

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 739/24
L-TRAV-747/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 26 FEVRIER 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 CZ-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

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

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 en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et de Sociétés sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à r.l., représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laura BACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Sandra RAPP, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 Maître 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 19 novembre 2021, sous le numéro 747/21.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 13 décembre 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 24 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 19 novembre 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- dommages et intérêts pour préjudice moral : 14.561,60 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 43.684,80 euros
- indemnité compensatoire de préavis : 43.684,80 euros
- indemnité de départ : 14.561,80 euros

- indemnité de congé non pris pour l'année 2020 : 7.280,80 euros
- indemnité de congé non pris pour l'année 2021 : 1.654,72 euros
- indemnité pour irrégularité formelle : 7.280,80 euros

Le requérant conclut également à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

A l'audience des plaidoiries du 24 janvier 2024, PERSONNE1.) a renoncé à ses demandes en paiement d'indemnités de congé non pris pour les années 2020 et 2021. Il a également modifié ses autres demandes indemnitaires et il a précisé, sur demande du Tribunal, que l'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement était réclamée à titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement ne serait pas déclaré abusif.

Selon le dernier état de ses plaidoiries, le requérant réclame les montants suivants :

- dommages et intérêts pour préjudice moral : 29.360,48 euros
- dommages et intérêts pour préjudice matériel : 22.901,17 euros
- indemnité compensatoire de préavis : 44.040,72 euros
- indemnité de départ : 14.680,24 euros
- indemnité pour irrégularité formelle : 7.340,12 euros

A cette même audience, le mandataire du requérant a indiqué que le requérant demeurait actuellement en République tchèque. Il a renseigné la nouvelle adresse tout en confirmant l'élection de domicile figurant dans la requête.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi a informé le Tribunal par courrier de son mandataire, Maître Claudio ORLANDO, du 19 janvier 2024, qu'il n'avait pas de revendications à faire valoir dans le cadre de cette affaire. Il y a lieu de lui en donner acte.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauché par la société SOCIETE1.) SARL en qualité « Junior Software Engineer » par contrat à durée indéterminée du 15 octobre 2007.

Par courrier du 18 novembre 2020, le requérant s'est vu notifier un « extraordinary leave until further notice ».

PERSONNE1.) a ensuite été en incapacité de travail continue du 19 novembre 2020 au 24 février 2021.

Le requérant a été licencié avec effet immédiat par courrier daté du 26 février 2021 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer irrégulier et abusif le licenciement dont il a fait l'objet.

A l'appui de sa demande tendant à voir constater que le licenciement est entaché d'une irrégularité formelle, le requérant soutient que la mesure qualifiée d'« extraordinary leave » constitue une mise à pied conservatoire au sens de l'article L.124-10 (4) du Code du travail de sorte qu'il aurait appartenu à la société défenderesse de notifier le licenciement avec effet immédiat au plus tard 8 jours après cette mise à pied. En l'espèce, ce délai n'aurait pas été respecté.

A l'appui de sa demande tendant à voir constater que le licenciement est abusif, le requérant soutient en premier lieu que la plupart des faits énoncés dans la lettre de licenciement sont antérieurs de plus d'un mois par rapport à la date du licenciement.

PERSONNE1.) conteste également la précision de la lettre de licenciement.

Par ailleurs, les motifs avancés ne seraient ni réels ni sérieux. Dans ce contexte, le requérant soutient qu'il est de jurisprudence constante que l'obligation de non-concurrence ne fait pas obstacle à ce qu'un salarié prépare une future activité concurrente par rapport à celle de son employeur pour autant que cette concurrence ne soit devenue effective qu'après la rupture du contrat de travail. Or, en l'espèce, les faits reprochés au requérant entreraient tous dans la catégorie des actes purement préparatoires.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes indemnitaires en soutenant que le licenciement était justifié.

Dans ce contexte, elle soutient en premier lieu que la lettre de licenciement satisfait à tous les critères de précision posés par la loi et la jurisprudence en la matière. Elle conteste également toute tardiveté, la société SOCIETE1.) SARL aurait réagi rapidement après avoir appris le 9 novembre 2020 l'existence de la société concurrente créée par le requérant. Dans un premier temps, elle aurait accordé un congé extraordinaire au requérant. Cette mesure ne serait pas constitutive d'une mise à pied au sens de l'article L.124-10 (5) du Code du travail de sorte que les développements du requérant à ce sujet ne seraient pas pertinents. Par ailleurs, à la suite de la notification de ce congé extraordinaire, le requérant aurait été en incapacité de travail de manière ininterrompue du 19 novembre 2020 jusqu'au 24 février 2021 de sorte que le licenciement du 26 février 2021 serait intervenu dans le délai d'un mois de la découverte des griefs.

Les reproches seraient par ailleurs réels et sérieux. En effet, l'affirmation du requérant selon laquelle il n'aurait effectué que des actes purement préparatoires pour la mise en place d'une activité personnelle serait contredite par les éléments de la cause dont il résulterait que PERSONNE1.) avait approché des partenaires commerciaux et des clients de la société SOCIETE1.) SARL pour leur présenter, respectivement proposé les services de sa future société. Au passage, le requérant aurait également tenu des propos dénigrants à l'égard de la société SOCIETE1.) SARL en laissant entendre qu'elle n'était pas intéressée à développer certains domaines d'activité.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et quanta.

IV. Les motifs de la décision

La demande ayant été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, elle est recevable en la forme.

A. Le licenciement

1. La précision de la lettre de licenciement

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

1) elle doit permettre 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,

2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,

3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Le requérant soutient que la lettre de licenciement ne satisfait pas à ces exigences. Dans ce contexte, il vise plus particulièrement le reproche figurant à la dixième page de la lettre de licenciement selon lequel le requérant aurait eu, entre le 23 octobre à 9.24 heures et le 16 novembre 2020 à 10.54 heures, une activité internet non autorisée. Ce grief serait rédigé en des termes techniques totalement incompréhensibles.

Le Tribunal constate, à l'instar du requérant, que ce grief relatif à une activité internet non autorisée qui aurait été enregistrée par le système de sécurité de la société SOCIETE1.) SARL n'est pas compréhensible. Il n'est pas précisé pour quelles raisons ces activités internet sont qualifiées de « non autorisées ». Il est fait état de « hits », sans autre précision quant à la signification de ce terme de sorte qu'il est difficile pour un non-initié de comprendre à quelle action cela correspond. A la lecture de ce passage de la lettre, il n'est dès lors pas possible de comprendre ce qui est concrètement reproché au requérant.

Il y a dès lors lieu de faire abstraction de ce passage de la lettre qui ne remplit pas les critères de précision requis.

Il n'en demeure pas moins que le reste de la lettre est précis. Il se dégage de manière claire de la lettre qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir violé son obligation de loyauté à l'égard de son employeur en développant, à l'aide des infrastructures, notamment informatiques, de la société SOCIETE1.) SARL et pendant son temps de travail, une activité concurrentielle à celle de la société employeuse qu'il aurait par ailleurs promue auprès des partenaires commerciaux et de clients de la société SOCIETE1.) SARL en utilisant son adresse électronique MAIL1.).

La lettre renseigne comment et à quelle date la société SOCIETE1.) SARL a été alertée au sujet d'une activité potentiellement concurrentielle du requérant. Elle décrit également les investigations entreprises à la suite de cette suspicion et le résultat de ces investigations. Les différents éléments mis en lumière sont abordés de manière chronologique, les circonstances de temps sont précisées et les différentes personnes physiques et morales concernées ou

impliquées sont clairement identifiées. Le contenu des différents documents dont la société SOCIETE1.) SARL fait état est décrit et mis en relation avec un reproche qui est exprimé en des termes clairs et précis.

Il suit des développements qui précèdent que seul le passage figurant à la page 10 de la lettre de licenciement en relation avec une activité internet non autorisée doit être écarté pour être imprécis. Nonobstant cette circonstance, le reste de la lettre demeure suffisamment précis de sorte que le moyen tiré d'une imprécision de la lettre de licenciement doit être écarté.

2. Le moyen de tardiveté

PERSONNE1.) rappelle qu'en application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, « le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales ».

Dans ce contexte, le requérant conteste la date de découverte des faits dont la société SOCIETE1.) SARL se prévaut dans la lettre de licenciement ; tous les motifs antérieurs au 19 octobre 2020, soit un mois avant la date à laquelle le requérant s'est vu notifier un congé extraordinaire, sont argués de tardiveté.

PERSONNE1.) affirme qu'il a agi ouvertement, en toute transparence à l'égard de la société employeuse. La création et le développement de son activité indépendante auraient été notoirement connus au sein de la société SOCIETE1.) SARL. PERSONNE1.) indique avoir utilisé son adresse électronique professionnelle pour envoyer des courriels en lien avec cette activité, cela résulterait d'ailleurs de la lettre de licenciement elle-même. Dans ces circonstances, la société SOCIETE1.) SARL ne saurait valablement soutenir qu'elle n'aurait pas eu connaissance de ces courriels. Or, il serait de jurisprudence qu'un employeur ne saurait se prévaloir de son propre manque de diligence dans la gestion de son entreprise pour justifier un délai anormalement long dans la découverte des faits reprochés. En l'espèce, la société SOCIETE1.) SARL reprocherait au requérant de nombreux faits qui auraient eu lieu à l'aide de l'infrastructure informatique même de la société défenderesse (envoi de courriels avec l'adresse électronique de la société ou sauvegarde de documents sur le sharepoint de la société) de sorte qu'elle ne saurait valablement prétendre n'avoir découvert ces éléments que plusieurs mois plus tard.

Le requérant fait par ailleurs valoir que lorsque la date de découverte des faits est contestée, il appartient à l'employeur de l'établir. Or, en l'espèce, la société SOCIETE1.) SARL se limiterait à soutenir dans la lettre de licenciement qu'elle aurait reçu le 24 novembre 2020 le résultat d'une investigation qui aurait été menée par le Head of IT, PERSONNE2.), elle resterait cependant en défaut de verser un rapport daté établi par le dénommé PERSONNE2.) ou une attestation testimoniale de ce dernier. PERSONNE1.) conteste dès lors l'affirmation figurant à la quatrième page de la lettre de licenciement suivant laquelle la société SOCIETE1.) SARL n'aurait eu connaissance que le 24 novembre 2020 de l'ensemble des griefs énumérés par la suite et remontant à l'année 2019 et au début de l'année 2020.

La société SOCIETE1.) SARL soutient que ce n'est que le 9 novembre 2020, à la suite d'un courriel adressé par un salarié (PERSONNE3.) de la société SOCIETE1.) SARL aux gérants de la société SOCIETE1.) SARL, PERSONNE4.) et PERSONNE5.), que ces derniers auraient

appris l'existence de la société SOCIETE2.) SARL-S. C'est dès lors à cette date qu'il conviendrait de se placer pour apprécier si le délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 (6) du Code du travail a été respecté. Or, tel aurait effectivement été le cas dans la mesure où ce délai a été interrompu par l'incapacité de travail continue du 19 novembre 2020 au 24 février 2021.

Le Tribunal constate qu'aucun élément du dossier ne permet de retenir que PERSONNE1.) aurait agi ouvertement et que le développement de son activité personnelle aurait été notoire au sein de la société SOCIETE1.) SARL. Certes, il résulte de l'attestation testimoniale (pièce 4 de Maître Rapp) rédigée par PERSONNE5.) qui a été le gérant de la société défenderesse de décembre 2018 à novembre 2019 qu'au cours du premier trimestre de l'année 2019, le requérant a approché PERSONNE5.) pour lui parler de son intention de développer une activité indépendante (« dass er sich selbstständig machen wollte »). PERSONNE5.) précise notamment qu'il a déconseillé au requérant d'exercer une activité qui serait en concurrence par rapport aux activités de la société SOCIETE1.) SARL. PERSONNE5.) déclare par ailleurs qu'au cours de leur entretien - estimé à 30 minutes -, il aurait conseillé au requérant avant tout autre chose d'élaborer un plan d'activité (en dehors de son temps de travail) (« dass er doch erst einen Geschäftsplan (in seiner Freizeit) erstellen sollte »). Il ne résulte pas de cette attestation que le développement de l'activité de PERSONNE1.) aurait été notoire ni même connu au sein de la société SOCIETE1.) SARL. Au contraire, l'auteur de l'attestation ajoute qu'après cet entretien, il n'aurait jamais plus entendu parler de ce projet et qu'il aurait pensé que le sujet était clos.

Les faits reprochés dans la lettre de licenciement n'étant pas d'un caractère manifeste, il appartient au requérant qui prétend qu'il aurait agi au grand jour d'apporter des éléments concrets de nature à étayer cette affirmation.

Or, force est de constater que PERSONNE1.) reste en défaut de le faire. En effet, la simple utilisation de son adresse électronique ainsi que le stockage de certains documents en lien avec son activité sur le serveur de la société employeuse ne sauraient être des éléments de nature à faire présumer que la société SOCIETE1.) SARL aurait eu connaissance de ces courriels et documents. Il ne saurait être retenu non plus que la société SOCIETE1.) SARL aurait dû avoir connaissance de ces contenus dans la mesure où, sauf circonstance particulière, il n'existe pas d'obligation dans le chef d'un employeur de vérifier systématiquement le contenu des échanges électroniques des salariés et des documents qu'ils enregistrent sur les serveurs de l'entreprise ; l'employeur n'a pas l'obligation de suspecter en permanence ses salariés de manquer à leurs obligations contractuelles à son égard.

En l'espèce, les éléments du dossier corroborent l'affirmation de la société SOCIETE1.) SARL selon laquelle ses gérants PERSONNE4.) et PERSONNE5.) auraient été informés le 9 novembre 2020 par l'intermédiaire d'un autre salarié que PERSONNE1.) avait créé sa propre société et qu'il proposait les services de celle-ci dans le cadre d'un projet de la société SOCIETE1.) SARL.

En date du 18 novembre 2020, le requérant s'est vu notifier un congé exceptionnel. A compter du lendemain, 19 novembre 2020, et jusqu'au 24 février 2021, il était en incapacité de travail dûment documentée par des certificats médicaux versés en cause par la société SOCIETE1.) SARL (pièce 3 de Maître Rapp). Il s'ensuit que le licenciement du 26 février 2021 est intervenu dans le délai d'un mois de la découverte des faits. Le moyen de tardiveté doit partant être écarté.

3. Le caractère réel et sérieux des motifs invoqués

Le requérant est d'avis que l'obligation de non-concurrence ne fait pas obstacle à la préparation d'une activité concurrente par rapport à celle de son employeur pour autant que cette concurrence ne soit devenue effective qu'après la rupture du contrat de travail. Or, en l'espèce, les faits énumérés dans la lettre de licenciement constitueraient tous des actes purement préparatoires. La société SOCIETE2.) SARL-S n'aurait jamais eu d'activité effective, aucun acte de concurrence ne saurait dès lors être reproché à PERSONNE1.).

Certes, les statuts de la société SOCIETE2.) SARL-S ont été publiés avant la fin de la relation contractuelle, mais dans ce contexte le requérant fait remarquer que la société SOCIETE2.) SARL-S avait un capital social de 100 euros ; elle n'aurait en aucun cas été susceptible de représenter le moindre danger concurrentiel à l'égard de la société SOCIETE1.) SARL qui génèrerait un chiffre d'affaires de plusieurs millions d'euros par an.

Le requérant conteste par ailleurs avoir démarché des clients de son employeur ou dénigré ce dernier auprès de partenaires commerciaux ou de clients. Dans la lettre de licenciement, la société SOCIETE1.) SARL lui reproche notamment d'avoir tenu des propos dénigrants dans un courrier destiné à PERSONNE6.), du Ministère de l'Economie. Or, ce courrier n'aurait jamais été envoyé. Il donne également à considérer que le site internet de la société SOCIETE2.) SARL-S n'aurait jamais été accessible en ligne. Le document versé en pièce par la société SOCIETE1.) SARL aurait été imprimé depuis le serveur de la société SOCIETE1.) SARL sur lequel le site internet était sauvegardé en attendant sa mise en ligne ; il n'aurait pas été accédé et imprimé depuis internet, ce document n'aurait jamais été accessible au public.

Le requérant conteste également de manière générale que les différentes activités qui lui sont reprochées aient été effectuées durant le temps de travail. En effet, le requérant aurait eu le statut de cadre supérieur, il serait dès lors impossible de soutenir qu'il aurait agi durant des « working hours reported by you » selon la formule utilisée à plusieurs endroits dans la lettre. En tout état de cause, PERSONNE1.) donne à considérer qu'aucune perte de productivité, aucun problème de rendement, aucun retard ou manquement par rapport au travail qu'il devait produire ne lui est reproché de sorte que la précision selon laquelle certains actes auraient eu lieu pendant le temps de travail ne serait, en tout état de cause, d'aucune pertinence.

Il ne saurait pas non plus être reproché au requérant d'avoir abusé des infrastructures de la société employeuse. PERSONNE1.) se serait contenté d'enregistrer certains fichiers sur les serveurs de l'entreprise, cela n'aurait eu aucun impact négatif sur les infrastructures de la société SOCIETE1.) SARL.

La société SOCIETE1.) SARL soutient qu'en l'espèce, le stade des activités purement préparatoires aurait été dépassé. Force serait de rappeler que les statuts de la société SOCIETE2.) SARL-S ont été déposés au Registre de commerce et des sociétés le 5 octobre 2020 et que l'objet social de cette société est concurrentiel par rapport à celui de la société employeuse. PERSONNE1.) aurait par ailleurs dépassé le cap des simples actes administratifs, il aurait mis en ligne le site internet de la société SOCIETE2.) SARL-S et même approché les partenaires commerciaux et les clients de son employeur pour leur présenter, respectivement proposé les services de la société SOCIETE2.) SARL-S. Il ne se serait d'ailleurs pas contenté de présenter les services de sa société, mais aurait au passage, dénigré la société SOCIETE1.) SARL. Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SARL insiste sur des propos tenus dans une lettre adressée à un dénommé PERSONNE6.) et à un courriel du 10 juin 2020 adressé à un

client de la société SOCIETE1.) SARL. Dans ce dernier courriel, PERSONNE1.) aurait non seulement laissé entendre que la société SOCIETE1.) SARL ne serait pas intéressée par le projet du client en question (et il n'aurait pas transmis la demande au service compétent pour la traiter), mais il en aurait également profité pour informer son interlocuteur qu'il allait créer une startup qui serait probablement à même de se charger du projet. Le requérant aurait dès lors tenté de démarcher un client de son employeur et il aurait manifestement agi à l'encontre des intérêts de ce dernier.

Le Tribunal constate que le contrat de travail du requérant stipule à son article 7 ce qui suit :

SCAN DE L'ARTICLE 7 DU CONTRAT DE TRAVAIL

Le Tribunal constate par ailleurs que les statuts de la société SOCIETE2.) SARL-S ont été déposés au Registre de commerce et des sociétés le 5 octobre 2020 et que la société était titulaire d'une autorisation d'établissement datée du 6 octobre 2020.

L'objet social de la société SOCIETE2.) SARL-S est défini comme suit :

« Pour exercer l'activité de développement de logiciels, de production, de sous-traitance, d'ingénierie des systèmes et de formation. Mener des activités de conseil de tous types, en fournissant des services d'information et de gestion. Réaliser également des activités liées à la cybersécurité. Développer, améliorer, concevoir, commercialiser, vendre et concéder sous licence des logiciels et des produits de toutes sortes. Réaliser toute activité de conception, développement, test, gestion et exploitation de systèmes aérospatiaux et de leurs sous-systèmes. Exercer tout ou partie des activités de fourniture, d'exploitation, de gestion et de vente de services et d'installations à des fins d'ingénierie aérospatiale. Entreprendre toutes les activités liées à l'apprentissage automatique et à l'analyse des données scientifiques. D'une façon générale, la société pourra faire toutes les opérations commerciales, financières, mobilières et immobilières se rattachant directement à son objet social ou qui seraient de nature à en faciliter ou développer la réalisation » alors que l'objet social de la société SOCIETE1.) SARL tel que rapporté dans la lettre de licenciement est « manufacture of, trade in and provision of services and systèmes in the « aerospace and defense » sectors. [...] ».

Il s'ensuit qu'à compter du début du mois d'octobre 2020, le requérant avait accompli tous les actes administratifs nécessaires pour pouvoir exercer une activité qui, telle que définie dans les statuts de la société SOCIETE2.) SARL-S, recouvrait l'objet social de la société SOCIETE1.) SARL.

Or, aucun élément du dossier ne permet de retenir qu'à cette époque, la société SOCIETE1.) SARL avait été informée de l'existence de la société concurrente exploitée par un salarié qu'elle occupait par ailleurs à temps plein et dont le contrat de travail prévoyait l'obligation de solliciter l'approbation de la société employeuse pour l'exercice d'un emploi ou d'une activité accessoire.

Le requérant soutient que la société SOCIETE2.) SARL-S n'aurait jamais eu d'activité. Or, force est de constater qu'il résulte du courriel du 9 novembre 2020 adressé par le dénommé PERSONNE3.) aux gérants de la société SOCIETE1.) SARL que PERSONNE1.) avait manifestement proposé les services de sa société pour sous-traiter le recrutement d'un consultant auprès d'une société espagnole (« the company named « SOCIETE2.) » is now registered in Luxembourg and [PERSONNE1.] offers to contract the necessary Junior SW Consultant from a Spanish SW House he knows ») (pièce 2 a de Maître Rapp).

Il s'ensuit qu'au plus tard à cette date, le requérant a fait état vers l'extérieur de l'existence de la société et offert ses services.

Il s'y ajoute qu'il résulte des éléments du dossier que PERSONNE1.) a promu son projet d'activité auprès de partenaires commerciaux importants de la société SOCIETE1.) SARL ou du groupe de sociétés auquel elle appartient, notamment à la société SOCIETE3.) (pièce 2 e de Maître Rapp). Dans ce document, la société n'est pas encore nommée, elle y figure sous l'indication « company X » (notamment au point 6.5 à la page 22 du document).

S'il est exact qu'il ne résulte pas de la pièce produite par la société SOCIETE1.) SARL (pièce 2 g) que le courrier destiné à PERSONNE6.) du Ministère de l'Economie et contenant effectivement un passage dénigrant à l'égard de la société SOCIETE1.) SARL (« SOCIETE1.) is a small company and a bit complicated situation in which the individual development is not a priority. Neither the development of some businesses except micro satellite integration. I think you know about that. ») a effectivement été envoyé à ce dernier. Il résulte néanmoins de la pièce 2 i de Maître Rapp qu'en date du 10 juin 2020, le requérant a effectivement adressé un courriel contenant des propos similaires « they [SOCIETE1.)] are not too much interested in such small projects and tools » à un client de la société SOCIETE1.) SARL.

Dans ce contexte, force est de constater que le requérant se permet, dans le cadre d'un échange qu'il a en sa qualité de salarié de la société SOCIETE1.) SARL avec un client de celle-ci, de présenter et de promouvoir les activités de la société qu'il envisage de créer.

S'il ne peut pas être retenu à la lecture des pièces produites que tous les documents ont été intégralement établis pendant les heures de travail du requérant, leur présence sur le serveur de la société SOCIETE1.) SARL permet néanmoins d'admettre qu'ils n'ont pas intégralement été établis pendant le temps libre du requérant.

Il s'y ajoute finalement que pour un certain nombre d'échanges électroniques, notamment avec de potentiels partenaires commerciaux de sa société (notamment au sujet de la mise à disposition d'un consultant ou encore pour des services liés à la sécurité-internet (pièces 2 k et 2 m de Maître Rapp), le requérant a, non seulement, utilisé son adresse électronique professionnelle « MAIL1.) », mais, il y a également apposé la signature électronique faisant état de son statut de salarié de la société SOCIETE1.) SARL. Ce n'est pas tant l'usage d'une ressource de l'employeur qui est problématique à ce niveau que la confusion que cela est susceptible de créer chez le destinataire du courriel qui peut ainsi croire (erronément) que la société SOCIETE1.) SARL est au courant de l'initiative de son salarié, voire qu'elle la cautionne.

Le Tribunal retient que ces éléments sont suffisamment graves pour ébranler de manière immédiate et irrémédiable la confiance de la société employeuse et justifier un licenciement avec effet immédiat sans qu'il y ait lieu de s'attacher à la question de savoir si PERSONNE1.) a effectivement eu l'occasion de poser un acte concurrentiel par le biais de la société SOCIETE2.) SARL-S avant son licenciement.

Il y a dès lors lieu de constater que le licenciement avec effet immédiat du 26 février 2021 est justifié et de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires du chef de licenciement abusif.

4. La régularité formelle

Le Tribunal constate que le requérant s'est vu accorder un « extraordinary leave » par courrier du 18 novembre 2020.

Il a ensuite été en incapacité de travail de manière continue du 19 novembre 2020 au 24 février 2021. Pendant toute cette période, le requérant était partant protégé contre tout licenciement par les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Dans la mesure où le licenciement a été notifié le 26 février 2021, soit deux jours après la fin de l'incapacité de travail, le délai de 8 jours prévu à l'article L.124-10 (5) du Code du travail n'a pas été dépassé.

Il est dès lors oiseux de s'interroger sur la question de savoir si ce congé constitue une mise à pied conservatoire au sens de l'article L.124-10 (5) du Code du travail. En effet, quand bien même tel serait le cas, aucun dépassement du délai imparti pour prononcer le licenciement ne serait intervenu pour autant.

Il y a dès lors également lieu de constater que le licenciement est régulier et de débouter le requérant de sa demande subsidiaire en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle.

B. Les demandes accessoires

Il n'y a pas lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure étant donné que la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, 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 requête de PERSONNE1.) en la pure forme ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi qu'il n'a pas de revendications à faire valoir dans le cadre de cette affaire ;

déclare régulier et justifié le licenciement avec effet immédiat dont PERSONNE1.) a fait l'objet en date du 26 février 2021 ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ et en déboute ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral et en déboute ;

déclare non fondée la demande subsidiaire de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

laisse les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

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.