

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1636/24

L-TRAV-908/12

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 16 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Monia HALLER
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier en chef

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

sans état connu, demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Roland MICHEL, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

ayant comparu initialement par Maître Roland MICHEL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg et comparant actuellement par Maître Martine KRIEPS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

**la société anonyme société anonyme SOCIETE1.),
anciennement société anonyme SOCIETE2.),**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administrations actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

ayant comparu initialement par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, et comparant actuellement par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE4.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), 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, tous les deux demeurant à Strassen.

FAITS:

Les faits et rétroactes de l'affaire sont à suffisance de droit retenus dans un jugement rendu entre parties en date du 27 juin 2013, répertoire n° 2656/13, fixant la continuation des débats à l'audience publique du jeudi, 2 janvier 2014, à 9 heures, salle JP.0.02.

Après plusieurs remises, l'affaire fut mise au rôle général à l'audience du jeudi, 18 juin 2020, à 9 heures, salle JP.0.02.

Sur demande de Maître Martine KRIEPS, l'affaire fut reproduite à l'audience publique du jeudi, 21 septembre 2023, à 9 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 28 mars 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Martine KRIEPS comparut pour la partie demanderesse et Maître Jade MADERT se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une requête déposée le 22 novembre 2012, PERSONNE1.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail la société anonyme de droit luxembourgeois SOCIETE2.) pour s'y entendre déclarer irrégulier et abusif son licenciement

intervenue le 7 septembre 2012 et pour s'y entendre condamner à lui payer la somme de 826,93 € à titre de solde du salaire de septembre 2012, la somme de 21.264 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, la somme de 7.088 € à titre d'indemnité de départ, la somme de 20.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral subi pour rupture illégale et injustifiée du contrat de travail et atteinte à la réputation, la somme de 20.000 € à titre d'indemnisation du préjudice moral subi pour rupture illégale et injustifiée du contrat de travail et tracasseries causées, la somme de 3.544 € mensuellement tant qu'il n'a pas retrouvé un nouvel emploi, à diminuer le cas échéant du secours de chômage ainsi que la différence entre la somme de 3.544 € mensuellement à partir du jour où il aura retrouvé un nouvel emploi et le salaire mensuel qu'il touchera auprès d'un nouvel employeur, avec les intérêts légaux tels que énoncés dans la requête.

En outre, PERSONNE1.) a sollicité l'allocation d'une indemnité de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par un jugement du 27 juin 2013 (numéro 2656/13 du rôle), le tribunal de travail de ce siège a ordonné le sursis à statuer en attendant la décision définitive à intervenir dans l'affaire pénale engagée par la plainte avec constitution de partie civile du chef d'infractions y qualifiées de faux et d'usage de faux, d'escroquerie et tentative d'escroquerie, de violation du secret de correspondance et de violation du secret bancaire déposée par la société anonyme SOCIETE2.) entre les mains du juge d'instruction à Luxembourg contre PERSONNE1.).

Par une décision de la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg du 13 octobre 2021, a été prononcé le non-lieu à poursuite des faits instruits par le juge d'instruction suite à la plainte avec constitution de partie civile déposée le 10 avril 2013 par la société anonyme SOCIETE2.). Par ailleurs, la disjonction des poursuites à l'égard d'inconnu(s) a été ordonnée.

Actuellement, la société anonyme SOCIETE2.) est devenue la société anonyme SOCIETE1.).

A l'audience du 28 mars 2024, PERSONNE1.) a augmenté sa demande tendant à l'allocation d'une indemnité pour réclamer actuellement la somme de 5.000 euros de ce chef.

A la même audience, PERSONNE1.) a encore formulé une demande en remboursement des frais d'avocat pour un montant de 1.340 euros.

A la même audience, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

FAITS ET RETROACTES

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE3.), actuellement la société anonyme SOCIETE1.), par un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} décembre 2000. Il a été affecté au département « *logistique* ».

Par lettre recommandée du 31 août 2012, il a fait l'objet d'une mise à pied de manière conservatoire avec effet immédiat.

Par lettre recommandée du 7 septembre 2012, il a été licencié avec effet immédiat pour faute grave.

La lettre de licenciement est reproduite dans le jugement rendu par le tribunal du travail en date du 27 juin 2013.

Le licenciement a été contesté par PERSONNE1.) par un courrier de son mandataire ad litem daté du 5 octobre 2012.

En date du 10 avril 2013, la société anonyme SOCIETE2.) a déposé une plainte pénale avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction à Luxembourg contre PERSONNE1.) pour « *des faits relatifs à des envois de correspondance privée aux frais de SOCIETE2.) et, d'autre part, contre inconnus, et à titre subsidiaire contre PERSONNE1.), pour des faits relatifs à des falsifications d'instructions de transfert.* »

Il s'agit des faits énoncés dans la lettre de licenciement.

Le non-lieu à poursuite des faits instruits par le juge d'instruction suite à la plainte avec constitution de partie civile déposée par la société anonyme SOCIETE2.) a été prononcé par une décision de la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg rendue en date du 13 octobre 2021 au motif que l'instruction menée en cause n'a pas révélé de charges suffisantes permettant de conclure que PERSONNE1.) aurait commis les infractions de faux, d'usage de faux, d'escroquerie, de tentative d'escroquerie, de vol domestique, de tentative de vol domestique, respectivement d'abus de confiance, pour lesquelles il a été inculpé par le juge d'instruction.

Par une décision de la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg rendue en date du 16 novembre 2022, le non-lieu à poursuite des faits soumis au juge d'instruction suite à la plainte avec constitution de partie civile déposée le 10 avril 2013 et au réquisitoire du procureur d'Etat du 16 mars 2021 a été décidé.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) demande à déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu en date du 7 septembre 2012.

Il maintient ses contestations tant du caractère précis des motifs du licenciement ainsi que de leur caractère réel et sérieux.

Il est d'avis que les reproches de son ancien employeur énoncés dans la deuxième partie de la lettre de licenciement ne seraient pas établis. Par ailleurs, l'instruction pénale n'aurait rien prouvé.

Quant au premier rempoche, à savoir l'expédition d'un certain nombre de courriers recommandés de nature privée aux frais de l'employeur, PERSONNE1.) admet ces agissements, mais il considère qu'ils ne seraient pas suffisamment graves pour justifier son renvoi avec effet immédiat.

Il donne encore à considérer qu'il se serait agi, à l'époque des faits, d'une pratique courante au sein de la société employeuse.

A ce sujet, il a encore versé des attestations testimoniales pour établir sa version des faits.

Il estime que, en raison de son ancienneté de service élevée de 12 années et en raison des mensonges de l'employeur ayant impliqué une instruction pénale s'étendant sur dix années, le préjudice moral subi serait très important.

PERSONNE1.) demande actuellement la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants :

• indemnité compensatoire de préavis	25.971,92 €
• prorata treizième mois	2.261,02 €
• indemnité congés non pris	2.970,53 €
• indemnité de départ	7.670,16 €
• dommage matériel	181.732,99 €
• dommage moral (total)	240.000,00 €
• remboursement frais d'avocat	1.340,00 €

La partie défenderesse a soulevé in limine litis l'irrecevabilité de la demande en remboursement de frais d'avocat ainsi que des demandes en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris et de treizième mois comme être des demandes nouvelles ne figurant pas dans la requête introductive d'instance et ne se trouvant pas dans un lien suffisant avec les demandes y libellées.

En ce qui concerne le licenciement avec effet immédiat, la partie défenderesse estime que la faute grave en matière de droit du travail serait distincte de la faute pénale de sorte qu'il appartiendrait au tribunal du travail d'analyser si les faits reprochés à PERSONNE1.) dans la lettre de licenciement sont réels et graves.

L'employeur est d'avis que le premier motif serait établi à suffisance.

Quant au deuxième motif, il conclut également que la faute civile serait établie même si une décision de non-lieu aurait été rendue au pénal.

En ordre subsidiaire, l'employeur conteste les montants réclamés par son ancien salarié.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement avec effet immédiat

Précision des motifs

Comme le caractère de précision des motifs a déjà fait été analysé dans le jugement rendu par le tribunal du travail en date du 27 juin 2013, il n'y a plus lieu de revenir sur ce moyen.

Réalité des motifs

En l'espèce, il a été reproché en premier lieu à PERSONNE1.) d'avoir fait expédier un nombre important de courriers recommandés de nature privée aux frais de l'employeur et, en deuxième lieu, d'avoir été l'auteur de quatre instructions de transferts falsifiées.

Tout d'abord, en ce qui concerne le deuxième motif, la société employeuse a fait état dans la lettre de licenciement de quatre falsifications d'instructions de transfert reçues par la banque par voie postale.

Ces falsifications auraient porté sur les données indiquées sur ces instructions de transfert en ce qui concerne les destinataires des fonds. La partie défenderesse s'était référée à un rapport graphologique unilatéral et extrajudiciaire du 4 septembre 2012 établi par deux experts. Elle a soutenu que les experts auraient conclu que les adresses manuscrites sur les enveloppes, ayant contenu les instructions de transfert falsifiées, avaient été rédigées, selon de très fortes présomptions, par PERSONNE1.).

Une expertise graphologique a ensuite été ordonnée par le juge d'instruction.

L'expert graphologique nommé par le juge d'instruction, dans son rapport d'expertise du 4 août 2020, est arrivé à une conclusion différente que celle sur laquelle l'employeur s'était basée dans sa plainte pénale alors qu'il a exclu que PERSONNE1.) a été l'auteur des instructions de falsifications : « *die fraglichen Schriftzüge auf den vier Briefumschlägen Q1 bis Q4 (Anschriften und Absender-Angaben) stammen mit überwiegender Wahrscheinlichkeit (entsprechend 90 % subjektive Einstufung) nicht von Herrn PERSONNE1.), sondern von einem anderen Schreiber » et que « *bei dem Gutachten der beiden französischen Sachverständigen vom 04.09.2012 handelt es sich um eine kurze und oberflächliche Darstellung, die in mehreren Punkten nicht dem aktuellen Stand der Forensischen Schriftuntersuchung und den hohen Standards der meisten europäischen Ländern entspricht. Das Gutachten entzieht sich wegen des Fehlens von Begründungen für die getroffenen Feststellungen einer Überprüfung. (...) Dem Gutachten kann deswegen nicht gefolgt werden. »**

Par une ordonnance rendue en date du 13 octobre 2021, la chambre du conseil auprès du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg a fait droit aux conclusions du Ministère Public en décidant qu'il n'y a pas lieu de poursuivre PERSONNE1.).

La chambre du conseil a en effet retenu que « *l'instruction menée en cause n'a pas révélé de charges suffisantes permettant de conclure que PERSONNE1.) aurait commis les infractions de faux, d'usage de faux, d'escroquerie, de tentative d'escroquerie, de vol domestique, de tentative de vol domestique, respectivement d'abus de confiance, pour lesquelles il a été inculpé par le juge d'instruction.* »

La disjonction des poursuites a été ordonnée concernant les auteurs inconnus qui.

Ces auteurs inconnus n'ont pas pu être déterminés et une deuxième ordonnance de non-lieu a été rendue le 16 novembre 2022.

Pour que l'autorité de la chose jugée au pénal s'applique, les faits examinés par le juge du travail doivent être les mêmes que ceux débattus devant le juge répressif, ce qui est le cas en l'espèce.

La mesure de licenciement est dépourvue de fondement si elle repose sur des faits que le juge pénal a déclarés non établis.

La solution vaut également lorsque le salarié est relaxé au bénéfice du doute à l'égard des faits invoqués pour fonder le licenciement (cf. JCL Travail, tome 4, Fas. 82-10, N° 227 avec les jurisprudences y citées).

En effet, le juge du travail ne peut se déclarer convaincu du point sur lequel le juge répressif a exprimé son doute de façon certaine (cf. JCL civil, Art. 1349 à 1353, fasc. 30, V° Autorité de la chose jugée, N° 14).

En l'occurrence, la partie défenderesse n'a, à l'heure actuelle, pas versé des éléments probants supplémentaires de nature à établir ce deuxième reproche.

Dès lors, concernant ce deuxième motif du licenciement, le tribunal du travail considère qu'il n'est pas établi.

Il reste donc à examiner le premier motif reproché à PERSONNE1.) dans la lettre de licenciement du 7 septembre 2012.

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir fait envoyer un certain nombre de courriers recommandés à titre privé aux frais de la banque et en utilisant les infrastructures de celle-ci et aux frais de celle-ci.

Ce motif est d'ailleurs encore établi par les éléments du dossier pénal ainsi que par les pièces annexées à la plainte pénale, versées aux débats par l'ancien litismandataire de la partie défenderesse.

Il s'agit notamment du carnet de dépôt des envois recommandés litigieux ainsi que de des attestations testimoniales établies par PERSONNE2.), directeur des ressources humaines à l'époque du licenciement et par PERSONNE3.), ancien directeur du service des Moyens Généraux dans lequel PERSONNE1.) avait été occupé.

Ceux-ci ont déclaré qu'à l'occasion de l'entretien en date du 31 août 2012 lors duquel la mise à pied a été notifiée à PERSONNE1.), ce dernier a admis avoir envoyé les recommandés privés aux frais de la banque.

Pour ce fait, PERSONNE1.) a également bénéficié du non-lieu des poursuites.

Comme ce fait est toutefois susceptible de constituer une faute grave au sens du Code du travail et que, contrairement au deuxième motif qui n'a pas été prouvé par l'employeur, ce premier motif se trouve établi, il convient donc désormais d'analyser s'il est de nature à constituer le cas échéant un motif grave.

En effet, même si une décision de non-lieu intervient, il n'en reste pas moins qu'une faute commise dans le cadre de la relation de travail faisant perdre à l'employeur toute confiance en son salarié reste possible.

Gravité des motifs

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Le juge du travail peut cependant déclarer fondé un licenciement malgré une relaxe lorsque cette relaxe laisse subsister des faits qui au civil peuvent constituer un motif de licenciement ou si la relaxe a été obtenue en raison d'un défaut de preuve portant sur l'élément intentionnel d'une infraction.

L'ordonnance de non-lieu ne fait pas obstacle à ce que le juge civil reconnaisse l'existence d'une faute en dehors des éléments constitutifs de l'infraction qui avait donné lieu à poursuite, puis à non-lieu (cf. Roger Thiry : Précis d'instruction criminelle en droit luxembourgeois, n° 710).

En effet, la décision de non-lieu n'implique pas ipso facto que les faits reprochés à la requérante ne sont pas établis et n'empêche pas le tribunal du travail d'apprécier souverainement les faits et de conclure à l'existence d'une faute justifiant son renvoi avec préavis dans le chef du requérant.

Dans le premier point de la lettre de licenciement, la partie défenderesse a reproché à PERSONNE1.) d'avoir fait envoyer 42 courriers recommandés à titre privé aux frais de la banque et en utilisant les infrastructures de celle-ci.

L'employeur est d'avis que le fait d'avoir fait envoyer ce nombre élevé de courriers recommandés aux frais de la banque est constitutif d'une faute grave au sens du Code du travail.

Il a fait plaider que PERSONNE1.) n'aurait pas disposé de l'autorisation de l'employeur de procéder à des envois recommandés de nature privée à ses frais. L'employeur aurait subi un préjudice financier suite à ces agissements.

PERSONNE1.) entend se justifier en se prévalant d'une pratique courante ayant existé au moment des faits dans la banque tolérant que les salariés envoient leurs courriers recommandés privés aux frais de l'employeur.

Dans l'ordonnance de la chambre du conseil, il a en effet été retenu qu'il résulte du dossier d'instruction et notamment du rapport de la police judiciaire que : *« il est manifeste que l'envoi de correspondance privée aux frais de SOCIETE2.) était une pratique courante, tolérée par la hiérarchie, notamment par les Messieurs PERSONNE4.) et PERSONNE3.) »*.

Lors de son audition devant les agents de la police judiciaire, PERSONNE3.) et PERSONNE4.) ont déclaré ne pas avoir été au courant de l'existence d'une telle pratique courante. Ils ont encore déclaré tous les deux que PERSONNE1.) n'a pas disposé d'une autorisation pour procéder aux envois privés aux frais de la banque.

PERSONNE1.) a produit aux débats une attestation testimoniale établie par PERSONNE5.), ancienne collègue de travail, qui confirme que l'envoi de courriers privés aux frais du SOCIETE2.) aurait été une pratique courante.

PERSONNE5.) a encore ajouté qu'à l'occasion d'une fête de fin d'année, le directeur de l'époque aurait dit, dans un but de couper court aux rumeurs circulant autour du renvoi immédiat de PERSONNE1.), que *« la banque ne licencie pas pour avoir fait des recommandés personnels »*.

Dans une autre attestation testimoniale établie par PERSONNE6.), ancien collègue de travail, celui-ci a déclaré que ses supérieurs hiérarchiques lui auraient dit que *« On ne licencie pas quelqu'un pour des recommandés envoyés à titre personnel, c'est bien plus que ça ! »*.

Lors de son audition par les Officiers de la police judiciaire, PERSONNE6.) a mentionné l'existence de carnets de dépôt pour des besoins privés détenus par certains employés du service Moyens Généraux auprès de la banque afin de ne pas mélanger les envois professionnels avec les envois privés qui ne se seraient faits qu'à titre exceptionnel.

Il a confirmé *« qu'à l'époque, ça a été fait avec l'accord de notre hiérarchie »* et que *« aussi bien M. PERSONNE3.) que M. PERSONNE4.) étaient au courant »* des envois privés. Il a encore ajouté que *« en résumé, c'était une pratique courante, autorisée par la hiérarchie du service »*.

PERSONNE5.) a également confirmé cette pratique courante devant les enquêteurs. Elle-même aurait procédé à des envois personnels. Elle a précisé que *« Tous les membres du service ont bénéficié de cet avantage »*.

Un autre ancien employé du service Moyens Généraux, PERSONNE7.), a déclaré avoir également disposé d'un carnet de dépôt pour pouvoir effectuer ses envois privés. Il a supposé que « *la plupart du service Moyens Généraux détenait un carnet pour leur besoin personnel.* »

PERSONNE8.), ancien salarié de la société SOCIETE4.) qui est passé ramasser les courriers de la banque, a confirmé également que cette pratique courante a existé. Concernant PERSONNE1.), il a encore déclaré devant les enquêteurs que : « *Je me rappelle qu'à l'époque du décès de son père, il avait demandé verbalement s'il pouvait faire des envois personnels, ce que les supérieurs ont accepté.* »

Sur question des enquêteurs, PERSONNE8.) que « *les supérieurs étaient PERSONNE4.) et PERSONNE3.).* »

Il découle ainsi des pièces du dossier que les déclarations au sujet de l'existence d'une « *pratique courante* » concernant l'envoi de courriers recommandés personnels par des salaires du service Moyens Généraux de la banque sont contradictoires. D'une part, les anciens responsables du service PERSONNE4.) et PERSONNE3.) ont soutenu ne pas avoir été au courant et ne pas avoir autorisé un tel usage. D'autre part, les anciens salariés du service ont affirmé le contraire.

Il est donc possible qu'à l'époque des faits, un certain laisser-faire a existé dans ce service que les responsables ont soit ignoré soit ils l'ont toléré et n'ont pas voulu l'admettre ultérieurement.

Concernant PERSONNE1.), l'employeur a relevé dans la lettre de licenciement 42 envois personnels effectués sur une période de presque quatre années, de septembre 2008 jusqu'au 31 août 2012.

L'article L.124-10 (2) du Code du travail considère comme constituant un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, ce fait ou cette faute devant compromettre définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Cette preuve est à rapporter par l'employeur.

Le tribunal estime que l'employeur, en apprenant cette manière de procéder, aurait dû mettre un terme à cette pratique et le cas échéant émettre des avertissements aux salariés concernés.

Or, seul PERSONNE1.) a fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat et ce parce que l'employeur l'a suspecté d'avoir commis des détournements de fonds, infraction non prouvée.

En conséquence, dans ces conditions, il y a lieu de conclure que le premier motif n'est pas d'une gravité telle qu'ils rend impossible, et ce avec effet immédiat, le maintien de la relation de travail, de sorte qu'il il convient de constater que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu en date du 7 septembre 2012 constitue un acte socialement et économiquement anormal et est à déclarer abusif.

Quant aux montants

Recevabilité de certaines demandes

Aux termes de don décompte actualisé, PERSONNE1.) a formulé une demande en paiement du prorata de treizième mois pour les années 2012 et 2013 pour le montant total de 2.261,02 euros, une demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pendant le délai de préavis pour le montant de 2.970,53 euros ainsi qu'une demande en remboursement de frais d'avocat pour le montant de 1.340 euros.

La partie défenderesse a soulevé l'irrecevabilité de ces demandes pour être des demandes nouvelles, formulées pour la première fois à l'audience de la continuation des débats. Elle n'aurait pas pu se préparer utilement à ces demandes et ne pourrait pas y prendre position.

Le requérant estime qu'il ne s'agirait pas de demandes nouvelles et que ces demandes seraient donc recevables.

Tout d'abord, concernant la demande en remboursement de frais d'avocat, il fait valoir qu'au moment du dépôt de la requête, il n'aurait pas pu savoir que l'employeur allait déposer une plainte pénale contre lui sur base de purs mensonges et que cette instruction diligentée allait durer plusieurs années. Cette plainte aurait été déposée par l'employeur pour se procurer des preuves à l'appui du licenciement avec effet immédiat. Il y aurait donc un lien étroit avec la requête été introductive d'instance.

Quant à la demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pendant le délai de préavis, le requérant rappelle que cette demande se trouverait dans la requête introductive d'instance, quoique non chiffrée. Il estime que la partie défenderesse aurait très bien être en mesure de chiffrer elle-même cette demande et de s'y préparer.

Ensuite, concernant la demande en paiement du prorata de treizième mois, le requérant considère qu'elle serait liée au préjudice matériel et ne constituerait donc pas une demande nouvelle.

L'article 53 du Nouveau Code de procédure civile dispose que *« l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties. Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense. Toutefois, l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »*

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans l'exploit introductif d'instance.

Le principe de l'immutabilité du litige interdit, sous peine d'irrecevabilité, de présenter en cours d'instance une demande qui se différencie de la demande originaire par un de ses éléments constitutifs objet, cause ou partie et qui revient à saisir le juge d'une prétention autre que celle dont le juge est saisi par l'effet de l'acte introductif d'instance.

Si la rigueur de ce principe est atténuée, dans une certaine mesure, par la jurisprudence, dans le souci d'éviter aux parties d'entamer un nouveau procès sur une question liée à la première, il n'en demeure pas moins que doit être considérée comme demande nouvelle et partant comme demande irrecevable, la demande qui n'est ni réservée ni même virtuellement comprise dans l'acte introductif d'instance.

Une demande est en effet nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance (cf. Encyclopédie DALLOZ, procédure civile et commerciale V° Demande nouvelle no. 1.2).

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même. Les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans l'exploit introductif, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

En l'espèce, dans sa requête introductive d'instance, PERSONNE1.) n'a formulé aucune demande en paiement du prorata de treizième mois.

Dans le dispositif de l'acte introductif d'instance, le requérant s'est certes réservé la possibilité d'augmenter ses demandes en cours d'instance.

Or, la demande en paiement du prorata de treizième mois formulée pour la première fois à l'audience de la continuation des débats ne constitue pas une augmentation de demande étant donné qu'elle est sans lien étroit avec la demande initiale découlant d'un licenciement abusif.

Dès lors, conformément aux conclusions de la partie défenderesse, la demande tendant au paiement du prorata de treizième mois est à considérer comme une demande nouvelle, car elle ne figure pas dans la requête introductive d'instance.

En conséquence, cette demande doit être déclarée irrecevable.

D'autre part, en ce qui concerne la demande en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pendant le délai de préavis pour le montant de 2.970,53 euros, il y a lieu de constater qu'une telle demande est exposée dans l'acte introductif d'instance, quoique non chiffrée et non reprise dans le dispositif de la requête. Dans la requête, PERSONNE1.) demande la condamnation de l'employeur au paiement de l'indemnité pour congé non pris « *et ce jusqu'à la fin de la durée de son préavis légal* ».

Il ne s'agit dès lors pas d'une demande nouvelle.

Finalement, quant à la demande en remboursement de frais d'avocat pour laquelle la partie requérante n'a d'ailleurs pas indiqué la base légale sur laquelle la demande est basée, il convient de conclure qu'il s'agit d'une demande nouvelle dans la mesure où elle n'est pas comprise expressément, et même pas implicitement, exprimée dans l'acte introductif d'instance et qu'elle diffère de la demande introductive par l'un de ces éléments, à savoir l'objet et la cause.

Dès lors, la demande de PERSONNE1.) tendant à se voir indemniser ses frais d'avocat constitue une demande nouvelle non contenue dans la requête et doit partant être déclarée irrecevable.

Indemnité de départ

PERSONNE1.) a bénéficié d'une ancienneté de services auprès de la banque SOCIETE2.) de presque douze années.

Aux termes de son décompte actualisé, il réclame actuellement une indemnité de départ correspondant à deux mois de salaires pour le montant de 7.670,16 euros.

La partie défenderesse conteste la demande en paiement d'une indemnité de départ dans le quantum. Il y aurait lieu de se référer au salaire brut de base tel que indiqué dans la requête.

Il résulte de l'article L.124-7 (1) du Code du travail que le salarié qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, a droit à une indemnité de départ qui ne peut être inférieure à un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins.

En l'espèce, dans la requête introductive d'instance, le salaire mensuel brut renseigné est de 3.544 euros, indice 737,83.

Le requérant soutient qu'en octobre 2012, l'indice aurait augmenté à 756,27.

Conformément à l'article L.124-7 du Code du travail et eu égard à l'ancienneté de service, le requérant a droit à une indemnité de départ de deux mois de salaire.

En vertu de l'article précité, cette indemnité est calculée sur la base des salaires bruts effectivement versés au salarié pour les douze derniers mois qui précèdent immédiatement celui de la notification de la résiliation.

Sont compris dans les salaires servant au calcul de l'indemnité de départ les indemnités pécuniaires de maladie, ainsi que les primes et suppléments courants, à l'exclusion des salaires pour heures supplémentaires, des gratifications et de toutes indemnités pour frais accessoires exposés.

Il résulte des fiches de salaires versées en cause que le salaire mensuel brut du requérant était de 3.741,57 euros, ce dernier ayant touché chaque mois une prime d'ancienneté de 147,57 euros et un « *subventionnement* » de 50 euros.

Conformément à l'article L.124-7 du Code du travail, il y a effectivement lieu de l'inclure pour le calcul de l'indemnité de départ.

Le montant à prendre en considération à titre de l'indemnité de départ est donc de $(2 \times 3.741,57) = 7.483,14$ euros.

Dès lors, la demande de PERSONNE1.) du chef de l'indemnité de départ est dès lors fondée pour un montant de 7.483,14 euros.

Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de plus de onze années, celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de six mois.

Il réclame actuellement la somme de 25.971,92 euros de ce chef, sur base d'une rémunération mensuelle brute de 3.835,08 euros et en incluant le solde du salaire du mois de septembre 2012 qui, dans l'acte introductif d'instance, , a fait l'objet d'un point distinct.

La partie défenderesse conteste la demande en paiement d'une indemnité de départ dans le quantum.

Il y aurait lieu de se référer au salaire brut de base tel que indiqué dans la requête.

En l'espèce, au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de tenir compte d'un salaire mensuel brut de 3.741,57 euros.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail et eu égard à l'ancienneté de service du requérant, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus supérieure à dix ans.

La lettre de résiliation du contrat de travail du 7 septembre 2012 a mis fin au contrat de travail avec effet immédiat.

Il y a lieu de retenir que le licenciement du 7 septembre 2012 a été prononcé avec effet immédiat mettant ainsi fin au contrat de travail, de sorte que plus aucun salaire n'est dû après cette date.

La règle qu'un préavis ne débute que le 1^{er} ou 15 du mois et dont se prévaut le requérant n'intéresse en effet que les hypothèses d'une résiliation du contrat de travail avec préavis et ne saurait trouver application dans le présent cas.

L'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire, de sorte qu'elle est dû à concurrence de six mois de salaire, soit pour le montant de $(6 \times 3.741,57) = 22.449,42$ euros.

Préjudice matériel

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

Dans la fixation des dommages-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 tant du salarié que de ceux de l'employeur.

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) réclame de ce chef la somme totale de 181.732,99 euros.

Il s'agit en l'occurrence des pertes de salaires subis du mois d'avril 2013 au mois de décembre 2013, puis des années 2014 à 2017, à savoir de la différence entre ses anciens revenus et les indemnités de chômage perçues, respectivement les revenus résultant de sa nouvelle occupation.

Dans le décompte, il a inclus une prime ainsi que le treizième mois.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait rappeler avoir eu une ancienneté de service de douze années et avoir toujours exécuté son travail à l'entière satisfaction de l'employeur qui l'aurait licencié pour des infractions pénales non établies. Cette instruction pénale ayant duré près de dix ans se serait finalement soldée par un non-lieu des poursuites.

Il fait encore plaider que son ancien employeur aurait propagé les raisons du licenciement en public, circonstance rendant plus difficile de retrouver un nouvel emploi dans le secteur bancaire.

Par ailleurs, son renvoi avec effet immédiat dans les circonstances données, lui aurait causé un profond désarroi, empêchant la recherche d'un nouvel emploi

Il aurait finalement décidé de se reconverter professionnellement en ouvrant un bar.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulé par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Elle a critiqué l'absence de diligences entreprises pour rechercher un nouvel emploi et a considéré la période de référence alléguée d'exagérée. Le requérant serait resté passif et se serait limité à s'inscrire au Pôle Emploi en France.

Elle donne à considérer que son choix de se réorienter professionnellement ne serait pas imputable à la société employeuse. Ce choix personnel serait sans lien causal avec le licenciement intervenu.

Subsidiairement, la partie défenderesse estime que le préjudice matériel serait couvert à suffisance par l'indemnité de préavis et l'indemnité de départ.

Il est de principe qu'il appartient au salarié licencié abusivement d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié doit être aussi complète que possible, il est cependant de jurisprudence constante que le salarié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, PERSONNE1.) avait une ancienneté de presque douze années au moment de son licenciement.

Il a perçu des allocations de chômage en France pendant du 19 novembre 2012 au 5 mars 2013.

A titre de pièces justificatives, PERSONNE1.) a versé en cause des documents en relation avec les démarches administratives effectuées en vue l'ouverture de son bar à ADRESSE5.) en France, une attestation délivrée par un cabinet d'expertise comptable au sujet de les revenus « *pour l'accomplissement de ses fonctions de gérant majoritaire de la SARL SOCIETE5.)* » perçus pendant les années 2014 à 2020, une attestation testimoniale rédigée par lui-même ainsi que plusieurs attestations testimoniales établies par des proches pour établir sa situation après le congédiement.

Tout d'abord, en ce qui concerne l'attestation testimoniale établie par PERSONNE1.), la partie défenderesse a à juste titre demandé de l'écartier alors que nul ne peut témoigner dans sa propre cause.

PERSONNE1.) affirme encore ne pas avoir été en mesure de rechercher un nouvel emploi immédiatement après son congédiement pour des raisons de santé.

Il a produit en cause une attestation établie par une psychologue diplômée de laquelle il résulte qu'il a été reçu en consultation à neuf dates se situant entre le 30 août 2013 et le 7 janvier 2014 ainsi que des relevés d'une pharmacie renseignant sur des médicaments qui lui ont été prescrits de septembre à novembre 2012 ainsi que des notices de médicaments.

Or, cette attestation de même que les autres pièces précitées n'établissent pas un lien médical concret avec le licenciement intervenu et l'absence de diligences accomplies en vue de retrouver un nouvel emploi.

D'autre part, PERSONNE1.) n'a pas été déclaré incapable de travailler, respectivement indisponible pour le marché de l'emploi.

Or, il est de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel. Dès lors, la perte de revenus en résultant n'est pas opposable à l'ancien employeur.

En l'espèce, ayant droit à une indemnité compensatoire de préavis de six mois, PERSONNE1.) n'a pas subi de dommage jusqu'au mois de mars 2013.

Il n'est pas établi que la société employeuse aurait rendu difficile, voire impossible sa recherche d'emploi dans le secteur bancaire et ne prouve même pas avoir effectué une recherche d'emploi dans cette branche.

D'autre part, le fait pour le requérant de ne pas avoir effectué de recherche d'emploi dans les mois consécutifs au licenciement avec effet immédiat et de se consacrer au printemps 2013 à la création de sa propre entreprise n'est pas en relation causale directe avec la résiliation de son contrat de travail.

Dès lors, PERSONNE1.) n'établit pas avoir fait d'efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi et n'a pas établi avoir subi un préjudice matériel après la fin de la période de préavis qui soit en lien causal direct avec son congédiement, de sorte qu'il est à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

Préjudice moral

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant total de 240.000 euros au titre de l'indemnisation de son dommage moral qui est ventilé comme suit: 120.000 euros pour atteinte à la dignité et 120.000 euros pour l'insécurité quant à l'avenir.

A l'appui de sa demande, il fait plaider que le préjudice moral subi aurait été particulièrement important au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement avec effet immédiat aurait été opéré. Ainsi, il serait tombé dans une dépression, sa vie familiale aurait souffert à cause des faits inventés et les fausses accusations par l'employeur. Il aurait encore dû affronter une perquisition à son domicile qui est situé dans un petit village.

Il reproche encore à la partie défendisse de ne pas avoir fait des diligences dans le but d'accélérer l'instruction pénale.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulé par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Elle conteste les montants réclamés pour être exagérés et demande de ramener le montant à allouer au requérant du chef de l'indemnisation du préjudice moral à des plus justes proportions.

En l'espèce, même si PERSONNE1.) n'a pas établi avoir fait une recherche d'emploi pour minimiser son préjudice matériel, il y a cependant lieu d'admettre qu'il a subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié et du fait de s'être fait des soucis pour son avenir professionnel.

Il est certes encore exact comme l'a fait plaider la partie défenderesse qu'elle aurait disposé d'éléments de nature à soupçonner que PERSONNE1.) était impliqué dans les transferts de fond litigieux invoqués dans la lettre de licenciement l'amenant à saisir le juge d'instruction d'une plainte avec constitution de partie civile.

Néanmoins, pour apprécier le préjudice moral, il convient de tenir compte du résultat de cette très longue instruction pénale qui n'a pas abouti à permettre à l'employeur de prouver ses allégations.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement avec effet immédiat est intervenu, portant atteinte à la dignité de salarié, qui a mis près de 12 années de son activité professionnelle au service de son employeur et qui se voit licencier sans motifs graves prouvés, compte tenu du bouleversement de sa vie, des soucis du fait de la perte de l'emploi, il convient de fixer ex aequo et bono le préjudice moral à la somme de 10.000 euros.

Indemnités pour jours de congés non pris

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) a formulé une demande au titre de congés non pris, non chiffrée dans l'acte introductif d'instance.

Lors des plaidoiries, il a chiffré cette demande à la somme de 2.970,81 euros euros au titre d'indemnité pour jours de congés non pris et de jours de repos pendant la période de préavis.

La partie défenderesse a contesté cette demande, estimant qu'aucun congé ne serait dû pendant la durée du délai de préavis fictif.

En l'espèce, il y a lieu de retenir qu'il n'existe pas de délai de préavis fictif dans le cas d'un licenciement avec effet immédiat et que le contrat de travail s'est définitivement terminé en date du 7 septembre 2012.

La demande de PERSONNE1.) est partant à déclarer non fondée.

Intérêts légaux

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) demande à assortir la condamnation à intervenir des intérêts légaux à partir de la date de la contestation du licenciement sinon du jour de la demande en justice jusqu'à solde.

La partie défenderesse a demandé de faire courir les intérêts légaux, en cas de condamnation, à partir de la date du premier jugement, soit le 27 juin 2013, sinon à la date du rappel de l'affaire après la décision de non-lieu rendue par la chambre du conseil.

En l'espèce, il serait injuste pour le salarié de ne pas faire courir les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice alors que la longueur de l'instruction pénale ne lui est pas imputable.

D'autre part, il ne saurait pas être reproché à la partie requérante d'avoir manqué de diligence pour faire avancer l'affaire après la décision de non-lieu alors que la partie défenderesse aurait aussi bien pu agir de son côté.

Il convient dès lors de faire courir les intérêts légaux à compter du jour de la demande en justice, soit le 22 novembre 2012, jusqu'à solde.

Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire n'est pas fondée pour la condamnation relative au paiement de l'indemnité de départ, de l'indemnité compensatoire de préavis et de dommages-intérêts qui ne constituent pas des créances salariales.

Il n'y a donc pas lieu de prononcer l'exécution provisoire à l'égard de ces condamnations.

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 1.000 euros.

En raison de l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à rejeter.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement du 27 juin 2013 (numéro 2656/13 du rôle),

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 7 septembre 2012;

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement du prorata du treizième mois pour être une demande nouvelle;

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en remboursement de frais d'avocat pour être une demande nouvelle;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 7.483,14 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 22.449,42 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel subi, partant en déboute;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 10.000 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pendant le préavis, partant en déboute;

en conséquence:

condamne la société anonyme SOCIETE1.), anciennement la société anonyme SOCIETE2.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 39.932,56 euros (trente-neuf mille neuf cent trente-deux euros et cinquante-six cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée au montant de 1.000 euros;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société anonyme SOCIETE1.);

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée du greffier en chef Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT