

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 2135 / 2024
L-TRAV-48/20

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 24 JUIN 2024

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE0.),

partie demanderesse, comparant par Maître Grégori TASTET, avocat à la Cour,
demeurant à Luxembourg,

et

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Fanny CAQUARD, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Thibault CHEVRIER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ainsi que

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Deborah SOARES SACRAS, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 16 janvier 2020.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 17 février 2020. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires¹ à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 3 juin 2024. Lors de cette audience, Maître Grégori TASTET exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Fanny CAQUARD répliqua pour la société défenderesse. Maître Deborah SOARES SACRAS représenta l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré² et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 16 janvier 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) S.A. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 11 novembre 2019 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 3 juin 2024, le tout avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Indemnité compensatoire de préavis	13.102,50 euros
Préjudice matériel	25.163,99 euros ³
Préjudice moral	15.000,00 euros ⁴

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 3 juin 2024, la société SOCIETE1.) S.A. conclut à l'irrecevabilité des demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de préjudices matériel et moral, au motif

¹ L'affaire avait été commencée, devant une autre composition, à l'audience du 15 avril 2024, mais, la société SOCIETE1.) S.A. ayant soulevé des moyens d'irrecevabilité, l'affaire a été contradictoirement remise à la demande d'PERSONNE1.). L'affaire a été entièrement réexposée à l'audience du 3 juin 2024 devant la présente composition.

² La communication spontanée de pièces supplémentaires opérée le 5 juin 2024, soit en cours de délibéré, par la société SOCIETE1.) S.A., moyennant courriel de son mandataire adressé au Tribunal, est inopérante. La pièce ainsi communiquée ne saurait être admise, dans la mesure où elle n'a pas fait l'objet d'un débat contradictoire à une audience de plaidoiries. Le Tribunal ne tient dès lors pas compte de ladite communication spontanée d'une pièce supplémentaire du 5 juin 2024.

³ La requête introductive d'instance du 16 janvier 2020 avait indiqué « P.M ».

⁴ La requête introductive d'instance du 16 janvier 2020 avait indiqué « P.M ».

que lesdites demandes n'étaient pas chiffrées dans la requête introductive d'instance et seraient partant indéterminées.

Pour le surplus, elle conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Elle demande, à titre reconventionnel, la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 4.077,29 euros à titre de remboursement de frais et honoraires d'avocat exposés.

Finalement, la société SOCIETE1.) S.A. sollicite la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 3.500 euros.

État du Grand-Duché de Luxembourg

À l'audience du 3 juin 2024, l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande, sur base de l'article L.521-4 du code du travail, la condamnation de « *la partie malfondée au fond du litige* » à lui rembourser le montant de 40.662,14 euros, avec les intérêts légaux au taux légal à partir du décaissement, sinon à partir du jour de la demande en justice, au titre des indemnités de chômage qu'il a versées à PERSONNE1.).

Faits et rétroactes

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits et rétroactes pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'expert-comptable par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 20 décembre 2018, avec effet au 4 mars 2019.

La société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 11 novembre 2019 qui se lit comme suit :

« (...) Monsieur PERSONNE1.),

Par contrat de travail entré en vigueur le 4 mars 2019, vous avez été embauché en qualité d'expert-comptable au sein de la société SOCIETE1.) SA, établie et ayant son siège à L-ADRESSE1.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le n° NUMERO1.).

Il était prévu que votre contrat soit repris, avant la fin de la période d'essai, par la société SOCIETE2.) SCA qui était en voie de constitution à l'époque de la signature du contrat.

Cette reprise n'ayant pas été effective, la présente vous est adressée par la société SOCIETE1.) et, pour autant que de besoin, par la société SOCIETE2.) SARL, et ce en notre qualité d'employeur.

Par la présente, nous vous notifions votre licenciement avec effet immédiat, alors que différents reproches, d'une gravité telle que tout maintien d'une relation de travail s'avère être impossible, sont formulés à votre rencontre.

Le jeudi 8 novembre 2019, nous avons constaté, sur notre serveur, que des documents liés à vos précédentes activités auprès de la société SOCIETE3.) avaient été placés dans votre répertoire de travail "ifd.aretourne" et ce dans le sous-répertoire "Sauvegarde Sologest ARE 14.02.19".

Ce sous-répertoire de notre serveur contenait notamment les fichiers suivants : [...]

Comme vous le savez, les répertoires de travail de chacun de nos employés - dont le répertoire "ifd.aretourne" sont situés sur un serveur distant appartenant à votre employeur et chacun de nos employés dispose d'un accès à l'intégralité de ces répertoires de travail.

Le fait d'avoir placé sur le serveur de votre employeur ces documents est particulièrement grave alors que, d'une part, nous ne savons pas si vous avez eu l'accord de votre ancien employeur pour prendre ces documents ou si vous les avez tout simplement volés, ce qui, en les stockant sur le serveur de votre employeur, nous placerait dans une position de receleuse de documents volés.

Nous nous réservons d'ailleurs le droit d'introduire une plainte pénale à ce sujet, dans l'hypothèse où vous auriez l'audace d'introduire une requête pour tenter de voir déclarer le présent licenciement abusif.

A titre supplémentaire, ces fichiers comprennent un grand nombre de données à caractère personnel de clients qui ne sont pas les clients de votre employeur, à savoir notamment les noms, prénoms des personnes de contact, les adresses postales, coordonnées téléphoniques et autres données permettant d'identifier des personnes physiques appartenant à ces personnes morales.

En stockant sur le serveur de votre employeur de telles données, vous l'exposez à des risques de sanction, par application de l'article 48 de la loi du 1^{er} août 2018 qui renvoie aux peines prévues dans le RGPD dont, pour le cas d'un traitement de données sans le moindre consentement des personnes concernées, prévoit des amendes "jusqu'à 10 000 000 EUR ou, dans le cas d'une entreprise, jusqu'à 2 % du chiffre d'affaires annuel mondial total de l'exercice précédent" (Article 83 4. Du RGPD).

En prenant en compte le fait que vous avez donné, le 28 mars 2019, une formation interne à la maison BREEDEWEE portant sur le sujet suivant : "RGPD : présentation et formation aux bonnes pratiques relatives au Règlement Général sur la Protection des Données.", une telle situation est absolument inexcusable et le risque de sanction qui en découle ne peut que nous conduire à devoir procéder à votre licenciement avec effet immédiat.

S'ajoute à cela le fait que nous avons également pu constater que le sous-répertoire "99. Doc ARE" contenait différentes versions de CV ainsi que deux lettres de motivation : [...]

Les lettres de motivation mentionnant une Candidature à un poste de Directeur Comptable de Groupe et un poste d'Expert-Comptable en Bretagne, vous utilisez par conséquent les ressources professionnelles de votre employeur afin de postuler - pendant vos heures de travail (telles qu'elles sont définies dans votre contrat d'embauche) - pour d'autres offres d'emploi, ce qui est, évidemment, absolument intolérable.

Eu égard aux développements qui précèdent, vous comprendrez aisément que la confiance qui était placée en vous est définitivement ébranlée et que les faits qui vous sont reprochés rendent tout maintien des relations de travail immédiatement et irrémédiablement impossible, raison pour laquelle nous n'avons d'autre choix que de procéder par voie de licenciement avec effet immédiat à votre rencontre.

En tout état de cause, nous vous demandons de bien vouloir nous restituer, tout objet appartenant à la société, à savoir, sans que cette liste ne soit exhaustive : le badge permettant l'accès aux bureaux, le token permettant d'accéder à votre session sur le cloud et ce, dans les 24 heures à compter de la présente.

Nous vous demandons également de bien vouloir nous restituer l'intégralité des dossiers, documents appartenant à votre employeur, endéans le même délai et de ne nous confirmer ne pas avoir conservé de copie, matérielle ou électronique, des documents concernant notre société, nos clients et nos activités.

La présente vous est adressée sans reconnaissance préjudiciable aucune, tous nos droits demeurant réservés quant à une éventuelle procédure pénale à votre rencontre. (...) ».

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 52 ans et avait une ancienneté de service de 8 mois.

Sur plainte pénale avec constitution de partie civile déposée le 3 février 2020 par la société SOCIETE1.) S.A., la chambre du conseil du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg avait statué comme suit par ordonnance n° 4/23 du 8 mars 2023, saisie d'une requête de la société SOCIETE1.) S.A. sur base de l'article 127 (3) du code de procédure pénale :

« (...) déclare qu'il n'y a pas lieu de poursuivre PERSONNE1.) du chef des faits qualifiés de vol soumis au juge d'instruction suite à la plainte avec constitution de partie civile déposée le 3 février 2020 et au réquisitoire du procureur d'État du 30 mars 2020,

renvoie PERSONNE1.), né le DATE1.) à ADRESSE2.), [...], devant une chambre correctionnelle du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg pour y répondre :

“comme auteur, ayant lui-même commis l'infraction, sinon comme co-auteur, sinon comme complice,

depuis un temps non prescrit, plus précisément entre le 21 janvier 2019 et le 11 novembre 2019 dans l'arrondissement judiciaire de Luxembourg, notamment au siège social de la société SOCIETE1.) S.A., sis à L-ADRESSE1.), sans préjudice quant aux indications de temps et de lieux plus exactes,

en infraction à l'article 506-1 3) du Code pénal, [...]

en l'espèce, d'avoir détenu et utilisé les données et fichiers figurant dans le sous-répertoire 'Sauvegarde Sologest ARE 14.02.2019', partant les produits directs ou indirects d'une infraction de vol, sachant au moment où il les recevait qu'ils provenaient de cette infraction” (...) ».

Par la suite, le Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, siégeant en matière correctionnelle, avait statué comme suit par jugement n° 2093/2023 du 26 octobre 2023 :

« (...) Le Tribunal rappelle qu'PERSONNE1.) a, tout au long de la procédure, contesté avoir volé des données à la société SOCIETE3.), expliquant à plusieurs reprises que les fichiers en cause constituaient des créations intellectuelles de sa part, de sorte qu'il les détenait, alors qu'il en était le créateur.

Ce dernier a également indiqué que les fichiers et données trouvées par les plaignantes sur le serveur n'étaient pas accessibles à tout le monde et que les informations y contenues étaient des documents officiels, entre autres, des documents fournis par l'ordre des experts comptables en France, que le prévenu avait utilisé comme modèles pour ses prestations de services.

Il y a lieu de souligner que les déclarations du prévenu, quant à l'accessibilité des données par l'usage d'un mot de passe que seul lui connaissait, n'ont pas été contestées par les plaignantes à l'audience publique du 4 octobre 2023.

En outre, il résulte des déclarations de la gérante de la société SOCIETE3.), PERSONNE2.), lors de son audition par les autorités françaises, que la société SOCIETE3.) n'a pas été victime de vol, respectivement qu'elle n'entendait pas intenter des poursuites à l'égard d'PERSONNE1.) du chef d'une quelconque infraction de vol.

Après avoir analysé le contenu de la clé USB, versée par les plaignantes à l'appui de leur plainte avec constitution de partie civile, le Tribunal a constaté que les fichiers y contenus consistent en des lettres de mission, des supports relatifs à des formations, des devis pour des prestations et des modèles de courriers, contenant des données publiques, comme des noms et des adresses, facilement trouvables par une recherche sur Internet.

En effet, le Tribunal n'a pu dénicher un quelconque document, relatif à des données personnelles de la société SOCIETE3.), qui serait susceptible de remettre en cause les déclarations du prévenu, selon lesquelles les documents y contenus étaient, non seulement des documents officiels, mais également des créations personnelles de ce dernier.

A cela, s'y ajoute le fait que la CNPD a classé le dossier relatif à PERSONNE1.), au motif que les données trouvées par les plaignantes ne constituent pas des données sensibles au regard du règlement général sur la protection des données, tel que cela a été déclaré à l'audience par la défense du prévenu et qui n'a pas été contesté par les plaignantes.

Pour être complets, le Tribunal souligne que l'article 5.3 du contrat de prestations de services comptables, signé entre la société SOCIETE3.) et le prévenu, fait référence aux clauses de non-concurrence et de non-rétablissement, sans pour autant viser le fait que le prévenu n'était pas en droit d'emporter des fichiers, créés par ses soins, dans le cadre de ses prestations de services auprès de la société SOCIETE3.).

Compte tenu de ce qui précède, il y a lieu de relever qu'eu égard aux éléments au dossier répressif, aux déclarations de la gérante de la société SOCIETE3.), ensemble les explications du prévenu, le Tribunal n'est pas en mesure de constater avec certitude qu'PERSONNE1.) a frauduleusement soustrait les fichiers et données, trouvées par les plaignantes dans le sous-répertoire 'Sauvegarde Sologest ARE 14.02.2019', à la société SOCIETE3.).

Il n'est donc pas établi, à l'exclusion de tout doute, qu'PERSONNE1.) a commis une infraction primaire.

Le moindre doute devant profiter au prévenu, le Tribunal constate qu'il n'existe en l'espèce aucune infraction primaire dans le chef d'PERSONNE1.).

Or, le Tribunal rappelle que l'infraction de blanchiment-détention, telle que prévue à l'article 506-1 3) du Code pénal, exige que l'objet/produit détenu, par l'auteur présumé de l'infraction de blanchiment-détention, provienne d'une infraction primaire.

Faute d'infraction primaire, le prévenu ne saurait être retenu dans les liens de la prévention de blanchiment-détention.

Il s'ensuit que le prévenu PERSONNE1.) est partant à acquitter (...) ».

Il est constant aux débats que ni l'ordonnance du 8 mars 2023 de la chambre du conseil du Tribunal d'arrondissement de Luxembourg ni le jugement du 26 octobre 2023 de la chambre correctionnelle du même tribunal n'ont été frappés d'appel.

Motifs de la décision

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat pour deux types de reproches :

- d'une part, pour avoir placé des documents de son ancien employeur, la société de droit français SOCIETE3.) s.à r.l., sur le serveur de la société SOCIETE1.) S.A., ce qui serait constitutif d'une violation du règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données (ci-après : RGPD), en ce que les documents contiendraient des données personnelles de clients non affiliés à la société SOCIETE1.) S.A., exposant celle-ci à des sanctions prévues par le RGPD,
- d'autre part, un usage inapproprié des ressources de la société : PERSONNE1.) aurait utilisé les ressources informatiques de l'entreprise pour postuler à d'autres emplois pendant ses heures de travail.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs. Il fait valoir que, qualifié avec des diplômes français, il aurait été recruté par SOCIETE1.) S.A. dans l'espoir de le faire travailler en tant qu'expert-comptable au Luxembourg. Cependant, leur demande d'autorisation en ce sens aurait été refusée. La société SOCIETE1.) S.A. aurait alors décidé qu'ils n'avaient plus besoin de ses services. Cela les aurait amenés à chercher des motifs de licenciement. Cependant, dans le jugement correctionnel d'acquiescement, il aurait été clairement établi qu'il n'y avait pas eu de problème avec le RGPD.

La société SOCIETE1.) S.A. fait valoir que tous ses salariés auraient eu accès aux fichiers litigieux, qui n'auraient pas été pas protégés par un mot de passe, comme mentionné dans le jugement pénal. L'audition policière de PERSONNE2.) de la société SOCIETE3.) s.à r.l. aurait confirmé qu'PERSONNE1.) n'aurait pas eu le droit de garder, après son départ, les fichiers litigieux collectés auprès de la société en question. Ainsi le simple fait pour PERSONNE1.) d'avoir placé les fichiers sur le serveur aurait-il mis la société SOCIETE1.) S.A. en position de receleuse. Cela aurait constitué une infraction grave au RGPD, exposant la société à une amende. Par conséquent, SOCIETE1.) S.A. n'aurait pas eu d'autre choix que de licencier PERSONNE1.) et de porter plainte. Les motifs auraient donc bien été réels et auraient

rendu impossible son maintien dans l'entreprise, et cela aurait été sans lien avec une homologation de diplômes. PERSONNE1.), lors de son audition devant la police et de sa première comparution devant le juge d'instruction, aurait d'ailleurs admis les faits. Il lui appartiendrait de prouver qu'il avait l'autorisation de la société SOCIETE3.) s.à r.l. d'utiliser les données. Par ailleurs, le jugement pénal a acquitté PERSONNE1.) de blanchiment-détention, mais pas pour vol. Il n'aurait uniquement pas été renvoyé, comme le mentionne l'ordonnance de la chambre du conseil, de sorte qu'il serait susceptible d'être poursuivi pour vol, et PERSONNE2.) se serait réservé le droit de porter plainte contre PERSONNE1.). Finalement, PERSONNE1.) aurait voulu réutiliser les données litigieuses auprès de la société SOCIETE1.) S.A., comme il l'aurait mentionné lors de son audition et il n'aurait jamais contesté qu'il cherchait un nouvel emploi à l'époque des faits, de sorte que les faits à la base du licenciement seraient établis.

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate. Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

L'article L. 124-11 (3) du code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

- *Examen du caractère réel des motifs*

Quant au motif tiré de la violation du RGPD, il résulte du jugement définitif de la chambre correctionnelle du Tribunal d'arrondissement du 26 octobre 2023 que :

- en premier lieu, le Tribunal a procédé au visionnage des fichiers litigieux importés de la société SOCIETE3.) s.à r.l. visés par la lettre de licenciement et a constaté qu'il s'agissait de « *lettres de mission, des supports relatifs à des formations, des devis pour des prestations et des modèles de courriers, contenant des données publiques, comme des noms et des adresses, facilement trouvables par une recherche sur Internet* » — sans que la société SOCIETE1.) S.A. ne verse les documents litigieux aux présents débats,
- en deuxième lieu, que « *la CNPD a classé le dossier relatif à PERSONNE1.), au motif que les données trouvées par les plaignantes ne constituent pas des données sensibles au regard du règlement général sur la protection des données, tel que cela a été déclaré à l'audience par la défense du prévenu et qui n'a pas été contesté par les plaignantes* » — sans que la société SOCIETE1.) S.A. ne présente à ce jour, soit plus de 4 ans après les faits litigieux, d'éléments qui démontreraient que la Commission nationale pour la protection des données (CNPD) ait poursuivi les faits litigieux,
- en troisième lieu, PERSONNE1.) a été définitivement acquitté du chef de l'infraction de blanchiment-détention.

Ces constats ne sont pas énervés par le fait qu'PERSONNE1.) n'ait uniquement pas été renvoyé en correctionnelle du chef de vol par la chambre du conseil (et ne dispose pas ainsi pas d'un acquittement au fond de ce chef), dans la mesure où, d'une part, la société SOCIETE1.) S.A. n'a pas relevé appel, comme elle aurait pu le faire, de l'ordonnance du 8 mars 2023 afin de demander à la Cour d'appel l'application de l'article 134-1 du code de procédure pénale et d'autre part, elle ne soutient à ce jour, soit plus de 4 ans après les faits litigieux, pas qu'il y ait eu découverte de nouveaux faits qui justifieraient une continuation des poursuites du chef de vol. Le simple fait que le témoin PERSONNE2.) de la société SOCIETE3.) s.à r.l. n'ait, le 5 janvier 2021, pas exclu de porter plainte un jour, est dès lors sans incidence à cet égard.

Il s'ensuit que le motif tiré de la violation du RGPD, pour l'établissement duquel la charge de la preuve pèse bien sur la société SOCIETE1.) S.A. en application de l'article L.124-11 (3) du code du travail, n'est pas suffisamment réel pour participer à la justification d'un licenciement pour faute grave.

En revanche, il est établi pour être constant qu'PERSONNE1.) avait stocké sur le serveur de la société SOCIETE1.) S.A. trois documents sous format *Word* intitulés « *CV Alain Retourne...* » ainsi que deux lettres de motivation, qui auraient été, tel que le suggère la capture d'écran reproduite dans la lettre de motifs, éditées les jeudi 10 et lundi 14 octobre 2019, respectivement à 12.11 et 12.25 heures, lesdites lettres étant seules, par opposition aux *curriculum vitae*, à considérer comme une forme de postulation active.

Si la partie « *utilisation des ressources professionnelles de l'employeur à des fins étrangères au service* » est, dans ces conditions, à considérer comme réelle, la partie « *postuler - pendant [les] heures de travail (telles qu'elles sont définies dans [le] contrat d'embauche)* » ne l'est pas, à défaut pour la société SOCIETE1.) S.A. de prouver les horaires de travail concrets, hors pauses, d'PERSONNE1.) les jours en question ni de détails informatiques plus contextualisés et authentifiés quant au travail par le requérant sur lesdits fichiers.

- *Examen du caractère sérieux du motif retenu comme réel*

Au regard de ce qui reste à titre de motif dont le caractère réel se trouve établi, le simple fait pour PERSONNE1.) d'avoir « *utilis[é] [...] les ressources professionnelles de [l'] employeur afin de postuler [...] pour d'autres offres d'emploi* », en y stockant trois documents sous format *Word* intitulés « *CV Alain Retourne...* », ainsi que deux lettres de motivation, n'est pas suffisamment sérieux pour constituer une faute grave qui rendrait immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties, de sorte que le licenciement avec effet immédiat prononcé le 11 novembre 2019 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *Indemnité compensatoire de préavis*

PERSONNE1.) demande le paiement du montant de 13.102,50 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à 2 mois de salaire.

La partie défenderesse conteste cette demande.

En vertu de l'article L.124-6 du code du travail, le salarié dont le licenciement a été déclaré abusif a droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal.

Au moment de son licenciement, la partie demanderesse avait une ancienneté de service à prendre en compte de 9 mois.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de 2 mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans.

La partie demanderesse a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis équivalant à 2 mois de salaire et sa demande est à déclarer fondée pour le montant de (2 mois x 6.267,89 euros, salaire mensuel brut moyen des mois d'avril à octobre 2019 inclus =) 12.535,78 euros.

- *Recevabilité des demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral*

La société SOCIETE1.) S.A. soulève l'irrecevabilité des demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de préjudices matériel et moral, au motif que lesdites demandes n'étaient pas chiffrées dans la requête introductive d'instance et seraient partant indéterminées.

PERSONNE1.) soutient qu'il serait en droit de formuler valablement lesdites demandes « *pour mémoire* » (« *P.M* »), ne serait-ce qu'au regard du fait qu'en raison de ce qu'il faudrait rapidement déposer une requête au fond au cas où, comme lui en l'espèce, une autorisation de percevoir les indemnisations de chômage serait également demandée.

Une demande indéterminée est celle dont l'indétermination est insurmontable et sans remède ; en revanche, si une demande est susceptible d'évaluation pécuniaire, cette évaluation lui fera perdre son caractère de demande indéterminée. Il est admis que

rien n'empêche le juge de déterminer la valeur d'une demande indéterminée, dans les cas où une demande, bien qu'indéterminée, est aisément susceptible d'une évaluation pécuniaire à partir des données mêmes que fournit le procès (Cour, 8^{ème} ch., 5 juillet 2018, rôle n° 43222).

L'évaluation du litige permet de délimiter la compétence *ratione valoris* entre le Tribunal d'arrondissement et le Tribunal de paix en matière civile et commerciale. En l'espèce, le litige entre parties relève de la compétence d'attribution du tribunal du travail, de sorte que l'absence d'évaluation de l'objet du litige ne saurait tirer à conséquence (Cour, 3^{ème} ch., 27 mars 2014, rôle n° 39781).

En l'espèce, si, initialement, les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de préjudices matériel et moral ont simplement été formulées « *pour mémoire* », ce qui peut se comprendre en pratique par rapport au fait qu'au moment du dépôt de la requête au fond, condition préalable nécessaire à la perception des indemnités de chômage au titre de l'article L.521-4 (2) du code du travail, les préjudices ne se sont pas nécessairement déjà cristallisés, il demeure qu'il n'est aucunement établi que la formulation querellée des demandes, suivie d'une communication de pièces à ce sujet puis d'une précision des montants finalement réclamés à l'audience des plaidoiries, ait causé un quelconque impact sur la défense de la société SOCIETE1.) S.A. – pas davantage que, alternativement, une demande chiffrée à des montants fantaisistes, sinon à quelques euros pour ensuite être sujette à augmentation en cours d'instance.

Il s'ensuit que, à défaut de conflit de compétence ni d'indétermination insurmontable, le moyen d'irrecevabilité de la société SOCIETE1.) S.A. n'est pas fondé et les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de préjudices matériel et moral, initialement formulées « *pour mémoire* » et à ce jour évaluées aux montants de respectivement 25.163,99 et 15.000 euros, sont à déclarer recevables.

- *Appréciation quant au préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande le montant de 25.163,99 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice matériel qu'il aurait subi, calculé sur base d'une période de référence de 8 mois, et ce du 1^{er} janvier au 31 août 2020.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste cette demande, au motif qu'PERSONNE1.) n'aurait pas satisfait à l'obligation de modération du dommage pesant sur lui : il fournirait pas de preuves de démarches sérieuses effectuées pour retrouver un emploi, de sorte que le lien causal aurait été rompu.

En application de l'article L.124-12 (1) du code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de

remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

Même si l'indemnité compensatoire de préavis revenant au salarié licencié abusivement a un caractère forfaitaire, il n'en reste pas moins que sa finalité est de lui procurer des moyens de subsistance en attendant la conclusion d'un nouveau contrat de travail. Tant que l'indemnité compensatoire de préavis lui est versée, le salarié dispose de ressources équivalentes au revenu auquel il aurait eu droit si le contrat de travail n'avait pas été résilié, de sorte qu'il ne subit aucune perte durant cette période et n'a donc pas de préjudice dont il pourrait demander réparation (Cour, 8^{ème} ch., 14 mars 2016, rôle n° 40701).

En l'espèce, il y a lieu de retenir que :

- s'agissant de la période entre le 11 novembre 2019 et le 15 janvier 2020, l'indemnité compensatoire de préavis allouée éponge le préjudice dont se prévaut PERSONNE1.) ;
- pour le surplus, soit s'agissant de la période du 15 janvier 2020 au 31 août 2020, et alors qu'PERSONNE1.) a la charge de la preuve quant à l'existence d'un préjudice matériel se trouvant en lien causal avec le licenciement, il ne prouve pas, au vu des quelques pages versées à titre de pièces justificatives (3 suites données à des cartes d'assignation de l'ADEM entre le 7 juillet 2020 et le 8 janvier 2021, 3 courriels de postulation du 11 janvier 2021), avoir recherché activement et efficacement recherché un travail dans la suite de son licenciement du 11 novembre 2019.

Dans les conditions ainsi exposées, la demande d'PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel laisse d'être fondée.

▪ *Appréciation quant au préjudice moral*

PERSONNE1.) demande le montant de 15.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre, au motif l'aurait soumis au supplice d'une affaire pénale, finalement manquée, pendant trois ans.

La partie défenderesse conteste cette demande, se prévalant du manque de zèle d'PERSONNE1.) dans la recherche d'emploi et de la faible ancienneté de service de celui-ci.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte indemnisable à sa dignité de salarié.

Compte tenu :

- d'une part, des circonstances vexatoires du licenciement, et notamment du fait que la société SOCIETE1.) S.A. a mis en œuvre son annonce contenue dans la lettre de licenciement, à savoir « *d'introduire une plainte pénale [...], dans l'hypothèse où [PERSONNE1.)] aurait l'audace d'introduire une requête pour tenter de voir déclarer le [...] licenciement abusif* », ce qui a valu au requérant presque 3 ans de procédure pénale, pour la voir déboucher sur un non-lieu et un acquittement,
- mais, d'autre part, également, de la faible ancienneté de service (8 mois) et du fait qu'PERSONNE1.) se trouvait, dès octobre 2019, à la recherche d'un nouvel employeur,

la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 2.000 euros.

Quant à la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg

L'article L.521-4 (5) du code du travail dispose que « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement 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, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt* ».

Par deux arrêts n° 25/2019 du 7 février 2019 et n° 95/2019 du 6 juin 2019, la Cour de cassation a décidé, qu'en application de l'article L.521-4 du code du travail, le recours de l'État s'exerce également sur l'indemnité compensatoire de préavis allouée au salarié licencié abusivement : il a été retenu que par l'usage du terme générique « *indemnités* », ledit article vise entre autres l'indemnité compensatoire de préavis. Cette indemnité correspond au salaire redû pendant la durée du préavis que l'employeur aurait dû respecter. Il ne s'agit pas d'une évaluation fictive d'une indemnité, mais de la compensation des salaires qui auraient été réduits au cours des mois de préavis suivant la résiliation du contrat de travail avec ou sans dispense de travail.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) S.A. demande à voir déduire des indemnités de chômage hypothétiquement perceptibles pendant la période de préavis théorique par PERSONNE1.), même si, du fait d'une radiation-sanction de l'ADEM dont celui-ci aurait fait l'objet de janvier à mars 2020, ces indemnités de chômage n'auraient pas été effectivement payées durant les mois en question.

PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat le 11 novembre 2019. Le préavis légal théorique de 2 mois aurait partant pris fin le 15 janvier 2020.

Sur cette période, PERSONNE1.) n'a pas touché d'indemnités de chômage. En outre, sa demande en indemnisation d'un préjudice matériel n'est pas fondée.

Quant à la chronologie temporelle, le Tribunal est uniquement en mesure de constater qu'il résulte de l'ordonnance n° 904/20 rendue le 10 mars 2020 par la présidente du Tribunal du travail, ayant déclaré irrecevable la demande d'PERSONNE1.) en attribution par provision de l'indemnité de chômage complet, que la demande afférente en justice a été introduite le 16 janvier 2020 et qu'PERSONNE1.) « *n'a [...] pas établi qu'il a introduit une demande d'octroi de l'indemnité de chômage complet auprès de*

l'Administration de l'Emploi ». Il n'existe dès lors pas de base factuelle qui commanderait un examen d'une éventuelle déduction d'indemnités de chômage le cas échéant théoriquement perceptibles, tel que demandé par la société SOCIETE1.) S.A.

Dans les conditions ainsi exposées, à défaut d'assiette de recours, la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg n'est pas fondée.

Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) S.A. en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés

La société SOCIETE1.) S.A. demande, à titre reconventionnel, la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 4.077,29 euros à titre d'indemnisation du chef des frais et honoraires d'avocats qu'elle aurait été contrainte d'exposer.

PERSONNE1.) conclut au rejet de la demande.

À défaut pour la société SOCIETE1.) S.A., qui n'obtient pas gain de cause à la présente instance, d'établir un fait générateur de responsabilité dans le chef d'PERSONNE1.), elle est à débouter de sa demande en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés.

Récapitulatif des demandes fondées

Les demandes d'PERSONNE1.) sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Indemnité compensatoire de préavis	12.535,78 euros
Préjudice moral	2.000,00 euros
Total :	14.535,78 euros

Il y a partant lieu à condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 16 janvier 2020, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

La société SOCIETE1.) S.A. n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de la société SOCIETE1.) S.A.

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé le 11 novembre 2019 par la société SOCIETE1.) S.A. à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 12.535,78 euros,

dit recevable, mais non fondée la demande d'PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit recevable et fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral à concurrence du montant de 2.000 euros,

partant, condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 14.535,78 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 16 janvier 2020, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi,

dit non fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) S.A. en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés,

dit non fondée la demande de la société SOCIETE1.) S.A. en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne la société SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

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

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière