement rétroactif, mais en revanche souhaiter être licencié avec un préavis de deux mois commençant à courir à compter du 15 mars 2020. Outre le fait que Monsieur*

*PERSONNE3.) n'a jamais évoqué de licenciement avec effet rétroactif, qui est donc une pure invention de votre part, nous vous signalons en outre qu'il n'appartient pas au salarié de prescrire à l'employeur un licenciement. Nous voyons cependant dans cette démarche un manque de motivation dans votre travail et comprenons que vous n'entendez rien faire pour vous investir dans notre entreprise. ».*

Dans la mesure où la partie défenderesse n'a dans la lettre de licenciement reproché qu'un manque de motivation au requérant sans y faire état d'un quelconque stratagème, le tribunal considère que le comportement du requérant lors de la journée du 9 mars 2020 ne justifie pas son licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 9 mars 2020 doit partant être déclaré abusif.

### C. Quant aux demandes indemnitaires

#### a) Quant au dommage matériel

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 11.713,15 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à 1,73 mois.

La partie défenderesse fait valoir que le requérant ne verse aucune pièce de nature à justifier l'indemnisation qu'il réclame.

Elle fait ainsi valoir que le requérant occupe le poste de « general manager » auprès d'une société concurrente, la société SOCIETE2.), suivant contrat de travail signé le 1<sup>er</sup> avril 2020, soit à peine trois semaines après la notification de son licenciement.

Elle fait donc valoir que le requérant a démarré un nouvel emploi très rapidement, en pleine crise sanitaire.

Elle fait ensuite valoir que le requérant était déjà en lice pour ce poste lorsqu'il a encore travaillé pour elle.

Elle fait encore valoir qu'entre la résiliation de son contrat de travail et la prise de son nouveau poste, le requérant a bien évidemment touché les indemnités de chômage du POLE EMPLOI et dont le montant n'est pas dévoilé.

Elle conclut que le dommage matériel touché par le requérant est inexistant.

Elle fait finalement valoir que le lien causal a été rompu dès l'instant où le requérant a trouvé une nouvelle activité, trois semaines juste après la résiliation de son contrat.

La partie défenderesse conclut qu'elle ne saurait donc pas être tenue d'indemniser le requérant au titre d'une quelconque perte de salaire qui n'existerait pas.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir qu'il faut nécessairement porter en déduction les revenus que le requérant a perçus durant la période de référence retenue auprès de son nouvel employeur et les revenus de substitution touchés de la part du POLE EMPLOI.

Elle conteste ensuite que le nouveau contrat de travail du requérant n'ait commencé qu'à partir du 1<sup>er</sup> mai 2020.

Elle conteste ainsi la période de référence prise en compte par le requérant sur ces quinze jours.

Elle fait partant valoir que la période de référence pour le calcul du préjudice matériel que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif doit être réduite de ces quinze jours.

Elle fait encore valoir que le requérant a été en arrêt maladie jusqu'au 15 mars 2020, période de maladie qu'il conviendrait également de déduire de la période de référence.

Elle fait finalement valoir qu'il résulte des fiches de salaire du requérant qu'il a touché une avance sur rémunération variable de 2.000.- € avance qui devrait en raison du fait qu'elle ne constitue pas un élément certain de la rémunération être retirée du calcul du dommage matériel que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif.

Le requérant fait répliquer qu'il n'a pas demandé le chômage, de sorte qu'il n'aurait pas perçu d'indemnités de chômage.

La partie défenderesse fait répliquer que le requérant n'a pas démontré qu'il ne s'est pas inscrit au chômage.

Elle conteste ainsi que le requérant n'ait rien reçu du POLE EMPLOI.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, le requérant, qui a certes retrouvé du travail suivant contrat de travail signé avec son nouvel employeur le 1<sup>er</sup> avril 2020, ne s'est suivant ses propres déclarations pas inscrit au chômage.

Le requérant n'a partant pas prouvé qu'il a minimisé son dommage, de sorte qu'il doit être débouté de sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

## b) Quant au dommage moral

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 12.417,02 € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire que la partie défenderesse l'a brutalement licencié après dix mois d'ancienneté seulement.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant.

Elle fait valoir que le requérant réclame une indemnisation d'un montant de 12.417,02 € au titre de son préjudice moral sans autre explication, ni pièce justificative.

Elle fait ensuite valoir qu'il n'y a eu aucune incertitude professionnelle dans le chef du requérant alors que ce dernier aurait déjà eu un poste avant que son contrat ne soit résilié.

Elle fait encore valoir que la résiliation intervenue a été clairement provoquée par le requérant.

Elle fait finalement valoir que le requérant a après son départ cruellement manqué de loyauté vis-à-vis d'elle.

Elle fait ainsi valoir que quelle que soit l'appréciation que le tribunal portera sur le bien-fondé du licenciement, le comportement du requérant n'a pas été exempt de tout reproche alors qu'il aurait été à l'origine de la rupture de son contrat de travail.

La partie défenderesse conclut partant que le préjudice moral n'existe pas et elle demande à voir rejeter la deuxième demande indemnitaire du requérant.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui a retrouvé du travail environ un mois après son licenciement, n'a pas dû se faire beaucoup de soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a cependant subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié, préjudice moral que le tribunal de ce siège fixe à la somme de 2.000.- €

## c) Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [2(mois) X 7.208,68 € (moyenne des trois derniers salaires) =] 14.417,36 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

La partie défenderesse demande le rejet de la troisième demande indemnitaire du requérant.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-6 du code du travail :

*« La partie qui résilie le contrat de travail à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.*

*En cas de résiliation du contrat avec effet immédiat à l'initiative du salarié pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail, le salarié a droit à une indemnité compensatoire de préavis qui est égale au salaire correspondant à la durée du préavis à respecter par l'employeur.*

*L'indemnité prévue aux alinéas qui précèdent ne se confond ni avec l'indemnité de départ visée à l'article L.124-7, ni avec la réparation visée à l'article L.124-10.*

*Le salarié qui a sollicité et obtenu l'octroi de l'indemnité de préretraite ne peut prétendre à l'octroi de l'indemnité compensatoire de préavis. ».*

En outre, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

*« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :*

*à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;*

*à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».*

Etant donné que le licenciement du 9 mars 2020 a été déclaré abusif et que le requérant a été au service de la partie défenderesse pendant une période inférieure à cinq ans, le requérant a en application des deux dispositions légales précitées droit à une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire.

En ce qui concerne ensuite le montant du salaire mensuel du requérant, la partie défenderesse conteste le montant mis en avant par son ancien salarié à titre de son salaire mensuel alors que ce dernier aurait touché une avance sur salaire de 2.000.- € qui devrait partant en être déduite.

Il appert à la lecture de l'article 6 du contrat de travail du requérant que celui-ci avait droit à une rémunération fixe à laquelle venait s'ajouter une rémunération variable : *« .....Au salaire fixe s'ajoutera une rémunération variable calculée au taux de 1,00 % (un pour cent) du chiffre d'affaires hors taxes réalisé par la société SOCIETE1.) SA. Le chiffre d'affaires est composé des comptes comptables de la rubrique 70. Une avance sera versée tous les mois en fonction du chiffre d'affaires prévisionnel et sera régularisée trimestriellement, le mois suivant la fin du trimestre civil..... ».*

Or, le requérant, qui doit établir le montant de son salaire mensuel, est resté en défaut de démontrer quelle a été sa rémunération définitive au mois de février 2020.

Le tribunal de ce siège ne peut dès lors prendre en considération pour le calcul de l'indemnité compensatoire de préavis devant revenir au requérant que la rémunération fixe, augmentée de l'avantage en nature consistant dans la mise à disposition d'un véhicule de fonction.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant être déclarée fondée pour le montant [2(mois) X (4.100.- €+ 948,80 €) =] 10.097,60 €

## **II. Quant aux demandes reconventionnelles de la partie défenderesse**

### **A. Quant à la demande de la partie défenderesse en paiement de dommages et intérêts pour perte de clientèle**

#### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

A l'audience du 21 novembre 2023, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer à titre de dommages et intérêts au titre de la perte de clientèle détournée par le requérant le montant de 10.000.- € sinon le montant que fixera le tribunal.

La partie défenderesse, qui base sa première demande reconventionnelle sur l'article 1382 du code civil, fait valoir que le requérant a volé des données de l'entreprise en les transférant sur sa messagerie professionnelle dans les heures qui ont précédé son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a conservé ces données pour en tirer avantage dans ses nouvelles fonctions auprès de l'un de ses concurrents.

Elle fait en effet valoir que le requérant utilise les contacts qu'il a pu glaner alors qu'il était encore à son service pour apporter/tenter d'apporter de nouvelles affaires à son nouvel employeur.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte des pièces qu'elle a versées au dossier que la société SOCIETE3.) publie un post en indiquant « après six belles années à Leudelage, nous posons nos valises au SOCIETE2.) », et ce après que le requérant ait rejoint cette société alors que l'offre initialement émise l'avait été via sa société.

Elle verse ensuite des échanges de courriels au dossier entre la société SOCIETE4.) et le requérant lorsqu'il était encore en poste chez elle et elle fait valoir qu'en mai 2020, son ancien salarié est en contact avec son interlocutrice de l'époque, mais cette fois-ci pour le compte de la société SOCIETE2.).

Elle fait finalement valoir que la société SOCIETE5.), à laquelle elle aurait également soumis une offre, s'est également installée au siège de la société SOCIETE2.).

Elle fait partant valoir que la preuve d'un détournement de clientèle est rapportée.

Elle fait encore valoir qu'elle a clairement eu un manque à gagner suite au transfert de données concernant de potentiels prospects.

Elle fait finalement valoir que le lien de causalité est prouvé, que la preuve du lien entre le requérant chez elle et ensuite chez SOCIETE2.) est démontré, tout comme la perte d'une chance de voir signer les contrats en question.

La partie défenderesse demande finalement à voir ordonner la compensation judiciaire, sinon légale, entre les montants éventuellement réduits de part et d'autre.

Le requérant conclut à l'irrecevabilité de la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse pour cause de libellé obscur.

Il fait valoir que la partie défenderesse n'a pas détaillé dans sa note de plaidoiries le montant de 10.000.- € et qu'elle ne dit pas comment on arrive à ce montant.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'y a pas indiqué quelle faute il aurait commise.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse n'y a pas dénommé les clients visés.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse n'a pas indiqué la base de sa demande dans sa note de plaidoiries.

Il fait partant valoir qu'on ne comprend pas où en veut venir la partie défenderesse.

Il fait à titre subsidiaire valoir que la partie défenderesse n'a pas rapporté la preuve d'une faute dans son chef.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé qu'il a transféré des données de clients potentiels de sa messagerie professionnelle vers sa messagerie privée.

Il fait ensuite valoir que s'il avait après son licenciement travaillé auprès d'une société concurrente, ce qu'il conteste, cela n'est pas interdit par son contrat de travail.

Il fait ensuite valoir que la société n'a pas réussi à emporter les appels d'offre, mais qu'il n'a pas agi là-dessus.

Il soutient ainsi qu'il n'a pas eu de rôle actif dans le démarchage de la clientèle.

Le requérant fait partant valoir qu'il n'est pas responsable du prétendu manque à gagner de la partie défenderesse.

La partie défenderesse soutient quant à elle qu'elle a détaillé et expliqué sa première demande reconventionnelle dans sa note de plaidoiries.

Elle fait ainsi valoir que l'adresse du siège social de la société SOCIETE3.) a changé et qu'elle s'est installée dans les locaux de la société SOCIETE2.) juste après le départ du requérant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a fait une contre-proposition à la société SOCIETE3.) tout en connaissant ses propres propositions.

Elle fait encore valoir qu'il en est de même de la société SOCIETE4.) qui aurait été en contact avec le requérant lorsqu'il a encore été à son service.

Elle fait partant valoir que le requérant a bien détourné sa clientèle.

Elle fait finalement valoir qu'elle avait la possibilité de signer les contrats avec ces deux dernières sociétés, mais que le requérant a eu toutes les infos de la société pour casser les prix.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'elle a perdu la chance de pouvoir conclure les contrats en question, raison pour laquelle elle aurait évalué son dommage de manière forfaitaire.

## b) Quant aux motifs du jugement

Or, la partie défenderesse a dans sa note de plaidoiries indiqué à l'appui de sa première demande reconventionnelle l'objet de sa demande et elle y a suffisamment indiqué les moyens à l'appui de cette dernière.

La partie défenderesse a ainsi encore précisé dans sa note de plaidoiries la faute que le requérant aurait commise, à savoir le fait pour lui d'avoir détourné sa clientèle, le nom des sociétés qu'il aurait détournées, ainsi que la base légale de sa demande.

Elle y a finalement indiqué qu'elle a perdu la chance d'avoir les sociétés détournées comme clientes, dommage qu'elle a évalué forfaitairement à la somme de 10.000.- €

La première demande reconventionnelle, introduite dans les forme et délai de la loi, doit partant être déclarée recevable.

Le moyen du requérant relatif à l'irrecevabilité de la première demande de la partie défenderesse doit dès lors être rejeté.

La perte d'une chance peut être définie comme la disparition de la probabilité d'un évènement favorable.

La chance étant par nature aléatoire, la réparation de la perte d'une chance doit être mesurée à la chance perdue et ne peut pas être égale à l'avantage qu'elle aurait procuré si elle s'était réalisée.

Une condamnation pour la perte d'une chance requiert, d'une part, que le juge ne puisse laisser subsister aucun doute sur le lien de causalité entre la faute et le dommage – la perte d'une chance – et, d'autre part, que la perte d'une chance soit la perte certaine d'un avantage probable.

La perte d'une chance suppose que la victime soit privée de la perspective de survenance d'un évènement favorable, c'est-à-dire d'un évènement qui lui aurait apporté quelque chose de plus que ce que l'avenir lui réservait, sinon un gain.

Or, la partie défenderesse est en premier lieu restée en défaut de démontrer que le requérant a transféré des mails contenant des coordonnées de ses clients de sa messagerie professionnelle vers sa messagerie personnelle.

Elle est ensuite au vu des contestations du requérant restée en défaut de démontrer que la société SOCIETE2.) est l'un de ses concurrents.

Même à supposer que la société SOCIETE2.) soit un concurrent de la partie défenderesse, cette dernière n'a pas démontré que le requérant a détourné des clients de la société, dont les sociétés SOCIETE3.), SOCIETE4.) et SOCIETE5.).

En ce qui concerne plus particulièrement la société SOCIETE3.), la partie défenderesse est en tout état de cause restée en défaut de prouver qu'elle a fait une offre à la société SOCIETE3.) pour l'installation de ses bureaux lorsque le requérant a encore été à son service.

Il ne résulte ainsi notamment pas de l'offre que la partie défenderesse a versée au dossier qu'elle était destinée à la société SOCIETE3.).

En ce qui concerne ensuite la société SOCIETE4.), s'il résulte des éléments du dossier que la partie défenderesse a fait une offre à la société SOCIETE4.) par l'entremise du requérant et que la société SOCIETE4.) a encore été en contact professionnel avec le requérant après son entrée au service auprès de la société SOCIETE2.), c'est peut-être la société SOCIETE4.) qui a désiré rester en contact avec le requérant après son départ.

En ce qui concerne finalement la société SOCIETE5.), la partie défenderesse n'a ni prouvé qu'elle a fait une offre à la société SOCIETE5.), ni prouvé que cette dernière a accepté une offre de la société SOCIETE2.).

La partie défenderesse est partant en tout état de cause restée en défaut de prouver que le requérant a commis une faute, de sorte que sa première demande reconventionnelle doit être déclarée non fondée.

#### B. Quant à la demande de la partie défenderesse en remboursement des amendes que le requérant aurait eues avec son véhicule de fonction

##### a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse demande ensuite à voir condamner le requérant à lui rembourser le montant de 373.- € à titre des amendes qu'elle aurait dû payer pour le compte de son ancien salarié.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a eu avec son véhicule de fonction une amende belge le 14 juillet 2019 qui lui aurait été notifiée le 13 novembre 2019 pour le montant de 132.- € cinq amendes luxembourgeoises qui lui auraient été notifiées suivant relevé du 17 février 2020 pour le montant de (5 X 24.- € =) 120.- € une amende du 13 février 2020 pour le montant de 49.- € et trois amendes luxembourgeoises qui lui auraient été notifiées suivant relevé du 20 avril 2020 pour le montant de (3 X 24.- € =) 72.- €

La partie défenderesse demande finalement à voir ordonner la compensation judiciaire, sinon légale, entre les montants éventuellement réduits de part et d'autre.

Le requérant n'a pas pris position sur la deuxième demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

##### b) Quant aux motifs du jugement

La deuxième demande reconventionnelle est recevable pour avoir été introduite dans les formes et délais de la loi.

Aux termes de l'article L.121-9 du code du travail :

*« L'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise.*

*Le salarié supporte les dégâts causés par ses actes volontaires ou par sa négligence grave. ».*

La responsabilité du salarié envers son employeur est non seulement engagée si les dégâts causés par lui découlent d'une faute intentionnelle, mais encore s'ils résultent d'une faute non intentionnelle, mais tellement grossière qu'elle est équipollente au dol en ce sens que si son auteur n'a pas voulu réaliser le dommage, il s'est cependant comporté comme s'il l'avait voulu.

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de démontrer que le requérant a eu des contraventions avec son véhicule de fonction.

Les pièces que la partie défenderesse a versées au sujet des avertissements taxés reçus par la société n'établissement en effet pas que c'est le requérant qui a reçus ces avertissements lors de la conduite de son véhicule de fonction.

La partie défenderesse est finalement restée en défaut de prouver qu'elle a réglé les contraventions litigieuses.

La deuxième demande reconventionnelle de la partie défenderesse doit partant également être déclarée non fondée.

### C. Quant à la demande de la partie défenderesse en remboursement des frais de réparation liés au véhicule de fonction du requérant

#### a) Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 776,14 € à titre des frais de réparation des dégâts que le requérant aurait occasionnés à son véhicule de fonction et qu'elle aurait été contrainte de régler.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a occasionné des dommages à son véhicule de fonction, dommages qu'elle aurait dû prendre en charge alors que le véhicule de fonction aurait été une voiture prise en leasing.

Elle fait finalement valoir que le requérant s'est bien gardé de lui déclarer les sinistres en question.

La partie défenderesse demande finalement à voir ordonner la compensation judiciaire, sinon légale, entre les montants éventuellement réduits de part et d'autre.

Le requérant fait valoir que la troisième demande reconventionnelle de la partie défenderesse est irrecevable pour cause de libellé obscur.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas détaillé à quoi correspond la somme de 776,14 €

A titre subsidiaire, le requérant demande à voir rejeter cette demande alors que la partie défenderesse n'aurait pas démontré qu'elle a payé ce montant de 776,14 € à la société de leasing.

La partie défenderesse soutient qu'elle a bien payé le montant de 776,14 € à la société de leasing.

#### b) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne sa troisième demande reconventionnelle, la partie défenderesse a à l'audience du 21 novembre 2023 bien expliqué à quoi correspond la somme de 776,14 €, de sorte que le moyen d'irrecevabilité de la troisième demande reconventionnelle doit également être rejeté.

La troisième demande reconventionnelle, introduite dans les forme et délai de la loi, doit partant également être déclarée recevable.

Or, s'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) et des factures versées que le véhicule de fonction attribué au requérant a subi des dégâts à hauteur de 750,01 € respectivement de 26,13 €, la partie défenderesse n'a ni établi que ces dégâts sont dus à la faute du requérant, ni qu'elle a payé le montant de 776,14 € à la société de leasing.

La troisième demande reconventionnelle de la partie défenderesse doit partant encore être déclarée non fondée.

### **III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.500.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 500.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**déclare** les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 11.713,15 €;

lui **donne** ensuite acte qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 12.417,02 €;

lui **donne** encore acte qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 14.417,36 €;

lui **donne** finalement acte qu'il augmente sa demande en allocation d'une indemnité de procédure à la somme de 2.000.- €;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 9 mars 2020 abusif ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 2.000.- €;

**déclare** fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 10.097,60 €;

**déclare** non fondées les demandes reconventionnelles de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. et les rejette ;

partant **déclare** non fondée la demande en compensation entre les montants réduits de part et d'autre et la rejette ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de (2.000.- €+ 10.097,60 €=) 12.097,60 € avec les intérêts légaux à partir du 2 décembre 2020, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.500.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Yves ENDERS**