

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 361/24  
L-TRAV-288/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
LUNDI, 29 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Philippe HECK  
Michel DI FELICE  
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT  
DANS LA CAUSE ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE**

comparant en personne,

**ET:**

**SOCIETE1.) SARL,**

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.),  
représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de  
Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**PARTIE DEFENDERESSE**

comparant par la société à responsabilité limitée PWC LEGAL, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins des présentes par Maître Sabrina ALVARO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

## **EN PRÉSENCE DE :**

### **L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **F A I T S :**

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 4 mai 2023, sous le numéro 288/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 6 juin 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 10 janvier 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

### **I. La procédure**

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 4 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et de condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 42.000 euros à titre de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel (incluant une demande de remboursement de frais de 580,67 euros et une demande d'arriérés d'augmentation d'indemnité pour voiture de 600 euros) et le montant de 41.000 euros du chef de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement.

Le requérant conclut par ailleurs à l'annulation de deux clauses du contrat de travail qui sont citées dans la requête.

A l'audience des plaidoiries du 10 janvier 2024, PERSONNE1.) a modifié ses demandes pécuniaires. Suivant le dernier état de ses plaidoiries, elles peuvent être résumées comme suit :

- dommages et intérêts du chef du préjudice matériel : 41.400 euros
- dommages et intérêts préjudice moral : 41.000 euros
- arriérés d'augmentation d'allocation voiture : 600 euros
- remboursement de frais : 111 euros
- chèques-repas : 388,80 euros

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a conclu reconventionnellement au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a déclaré qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail à l'encontre de la société SOCIETE1.) SARL pour un montant de 44.908,25 euros.

## II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société défenderesse à compter du 1<sup>er</sup> avril 2021 en qualité de « client service engineer ». Le contrat de travail prévoit une rémunération mensuelle brute de 5.416,67 euros et une allocation pour voiture de 400 euros par mois.

Par avenant du 7 octobre 2022, le requérant a été promu au rang de « senior client service engineer » à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2023. Son salaire annuel est passé à 76.000 euros.

Par courrier du 14 février 2023, le requérant a été licencié moyennant préavis de 2 mois ayant débuté le 15 février et expiré le 14 avril 2023. Il a été intégralement dispensé de travail pendant la période de préavis.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier de son mandataire libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

## III. Les moyens et les prétentions des parties

Le requérant demande au Tribunal de déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet. Dans ce contexte, il conteste la matérialité des motifs exposés dans la lettre de licenciement. Au cours des plaidoiries, le requérant a conclu à la surséance et à la refixation de l'affaire dans la mesure où il n'avait pas communiqué de pièces pour documenter sa recherche d'emploi.

Il conclut également à l'annulation des clauses de non-concurrence 17 et 18.2 de son contrat de travail qu'il qualifie d'abusives.

En ce qui concerne la demande ayant trait au remboursement de frais, PERSONNE1.) a renoncé lors des plaidoiries à la demande d'un montant de 580, 67 euros formulée dans sa requête. Il a cependant conclu à la condamnation de la société défenderesse à lui rembourser le montant de 111 euros au titre de frais de carburant qu'il aurait exposés dans le cadre d'un déplacement professionnel à l'étranger. Sur question du Tribunal, PERSONNE1.) a confirmé que ces frais n'étaient pas inclus dans la demande de remboursement initialement formulée dans la requête.

A l'appui de sa demande en paiement d'un montant de 600 euros à titre d'arriérés d'augmentation de l'allocation de voiture, le requérant donne à considérer qu'alors que l'allocation de voiture des autres salariés a été augmentée de 200 euros à compter du mois de février 2023, il n'aurait pas touché cette augmentation. Il réclame de ce fait la somme de (3x200=) 600 euros pour le mois de février 2023 et pour la période de préavis de 2 mois.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir débouter le requérant de toutes ses demandes.

Elle est d'avis que le licenciement est justifié et que la lettre de licenciement satisfait à l'exigence de précision de la loi et de la jurisprudence en la matière. A ce sujet, elle insiste sur le fait que le licenciement repose sur des considérations purement économiques et qu'il ne s'agit aucunement d'un congédiement pour faute.

Il y aurait dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires en leurs principes et quanta au motif que le requérant resterait en défaut d'établir qu'il a activement recherché un emploi dès la notification de son licenciement. Dans ce contexte, elle donne à considérer que le requérant a bénéficié d'une dispense de travail pendant toute la durée de son préavis.

Elle s'oppose à la demande de re fixation des débats sur le préjudice matériel au motif que le requérant aurait été informé qu'il devait communiquer ses pièces avant l'audience.

La société défenderesse conteste également toutes les autres demandes du requérant et notamment celle tendant à voir déclarer nulles deux clauses du contrat de travail, il s'agirait de clauses de non-concurrence et de non-sollicitation parfaitement classiques et conformes à toutes les conditions légales en la matière.

#### IV. Les motifs de la décision

##### A. Les demandes en lien avec le licenciement

##### 1. Quant au licenciement

Le requérant conteste les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. Il soutient que sa relation avec la société défenderesse aurait changé à partir du mois de janvier 2023 étant donné qu'il aurait dû travailler sous la responsabilité d'un nouveau supérieur hiérarchique, un certain PERSONNE2.) à compter de cette date. Les relations avec ce nouveaux supérieur auraient été difficiles et ce dernier aurait pris l'initiative de retirer au requérant la charge de l'un de ses plus importants clients, la société SOCIETE2.) S.A. (ci-après « SOCIETE2. ») pour laquelle il travaillait principalement. Le requérant conteste avoir eu le moindre problème de communication avec ce client et il conteste également que la société SOCIETE2.) aurait sollicité son remplacement. Il soutient, au contraire, que c'est son supérieur qui a pris - sous un fallacieux prétexte - l'initiative de lui retirer son plus important client. Parallèlement, ce même supérieur l'aurait également progressivement remplacé par des collègues auprès d'autres clients luxembourgeois. PERSONNE1.) conteste finalement qu'un autre client, la société

SOCIETE3.), aurait demandé son remplacement. PERSONNE1.) soutient que malgré les manigances de son supérieur pour l'évincer, il aurait encore été en charge de clients jusqu'au jour de son licenciement.

PERSONNE1.) conteste également la répartition des clients entre les ingénieurs de la société défenderesse présentée par celle-ci dans la lettre de motivation au deuxième alinéa de la page 3. Cette répartition aurait été arrangée de cette manière par son supérieur à peine quelque temps avant le licenciement et uniquement pour les besoins de la cause.

Le requérant critique également l'affirmation de la société SOCIETE1.) SARL qu'il aurait été l'ingénieur le mieux payé de la société en donnant à considérer qu'il avait bénéficié, à peine quatre mois avant son licenciement, d'une promotion impliquant une augmentation de son salaire. Il serait inique d'augmenter le salaire d'un salarié dans le cadre d'une promotion, pour finalement utiliser, à peine quelques mois plus tard, cette promotion comme un argument pour justifier un licenciement économique. Au contraire, cette augmentation de salaire, en octobre 2022, serait de nature à contredire les affirmations de la société SOCIETE1.) SARL quant à sa situation économique et à la nécessité de supprimer un poste pour limiter les charges salariales.

A ce sujet, le requérant soutient qu'en marge de son licenciement, la société SOCIETE1.) SARL aurait pris des décisions impliquant une augmentation de ses dépenses. Ainsi, elle aurait accédé aux demandes de promotion de certains salariés qui auraient pourtant toutes été rejetées jusque-là. De même, la société défenderesse aurait augmenté de 200 euros le montant de l'indemnité pour la voiture. Ces mesures auraient été prises pour maintenir les dépenses de la société SOCIETE1.) SARL à un niveau élevé et ainsi entretenir l'illusion d'une dégradation de sa situation financière pour justifier son licenciement.

La société SOCIETE1.) SARL réfute cette argumentation.

Elle conclut à voir constater que la lettre de licenciement satisfait aux critères de précision posés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement pour motifs économiques. Elle a, dans ce contexte, insisté sur le fait que le licenciement était fondé sur des raisons purement économiques.

A ce sujet, la société SOCIETE1.) SARL explique que sa situation économique se serait dégradée au cours de l'année 2022. Il aurait été décidé de réagir à cette dégradation par la suppression d'un poste d'ingénieur. Le choix du poste touché aurait été fait en tenant compte de trois critères. D'une part, le requérant aurait une plus faible ancienneté que tous ses collègues et, d'autre part, il aurait perçu le salaire mensuel le plus élevé. Le critère prépondérant aurait cependant été que deux des principaux clients de la société SOCIETE1.) SARL auraient refusé de travailler avec PERSONNE1.), rendant ainsi ce dernier plus difficile à placer auprès de la clientèle que ses collègues. Ce dernier critère aurait été l'élément déterminant du choix du requérant.

Dans ce contexte, la société conteste par ailleurs l'affirmation du requérant suivant laquelle la répartition des clients aurait été changée à peine quelques semaines avant le licenciement d'PERSONNE1.). Elle explique, au contraire, qu'au début de l'année 2022, elle aurait perdu un important client. A la suite de la perte de ce contrat, elle aurait été obligée de procéder à une réaffectation de ses ingénieurs auprès de ses autres clients. Cette réorganisation aurait été opérée au cours de l'été 2022, soit plus de 6 mois avant le licenciement d'PERSONNE1.). A la suite de cette réorganisation, le requérant aurait travaillé exclusivement pour le client SOCIETE2.).

La société défenderesse confirme que le requérant a bénéficié d'une augmentation à l'automne 2022, mais celle-ci lui aurait été accordée sous la menace d'PERSONNE1.) de quitter la société SOCIETE1.) SARL. Comme il travaillait pour l'un des plus importants clients de la société SOCIETE1.) SARL, elle aurait cédé.

La société SOCIETE1.) SARL confirme également avoir recruté un ingénieur en septembre 2023, mais elle soutient que cette embauche aurait été faite pour satisfaire à une demande d'un client pour un ingénieur supplémentaire. Or, cette demande serait intervenue après le licenciement d'PERSONNE1.).

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif ».

L'article L.124-5(2) précité, qui constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

L'énoncé du motif économique du licenciement doit encore permettre à la juridiction du travail d'apprécier la portée exacte des raisons économiques invoquées par l'employeur à l'appui du licenciement de son salarié, c'est-à-dire qu'il doit lui permettre d'apprécier le caractère réel et sérieux de la situation de la société défenderesse au moment du congédiement.

En cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du congédiement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

Cette prescription de précision est d'ordre public et il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

Le Tribunal constate en l'espèce que la société SOCIETE1.) SARL explique son choix de supprimer un poste d'ingénieur par une baisse sensible de son chiffre d'affaires. Si cette baisse ne laisse pas nécessairement apparaître une situation de faillite, comme l'a relevé le requérant, il convient de rappeler à ce sujet qu'un employeur est en droit de procéder à toutes réorganisations même en l'absence de difficultés économiques et même lorsque sa situation

financière est saine ; la loi n'exige pas l'existence de difficultés économiques ou une situation proche de la faillite pour justifier un licenciement pour motif économique.

En effet, le chef d'entreprise qui est seul responsable du risque assumé bénéficie corrélativement du pouvoir de direction. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi.

Les explications concernant la baisse du chiffre d'affaires sont chiffrées et datées. Les circonstances de cette baisse sont également abordées, la société explique en effet qu'au début de l'année 2022, elle a perdu un important contrat et qu'elle a été dans l'impossibilité de conclure de nouveaux contrats dans les mois qui ont suivi pour compenser cette perte. A cet égard, la lettre satisfait dès lors aux critères de précision.

Si en principe, l'employeur n'a pas l'obligation de motiver dans la lettre de licenciement pour quelle raison il a décidé de supprimer précisément le poste du salarié licencié plutôt que celui d'un de ses collègues occupant un poste identique ou similaire, force est de constater qu'en l'espèce, la société SOCIETE1.) SARL a largement motivé son choix.

Cette précision n'est en l'espèce pas superfétatoire. En effet, dans le cadre de la motivation d'un congédiement reposant sur des raisons d'ordre économique, il appartient à l'employeur d'expliquer les conséquences de la mesure de restructuration sur le poste du requérant. A ce sujet, la société SOCIETE1.) SARL soutient qu'elle n'a pas elle-même pris l'initiative de la réorganisation des clients entre ses ingénieurs, mais que cette réorganisation se serait imposée à elle parce que deux de ses plus importants clients auraient exigé le remplacement du requérant par un collègue. Sans ces explications, il serait difficile de comprendre pour quelle raison la société défenderesse a choisi précisément de se séparer du salarié en charge de ses deux plus importants clients (« 2 of the main clients of SOCIETE1.) »), d'autant plus qu'elle affirme avoir cédé, quelques mois plus tôt, à une demande d'augmentation précisément parce que le requérant était en charge de son plus important client. Il s'ensuit qu'en l'espèce, les développements consacrés aux raisons qui ont amené la société défenderesse à supprimer précisément le poste du requérant sont nécessaires et ils constituent un élément essentiel de la motivation du licenciement du requérant.

Il appartient en conséquence à la société SOCIETE1.) SARL, face aux contestations d'PERSONNE1.), d'en établir la véracité. Or, force est de constater que la société SOCIETE1.) SARL ne verse aucune pièce à l'appui de son affirmation que le client SOCIETE3.) aurait demandé son remplacement. Elle ne verse aucune pièce non plus en ce qui concerne la prétendue demande de la société SOCIETE2.). Les pièces en lien avec l'émoi qu'aurait suscité, au sein de la société SOCIETE1.) SARL, le courriel adressé par PERSONNE1.) à la société SOCIETE2.) sont dépourvues de valeur probante dans la mesure où elles n'établissent pas que le société cliente aurait été choquée ou contrariée par ce courriel et encore moins qu'elle aurait exigé le remplacement du requérant.

Il n'y a aucune pièce ni aucun autre élément dans le dossier pour confirmer l'affirmation de la société SOCIETE1.) SARL qu'PERSONNE1.) ne pouvait plus continuer à être affecté aux clients SOCIETE2.) et SOCIETE3.). Il s'ensuit qu'un élément prépondérant de la motivation du licenciement reste en défaut d'être établi en l'espèce.

Il y a dès lors lieu de déclarer abusif le licenciement dont PERSONNE1.) a fait l'objet.

2. Les demandes indemnitaires du requérant

a. Le préjudice matériel

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

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 le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

Le requérant ne verse aucune preuve de recherche d'emploi. Il soutient, d'une part, que la perception des indemnités de chômage (confirmée par la demande de l'ETAT basée sur l'article L.521-4 du Code du travail) prouverait à suffisance qu'il a satisfait aux conditions de recherches d'emploi posées par l'ADEM. Il affirme, par ailleurs, avoir entrepris des démarches personnelles pour retrouver un poste, tout en indiquant qu'il souhaite s'établir à son compte, mais que les clauses de non-concurrence contenues dans le contrat de travail l'empêchent de lancer son activité. Il conclut finalement à la surséance à statuer quant à ce volet de sa demande pour lui permettre de produire des pièces qui documentent ses recherches d'emploi.

La société SOCIETE1.) SARL s'oppose à la surséance à statuer en donnant à considérer que le requérant avait été informé des règles de procédure et du principe du contradictoire imposant la communication des pièces dans un délai raisonnable avant l'audience. Elle est par ailleurs d'avis qu'une surséance ne serait d'aucune utilité. Dans ce contexte, elle fait plaider que dans la mesure où le requérant indique lui-même qu'il avait l'intention de créer sa propre entreprise, il y aurait lieu d'admettre qu'il n'a pas fait des démarches soutenues et effectives pour retrouver un emploi salarié.

En tenant compte de l'âge du requérant (31ans) et de son ancienneté (2 ans) au moment du licenciement, mais également de l'état du marché de l'emploi dans le domaine informatique, le Tribunal retient que la période de préavis de 2 mois, pendant laquelle le requérant a bénéficié d'une dispense de travail, aurait dû suffire pour permettre à PERSONNE1.) de retrouver un emploi. Le défaut de pièces en relation avec une recherche d'emploi est dès lors sans incidence en l'espèce de sorte qu'il n'y a pas lieu de surseoir à statuer pour permettre au requérant de produire de telles pièces.

Il y a partant lieu de rejeter la demande tendant à la surséance à statuer sur la demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel et de débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

## b. Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Eu égard à l'âge du requérant (31 ans), à son ancienneté (2 années) au moment du licenciement et aux circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice moral à concurrence d'un montant qu'il fixe ex aequo et bono à 2.500 euros.

## 3. La demande de l'ETAT

L'article L.521-4 (8) du Code du travail dispose que « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Eu égard à la décision à intervenir quant à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de l'ETAT.

## B. Les demandes pécuniaires indépendantes du licenciement

### 1. L'augmentation de l'indemnité de voiture

Le requérant soutient qu'à partir du mois de février 2023, la société SOCIETE1.) SARL aurait augmenté de 200 euros l'allocation de voiture de tous ses employés. Contrairement à ces collègues, PERSONNE1.) n'aurait pas bénéficié de cette augmentation. Il réclame en conséquence, la somme de (3x200=) 600 euros au titre de cette augmentation pour le mois de février 2023 et pour les deux mois de la période de préavis.

La société SOCIETE1.) SARL s'y oppose en soutenant qu'elle était en droit de limiter cette augmentation aux salariés dont les contrats de travail n'avaient pas été résiliés ; elle estime qu'au vu du licenciement du requérant, intervenu le 14 février 2023, elle était en droit de décider discrétionnairement de ne pas le faire bénéficier de cette augmentation.

Le Tribunal rappelle qu'aucune disposition du droit du travail luxembourgeois n'impose à un employeur de respecter une égalité de rémunération entre les salariés, quand bien même ceux-ci auraient les mêmes qualifications et effectueraient les mêmes tâches.

A défaut pour PERSONNE1.) de soutenir, et de prouver, que la différence de traitement qu'il dénonce trouve sa cause dans un des critères visés par l'article L.251-1 du Code du travail, à savoir la religion ou les convictions, le handicap, l'âge, l'orientation sexuelle, l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une nationalité, une race ou ethnie, il ne saurait valablement en tirer des conséquences juridiques.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

## 2. Le remboursement de frais

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) a renoncé à la demande de remboursement de frais qui avait été formulée dans la requête, mais il a présenté une demande pour d'autres frais. Selon le dernier état de ses plaidoiries, il réclame un montant de 111 euros au titre de frais de carburant qu'il aurait exposés dans le cadre d'un déplacement professionnel.

La société SOCIETE1.) SARL conteste cette demande tout en indiquant que dans la mesure où elle ne correspond pas à celle qui avait été initialement formulée, elle n'est pas en mesure de prendre plus amplement position.

Le Tribunal constate que la recevabilité de la demande n'est pas contestée.

Au soutien de cette demande, le requérant se contente cependant de produire un échange de courriels dans le cadre duquel il réclame le paiement de ce montant. Aucune pièce justificative (ticket de caisse, preuve de paiement...) n'est produite.

Dans ces circonstances, et face aux contestations de la société SOCIETE1.) SARL, il y a lieu de constater que le requérant reste en défaut d'établir le bienfondé de sa demande. Il y a partant lieu de l'en débouter.

## 3. Les chèques repas

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose qu'il recevait mensuellement 18 chèques-repas. Il n'aurait pas touché de chèques-repas pendant la période de préavis de sorte qu'il réclame une indemnisation financière à ce titre.

Selon la société SOCIETE1.) SARL, les chèques-repas auraient vocation à couvrir les frais de nourriture du salarié pendant les journées de travail. Or, le requérant aurait été dispensé de travail pendant la période de préavis. En l'absence de travail effectif pendant toute cette période, aucun chèque-repas ne lui aurait été dû.

Le Tribunal rappelle qu'il convient de faire la distinction entre plusieurs hypothèses.

Lorsque les chèques-repas sont distribués en application de dispositions d'une convention collective applicable ou du contrat de travail, il y a lieu de s'attacher aux termes des stipulations conventionnelles ou contractuelles.

Si, en dehors de toute disposition contractuelle ou conventionnelle, l'employeur distribue des chèques-repas au salarié, il y a lieu de s'attacher au régime fiscal du chèque. Dans ce contexte, et en tenant compte du fait que le chèque-repas a pour but de permettre au salarié de prendre un repas dans un restaurant au cours de la journée de travail, il y a lieu de retenir que le salarié ne saurait valablement exiger la délivrance de tels chèques pour des périodes où il n'a pas effectivement travaillé.

En l'espèce, le contrat de travail ne contient aucune stipulation relative à la remise au requérant de chèques-repas.

A défaut pour PERSONNE1.) de se référer à une stipulation contractuelle ou conventionnelle prévoyant la remise de chèques-repas, rien ne permet en l'espèce de considérer que ces chèques-repas auraient constitué un élément de sa rémunération.

Il y a dès lors lieu de déclarer non fondée la demande du requérant tendant à une indemnisation du chef du défaut de remise de chèques-repas pendant la période de préavis pour l'intégralité de laquelle il a bénéficié d'une dispense de travail.

### C. La demande relative aux clauses du contrat de travail

Le requérant conclut à l'annulation des clauses 17 et 18.2 de son contrat de travail.

Ces clauses sont libellées dans les termes suivants :

#### SCAN DES CLAUSES 17 ET 18.2

PERSONNE1.) est d'avis que ces clauses sont abusives. Il est d'avis que la société SOCIETE1.) SARL qui est à l'origine de la rupture de la relation de travail ne devrait pas être en droit de lui interdire de s'établir à son compte pour autant qu'il ne démarché pas ses clients.

La seconde clause serait particulièrement abusive dans la mesure où elle aurait même pour effet de l'empêcher d'acquérir du matériel ou des logiciels à des fins privées auprès d'un fournisseur.

La société SOCIETE1.) SARL s'oppose à la demande du requérant. Elle fait plaider que les clauses critiquées sont des clauses de non-concurrence et de non-sollicitation classiques remplissant les conditions légales en la matière.

L'article L.125-8 du Code du travail dispose que la clause de non-concurrence inscrite dans un contrat de travail est celle par laquelle le salarié s'interdit, pour le temps qui suit son départ de l'entreprise, d'exercer des activités similaires afin de ne pas porter atteinte aux intérêts de l'ancien employeur en exploitant une entreprise personnelle.

Il est précisé que cette clause est inapplicable lorsque l'employeur a résilié le contrat sans y être autorisé par l'article L.124-10 ou sans respecter le délai de préavis légalement applicable. Force est de constater qu'en l'espèce, la société SOCIETE1.) SARL n'a pas procédé à un licenciement avec effet immédiat et qu'elle a effectivement respecté le délai de préavis de 2 mois applicable eu égard à l'ancienneté du requérant au moment du licenciement. Le Tribunal relève par ailleurs dans ce contexte que sur question du Tribunal, le requérant a indiqué qu'il n'avait pas sollicité de dispense auprès de la société SOCIETE1.) SARL.

Aux termes de l'article L.125-8 précité, la clause de non-concurrence est réputée non-écrite lorsque le salaire annuel versé au salarié, au moment de son départ de l'entreprise, ne dépasse pas un niveau déterminé par un règlement grand-ducal. Le règlement grand-ducal applicable en l'espèce est le règlement du 11 juillet 1989 portant application des dispositions des articles 5, 8, 34 et 41 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail. En vertu de ce règlement, la clause de non-concurrence visée actuellement à l'article L.125-8 du Code du travail, est réputée non écrite lorsque le salaire ou le traitement annuel brut versé au salarié au moment de son départ de l'entreprise ne dépasse pas 6.817,07 euros à l'indice 100, soit 61.280,68 euros à l'indice des prix à la consommation de 898,93 applicable à la date du licenciement, le 14 février 2023. Comme il résulte de l'avenant au contrat de travail du 6 octobre 2022 que le salaire

annuel brut d'PERSONNE1.) était de 76.000 euros, force est de constater que la condition relative à la rémunération posée à l'article L.125-8 du Code du travail était remplie.

L'article L.125-8 précité pose par ailleurs comme conditions que la clause doit se rapporter à un secteur professionnel déterminé et à des activités similaires à celles exercées par l'employeur, qu'elle ne peut prévoir une période supérieure à 12 mois à compter de la cessation de la relation de travail et qu'elle doit être limitée géographiquement aux localités où le salarié peut faire une concurrence réelle à l'employeur en considérant la nature de l'entreprise et son rayon d'action tout en précisant qu'elle ne peut s'étendre au-delà du territoire du Grand-Duché.

Force est de constater que les articles 17 et 18.2 du contrat de travail répondent à ces conditions.

Le Tribunal relève par ailleurs qu'aucune de ces deux clauses n'interdit au requérant d'être embauché en qualité de salarié par une autre entreprise exerçant des activités similaires ou identiques à celles de la société défenderesse.

De même, et contrairement à l'interprétation du requérant, le Tribunal constate que l'article 18.2 ne lui interdit pas d'entrer en contact avec un fournisseur pour acheter du matériel à usage personnel. Cet article vise uniquement la prise de contact ayant pour objet de solliciter ce fournisseur pour entrer en relation d'affaires avec une entreprise concurrente à celle de l'employeur.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit à la demande du requérant tendant à l'annulation des clauses 17 et 18.2 du contrat de travail.

#### D. La demande reconventionnelle

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu, de faire droit à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) SARL tendant au paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

## PAR CES MOTIFS

### le Tribunal du travail de et à Luxembourg

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

**reçoit** la demande en la forme ;

**donne acte** à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi de son recours dirigé à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL ;

**déclare abusif** le licenciement prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'égard d'PERSONNE1.) ;

**déclare fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral pour le montant de 2.500 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.500 euros ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une augmentation de l'allocation de voiture et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en remboursement de frais liés à un déplacement professionnel et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour défaut de délivrance de chèques-repas et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande d'PERSONNE1.) tendant à l'annulation des clauses 17 et 18.2 du contrat de travail et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée à l'encontre de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL et en déboute ;

**déclare non fondée** la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.