

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 566/24  
L-TRAV-742/22

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MERCREDI, 14 FEVRIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER  
Liliana DOS SANTOS ALVES  
François SCORNET  
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 par Maître Karima Hammouche, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**ET:**

**SOCIETE1.) SARL,**

société à responsabilité limitée, anciennement SOCIETE2.) SA, 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 en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

### **EN PRÉSENCE DE :**

## **L'ÉTAT 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-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, 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 27 décembre 2022, sous le numéro 742/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 25 janvier 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 8 janvier 2024 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 27 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE2.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif sinon irréguliers les licenciements successifs dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- |   |                 |
|---|-----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis :      | 15.544,46 euros |
| - dommages et intérêts préjudice matériel : | 93.266,76 euros |
| - dommages et intérêts préjudice moral :    | 10.000 euros    |

A titre subsidiaire, pour le cas où les licenciements ne seraient pas déclarés abusifs, PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société défenderesse à la somme de 15.544,46 euros au titre d'indemnité du chef d'irrégularité formelle des licenciements.

Le requérant conclut par ailleurs à l'octroi d'une indemnité de 2.700 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Par courrier du 7 février 2023, le mandataire de la partie défenderesse a informé le Tribunal que la société SOCIETE2.) SA a procédé à une scission en trois sociétés. Depuis lors, le présent litige concerne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

A l'audience des plaidoiries du 8 janvier 2024, PERSONNE1.) a modifié ses demandes relatives à l'indemnité compensatoire de préavis et aux dommages et intérêts du chef du préjudice matériel ainsi que sa demande subsidiaire en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle. Selon le dernier état de ses plaidoiries, ses demandes peuvent se résumer comme suit :

- indemnité compensatoire de préavis :	16.460,74 euros
- dommages et intérêts préjudice matériel :	31.072,82 euros
- dommages et intérêts préjudice moral :	10.000 euros
- indemnité pour irrégularité formelle :	8.830,37 euros

Les demandes accessoires sont inchangées.

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 a demandé acte qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et il a conclu à la condamnation de la partie mal fondée à lui payer la somme de 48.708,91 euros. A titre subsidiaire, cette demande est dirigée contre la seule société SOCIETE1.) SARL.

## II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société défenderesse en tant que « Enterprise Architect » à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2021.

Le contrat de travail prévoit à son article 2.1, une période d'essai de 12 mois devant prendre fin le 30 novembre 2022.

Le requérant s'est vu notifier, par courrier du 12 septembre 2022, la résiliation du contrat de travail en cours de période d'essai, moyennant un préavis devant débiter le 13 septembre et expirer le 6 octobre 2022.

Par courrier du 22 septembre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat. La lettre de congédiement est libellée dans les termes suivants :

## SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier du 27 septembre 2022 de son mandataire, le requérant a sollicité la communication des motifs du licenciement avec préavis du 12 septembre 2022.

Par un second courrier du même jour de son mandataire, il a protesté contre son licenciement avec effet immédiat.

Il est constant en cause que la société SOCIETE1.) SARL n'a pas donné suite au courrier de demande de motifs.

### III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) conteste la validité de la période d'essai de 12 mois prévue par le contrat de travail. Dans ce contexte, il fait plaider que ni les fonctions non managériales qu'il occupait ni les responsabilités qu'il exerçait n'auraient justifié une telle période d'essai.

Une période d'essai de 12 mois serait manifestement excessive. Dans ce contexte, le requérant soutient que d'autres salariés de la société auraient été embauchés moyennant des périodes d'essai plus courtes alors même qu'ils exerçaient des responsabilités plus importantes que lui.

Le requérant demande dès lors au Tribunal de rapporter la durée de la période d'essai à 6 mois et de constater qu'à la date des licenciements, le contrat de travail s'était déjà transformé en contrat à durée indéterminée définitif.

Il en conclut, en premier lieu, que tant le licenciement avec préavis que le licenciement avec effet immédiat auraient dû être précédés d'un entretien préalable conformément aux dispositions de l'article L.124-2 du Code du travail. Il y aurait dès lors lieu de constater que ces deux licenciements sont entachés d'une irrégularité formelle et de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité évaluée au montant de 8.830,37 euros. Il est précisé que cette demande est formulée à titre subsidiaire pour le cas où les licenciements ne seraient pas déclarés abusifs.

En effet, le requérant conclut principalement à voir constater que les deux licenciements sont abusifs.

En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat, PERSONNE1.) est d'avis que la lettre de licenciement ne satisfait pas aux exigences de précision posées par la loi et la jurisprudence en la matière. Il est également d'avis que les motifs sont tardifs, ils n'auraient pas été invoqués dans un délai d'un mois à compter de leur survenance ou de leur découverte. Le requérant conteste également la matérialité des reproches repris dans la lettre de licenciement avec effet immédiat. Il déclare qu'il était autorisé à télétravailler. Or, pour lui permettre d'assurer son travail depuis son domicile, il aurait dû transférer certains documents vers sa boîte de courriers électroniques personnelle ; il n'aurait aucunement violé le moindre secret ni divulgué la moindre information confidentielle à des tiers ; d'ailleurs dans le cadre de ses fonctions, il n'aurait pas eu accès à des données confidentielles. Le requérant conteste dans ce contexte également avoir assisté à une réunion d'une commission disciplinaire et il conteste également avoir eu connaissance du document « SOCIETE1.) Disciplinary Policy » dont fait état la société défenderesse dans la lettre de licenciement avec effet immédiat.

Le requérant est finalement d'avis que les motifs du licenciement avec effet immédiat ne sont pas réels non plus. A peine quelque temps avant le licenciement, il aurait révélé à son supérieur hiérarchique qu'il avait un problème d'immunité et il est d'avis que c'est cette révélation qui aurait motivé la société défenderesse à se séparer de lui.

Le requérant est également d'avis que le licenciement avec préavis du 12 septembre 2022 est aussi abusif. En effet, en retenant que ce licenciement est intervenu au-delà de l'expiration de la période d'essai, il aurait appartenu à la société SOCIETE1.) SARL de répondre à la demande de communication des motifs de ce congédiement. Or, la société défenderesse serait restée en défaut de communiquer les raisons du licenciement du 12 septembre 2021 de sorte qu'il y aurait lieu de le déclarer abusif pour défaut de motivation.

La société SOCIETE1.) SARL conteste en premier lieu la recevabilité des demandes de PERSONNE1.). En effet, dans la mesure où les résiliations seraient intervenues dans le contexte d'un contrat à l'essai, aucune prolongation du délai de forclusion de 3 mois prévu à l'article L.124-11 (2) du Code du travail ne serait possible. Il aurait dès lors appartenu au requérant d'agir en justice dans un délai de 3 mois à compter de la réception du courrier de licenciement avec effet immédiat, soit avant le 23 décembre 2022.

A titre subsidiaire, la société défenderesse conclut au rejet de toutes les demandes de PERSONNE1.). Dans ce contexte, elle soutient que la période d'essai prévue par le contrat de travail serait en conformité avec les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière. En effet, le seul critère prévu par ces dispositions au regard d'une période d'essai de 12 mois serait la rémunération mensuelle touchée par le salarié concerné, les développements du requérant relatifs à ses fonctions et responsabilités seraient dès lors sans pertinence. Dans ce contexte, elle donne à considérer que la directive européenne à laquelle le requérant se réfère notamment pour critiquer la durée de la période d'essai n'aurait pas encore été transposée en droit national.

Il y aurait dès lors lieu de constater que la société SOCIETE1.) SARL était en droit de mettre un terme à la période d'essai à la date du 12 septembre 2022 et qu'elle n'avait partant aucune obligation de motiver cette décision ni de répondre au courrier du mandataire du requérant sollicitant la communication de ces motifs. Les dispositions de l'article L.124-2 du Code du travail n'auraient pas été applicables non plus de sorte que cette résiliation ne serait pas entachée d'une irrégularité formelle non plus.

En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat, la société défenderesse conclut à voir constater qu'il est régulier et justifié et à voir débouter le requérant de toutes ses demandes à cet égard. Elle est d'avis que la lettre de licenciement satisfait aux exigences de précision dans la mesure où elle indique les circonstances qui ont conduit à la découverte des faits et la date de cette découverte de sorte que toute tardiveté est également contestée. La lettre expliquerait également l'impact des envois électroniques litigieux en termes de sécurité et de confidentialité. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SARL reconnaît qu'une erreur matérielle s'est glissée dans la lettre en ce qui concerne le nombre d'envois constatés. En effet, alors que la lettre de licenciement fait état de 56 courriels, il résulterait de l'attestation testimoniale versée en cause par la société qu'il s'agissait en réalité de 47 courriels. Le contenu des documents transférés aurait été de nature confidentielle. La société SOCIETE1.) SARL conteste également les explications fournies par le requérant en soutenant qu'il n'avait aucun besoin de transférer des documents par le biais de sa boîte électronique personnelle dans la

mesure où il aurait disposé d'un accès VPN lui permettant d'accéder depuis son domicile aux documents dont il avait besoin.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) SARL offre de prouver par l'audition de témoins le contenu de la lettre de licenciement avec effet immédiat.

A titre plus subsidiaire, elle conteste les demandes indemnitaires du requérant tant en leurs principes qu'en leurs quantités en donnant notamment à considérer qu'il y aurait lieu de tenir compte, dans le calcul d'éventuels dommages et intérêts pour le préjudice matériel, de la perception par le requérant d'indemnités de chômage. Il y aurait également lieu de tenir compte de la très faible ancienneté du requérant au moment de son congédiement.

#### IV. Motifs de la décision

##### A. Les demandes de rejet des pièces

Aux termes de l'article 279 du Nouveau Code de Procédure civile, la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie de l'instance. La communication est faite sur récépissé ou par dépôt au greffe. La communication de la pièce doit être spontanée. Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.

A l'audience des plaidoiries du 8 janvier 2024, le mandataire de la société SOCIETE1.) SARL a conclu au rejet de la pièce 18 de Maître Hammouche communiquée la veille de l'audience et le mandataire de PERSONNE1.) a conclu au rejet des pièces 50, 51 et 52 de Maître Jungers qui ont été communiquées le vendredi 5 janvier 2024.

Force est de constater que les pièces litigieuses n'ont pas été communiquées dans un délai raisonnable avant l'audience des plaidoiries. En l'espèce, rien ne justifie la communication tardive de ces pièces. Il semble également que la pièce 18 de Maître Hammouche n'ait pas de lien avec les pièces 50 à 52 de Maître Jungers communiquées le vendredi 5 janvier 2024.

Il y a partant lieu de rejeter la pièce 18 de Maître Hammouche ainsi que les pièces 50, 51 et 52 de Maître Jungers.

##### B. Quant au moyen de forclusion

La société SOCIETE1.) SARL soutient que dans la mesure où la résiliation du 12 septembre 2022 et le licenciement avec effet immédiat du 22 septembre 2022 s'inscrivent dans le contexte d'un contrat à l'essai, les courriers des 27 septembre 2022 adressés par le mandataire du requérant à la société défenderesse devraient « être écartés ». Il y aurait lieu dès lors de constater que le requérant devait agir en justice au plus tard dans un délai de 3 mois à compter de la notification du licenciement avec effet immédiat à savoir le 23 décembre 2022, le courrier de licenciement avec effet immédiat ayant été réceptionné le 23 septembre 2022. Or la requête a été déposée le 27 décembre 2022.

L'article L.121-5 du Code du travail qui traite de la période d'essai ne contient pas de dispositions relatives au délai endéans lequel un salarié dont le contrat a été résilié en cours de période d'essai doit agir en justice.

Il y a dès lors lieu de se référer à l'article L.124-11 (2) du Code du travail qui dispose :

« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2).

Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».

En présence, comme en l'espèce, de licenciements successifs, le délai de forclusion s'apprécie séparément pour chaque licenciement.

En ce qui concerne le licenciement avec préavis, le Tribunal relève que dans son courrier du 27 septembre 2022 (pièce 5 de Maître Hammouche), le mandataire du requérant s'est référé à la lettre du 12 septembre 2022. Après avoir invité la société défenderesse à lui communiquer les motifs de ce licenciement, il a précisé que le courrier vaut « contestation du licenciement du 12 septembre 2022 et pourra être utilisé en justice ». Force est dès lors de constater que nonobstant la demande de communication des motifs qui y est contenue, ce courrier indique à suffisance que le licenciement avec préavis du 12 septembre 2022 est d'ores et déjà contesté et que le requérant envisage d'agir en justice.

Ce courrier du 27 septembre 2022, dont l'avis de réception par le destinataire est également produit, a partant valablement interrompu le délai de forclusion de 3 mois prévu à l'article L.124-11 (2) et il a fait courir un nouveau délai d'un an. La requête ayant été déposée le 27 décembre 2022, il y a lieu d'écarter le moyen tiré de la forclusion en ce qui concerne la contestation du licenciement du 12 septembre 2022.

En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat du 22 septembre 2022, le requérant verse un courrier de son mandataire, également daté du 27 septembre 2022. Ce courrier exprime clairement que le licenciement du 22 septembre 2022 est contesté « à plus d'un titre ». A l'avant dernier paragraphe, il est également précisé que le courrier vaut contestation du licenciement et qu'il pourra être utilisé en justice.

Le Tribunal constate dès lors que par ce courrier, dont l'avis de réception par la société destinataire est également produit, a valablement interrompu le délai de forclusion de trois mois et fait courir un nouveau délai d'un an.

Il s'ensuit qu'il y a également lieu d'écarter le moyen de forclusion en ce qui concerne les demandes en lien avec le licenciement avec effet immédiat.

La requête ayant par ailleurs été introduite dans les formes prévues par la loi, il y a lieu de constater que les demandes sont recevables.

### C. Quant à la période d'essai

L'article L. 121-5 (2) du Code du travail dispose :

« La période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder: trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique; douze mois pour le salarié dont le salaire mensuel brut de début atteint un niveau déterminé par voie de règlement grand-ducal.

La période d'essai n'excédant pas un mois doit être exprimée en semaines entières; la période d'essai dépassant un mois doit être exprimée en mois entiers.

En cas de suspension de l'exécution du contrat pendant la période d'essai, cette période est prolongée d'une durée égale à celle de la suspension, sans que la prolongation de l'essai ne puisse excéder un mois ».

L'article 5 du règlement grand-ducal 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 et modifié par la loi du 1<sup>er</sup> août 2001 est libellé comme suit :

« Lorsque le traitement mensuel de début du salarié est fixé à un montant égal ou supérieur à 536 euros à l'indice 100, les parties peuvent porter la période d'essai jusqu'à douze mois ».

Pour la définition du traitement mensuel visé à l'alinéa qui précède, les gratifications, les primes, ainsi que les accessoires et compléments de traitements peuvent être comptés à raison d'un douzième de leur valeur annuelle. »

Dans la mesure où l'article L.121-5 du Code du travail correspond à l'identique à l'article 34 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail qui a été abrogée par l'article 2 de la loi du 31 juillet 2006 portant introduction du Code du travail, la base légale de l'article 5 du règlement du 11 juillet 1989 a été maintenue malgré l'abrogation de la loi du 24 mai 1989. Par ailleurs l'article L.121-5 ayant été introduit concomitamment à l'abrogation de la loi du 24 mai 1989, il n'y a eu, à aucun moment, une rupture de la légalité. Il s'ensuit qu'à l'heure actuelle, l'article 5 du règlement du 11 juillet 1989 porte valablement application de l'article L.121-5 du Code du travail.

Le contrat de travail litigieux a été conclu le 21 novembre 2021. En tenant compte de l'indice applicable à cette date (855,62), le salaire seuil prévu à l'article 5 du règlement précité correspondait à un salaire brut mensuel de 4.586,12 euros.

Or, le contrat de travail stipule une rémunération mensuelle brute de 6.975 euros à laquelle vient s'ajouter un treizième mois (clauses 6.1 et 6.2).

Il s'ensuit qu'en regard à la rémunération stipulée dans le contrat de travail, ce dernier pouvait valablement prévoir une clause d'essai de 12 mois au regard des dispositions nationales applicables en l'espèce.

PERSONNE1.) se réfère à la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne et plus particulièrement à l'article 8.1 de cette directive qui prévoit :



« 1. Les États membres veillent à ce que, lorsque la relation de travail fait l'objet d'une période d'essai telle qu'elle est définie dans le droit national ou la pratique nationale, cette période n'excède pas six mois.

2. En cas de relation de travail à durée déterminée, les États membres veillent à ce que la durée de la période d'essai soit proportionnée à la durée prévue du contrat et à la nature du travail. En cas de reconduction d'un contrat pour les mêmes fonctions et tâches, la relation de travail n'est pas soumise à une nouvelle période d'essai.

3. Les États membres peuvent, à titre exceptionnel, prévoir des périodes d'essai plus longues lorsque la nature de l'emploi le justifie ou lorsque cela est dans l'intérêt du travailleur. Lorsque le travailleur a été absent durant la période d'essai, les États membres peuvent prévoir la possibilité de prolonger cette période d'essai pour une période correspondant à la durée de l'absence ».

Le requérant donne à considérer que malgré la date butoir du 1<sup>er</sup> août 2022 prévue à son article 21, cette directive n'a pas encore été transposée en droit luxembourgeois, il entend dès lors tirer conséquence de ce défaut de transposition pour demander au Tribunal par application directe verticale de l'article 8 de la directive de constater que la période d'essai de 12 mois dépasse la durée maximale possible de 6 mois.

Or, force est de rappeler que si une directive peut avoir un effet direct (à condition d'être claire, précise et inconditionnelle) lorsque l'État membre n'a pas transposé la directive dans le délai imparti, il n'en demeure pas moins que l'effet direct ne peut être que de nature verticale, c'est à dire dans les relations entre les particuliers et l'Etat membre. En effet, les directives s'imposent aux États membres. L'effet direct horizontal, c'est-à-dire entre particuliers, est exclu.

Il s'ensuit qu'en l'espèce, PERSONNE1.) ne saurait invoquer l'effet direct de la directive à l'encontre de la société SOCIETE1.) SARL. Les développements de PERSONNE1.) relatifs à la non-conformité du droit national à la directive sont partant dépourvus de pertinence en l'espèce.

Force est partant de constater que la clause d'essai de douze mois est valable.

#### D. En ce qui concerne la résiliation du 12 septembre 2022

La clause d'essai ayant été valable, la société SOCIETE1.) SARL était en droit de résilier unilatéralement le contrat de travail, le 12 septembre 2022, sans avoir à motiver sa décision et sans avoir à procéder à un entretien préalable, l'article L.121-5 du Code du travail ne renvoyant pas à l'article L.124-2 du Code du travail.

Le licenciement avec préavis du 12 septembre 2022 est donc régulier et le simple défaut de répondre à la lettre de demande de communication des motifs n'est pas de nature à rendre cette résiliation abusive. Si la possibilité qu'une résiliation intervenue en période d'essai puisse être abusive n'est pas totalement exclue, il n'en demeure pas moins que dans ce cas, il appartient au salarié qui conclut au caractère abusif de la résiliation de prouver, d'une part, quel est le motif qui a conduit l'employeur à résilier et, d'autre part, que ce motif était sans lien avec la finalité de la période d'essai ou encore que l'employeur a agi avec une intention de lui nuire ou avec une légèreté blâmable.

En l'espèce, le requérant soutient que la décision de résilier le contrat de travail était en lien avec son état de santé, il n'apporte cependant pas d'éléments probants au soutien de cette affirmation.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande tendant à voir constater que le licenciement du 12 septembre 2022 est abusif.

#### E. En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat du 22 septembre 2022

Alors qu'en vertu de la résiliation du 12 septembre 2022, le contrat de travail aurait dû prendre fin le 6 octobre 2022, la société a licencié PERSONNE1.), en cours de préavis, pour faute grave par courrier daté du 22 septembre 2022.

En l'espèce, la société défenderesse se contente d'affirmer que depuis le début de la relation de travail, le requérant aurait à de multiples reprises transféré des documents à son adresse électronique personnelle.

La lettre n'indique aucune date ni heure de ces transferts, elle ne donne aucun exemple concret d'un document qui aurait été transféré et elle n'explique pas non plus de quelle nature étaient les documents ou certains des documents transférés de sorte que leur caractère confidentiel n'est aucunement vérifiable. La société n'indique même pas l'adresse exacte à laquelle les envois litigieux ont été adressés.

Il est impossible dans ces conditions d'apprécier la gravité de la situation. Le requérant n'est pas en position non plus de rapporter, le cas échéant, la preuve contraire des affirmations. Cette remarque vaut en particulier par rapport à l'explication du requérant suivant laquelle, il aurait procédé aux envois dans le cadre du télétravail. L'indication des dates et des heures exactes des transferts litigieux aurait permis, le cas échéant, d'étayer son argumentation en établissant la concordance des dates des envois avec celles des jours en télétravail. A défaut de la moindre précision à ce sujet, une telle démonstration est totalement impossible.

Il y a dès lors lieu de constater que la lettre de licenciement avec effet immédiat du 22 septembre 2022 manque de précision et, en conséquence, de déclarer abusif ce licenciement.

#### F. Les demandes indemnitaires du requérant

En matière de licenciements consécutifs, si le licenciement avec effet immédiat - intervenu en second lieu- est déclaré abusif, alors que le licenciement avec préavis était justifié, le salarié peut uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement avec effet immédiat abusif, et, le cas échéant, l'indemnité de départ.

En l'espèce, le contrat de travail a pris fin le 22 septembre 2022, alors qu'il aurait dû prendre fin à l'expiration du préavis, le 6 octobre 2022.

Il résulte des fiches de salaire produites que le salaire mensuel brut du requérant s'élevait, à l'époque de son licenciement, au montant de 7.174,37 euros.

Pour le mois de septembre 2022, la fiche de salaire fait apparaître un salaire brut de 5.224,54 euros. En ce qui concerne le mois d'octobre 2022, la période du 1<sup>er</sup> au 6 octobre 2022 comptait 4 jours ouvrés.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour un montant de  $[(7.174,37-5.224,54) + (7.174,37/173 \times 4 \times 8)] = 3.276,88$  euros.

Les demandes en paiement de dommages et intérêts sont par contre à rejeter pour être non fondées.

#### G. La demande de l'ETAT

L'ETAT conclut principalement, dans le contexte du licenciement avec effet immédiat, à la condamnation de la partie mal fondée à lui payer le montant de 48.708,91 euros. A titre subsidiaire, il conclut à la condamnation de la société défenderesse à lui payer ce montant, dans le contexte d'un licenciement avec préavis abusif.

La demande subsidiaire doit d'ores et déjà être déclarée non fondée, la résiliation du 12 septembre 2022 n'ayant pas été déclarée abusive.

L'article L.521-4(5) du Code du travail dispose que « le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement [avec effet immédiat] du salarié [...] condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié [...] pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Or, il résulte du décompte versé par l'ETAT que le montant dont il réclame le remboursement correspond à des indemnités de chômage versées au requérant pour la période du 23 octobre 2022 au 14 juillet 2023. Il s'ensuit que pour la période théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, le requérant n'a pas perçu d'indemnité de chômage de sorte que la demande principale de l'ETAT n'est pas fondée non plus.

#### H. Les demandes accessoires

Il y a lieu de faire droit en son principe à la demande du requérant en paiement d'une indemnité de procédure dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour la défense de ses intérêts. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 1.000 euros le montant de cette indemnité.

En revanche, il y a lieu de débouter la société défenderesse de sa demande en 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.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

# PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

**rejette** le moyen d'irrecevabilité tiré de la forclusion ;

**constate que** les demandes de PERSONNE1.) sont recevables ;

**rejette** les pièces 50, 51 et 52 de Maître Christian JUNGERS ;

**rejette** la pièce 18 de Maître Karima HAMMOUCHE ;

**donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi de sa demande basée sur l'article L.521-4 du Code du travail ;

**constate** que la résiliation avec préavis du contrat de travail du 12 septembre 2022 est intervenue au cours de la période d'essai ;

**déclare abusif** le licenciement avec effet immédiat du 22 septembre 2022 ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 3.276,88 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.276,88 euros avec les intérêts légaux à compter du 27 décembre 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**déclare non fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral 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 sur base de l'article L.521-4 du Code du travail et en déboute ;

**déclare fondée** la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 1.000 euros ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure ;

**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.