

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3600/2024
(rôle L-TRAV-197/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 19 NOVEMBRE 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLE
Laurent BAUMGARTEN
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Stéphanie ANEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société à responsabilité limitée SCANNELL PROPERTIES EUROPE s.à r.l.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Marie SINNIGER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg

ainsi que de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH Avocats à la Cour, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 265 322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Deborah HOPP, avocat, en remplacement de Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 mars 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 18 avril 2023. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 29 octobre 2024.

A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Stéphanie ANEN, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Marie SINNIGER et Maître Deborah HOPP représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxemburg en date du 21 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|-----------------------|-------------|
| 1) dommage matériel : | 100.000.- € |
| 2) dommage moral : | 25.000.- € |

soit en tout le montant de 125.000.- € sinon tout autre montant même supérieur à arbitrer par le tribunal, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

Par la même requête, le requérant a fait mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour lui voir déclarer commun le présent jugement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 29 octobre 2024, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 77.309,02 €

Acte lui en est donné.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a à l'audience du 29 octobre 2024 requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du code du travail à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 61.746,25 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 17 septembre 2022 au 16 septembre 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Il échet également de lui en donner acte.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 15 novembre 2021 en qualité de « director – controller Europe & UK », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 14 juin 2022 avec dispense de le prester.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement par courrier daté du 21 juin 2022 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 26 juillet 2022.

Le courrier daté du 26 juillet 2022 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a contesté son licenciement par courrier daté du 16 septembre 2022.

B. Quant au caractère abusif du licenciement

a) Quant à la précision des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Il fait en effet valoir à l'appui de son premier moyen que la partie défenderesse lui a fait dans la lettre de motivation du congédiement un amalgame de reproches non précisés.

Il fait ainsi valoir que les motifs que la partie défenderesse a invoqués dans la lettre de motifs sont vagues et imprécis.

Il fait ainsi valoir que ces motifs apparaissent tous comme une appréciation ou impression subjective de la partie défenderesse et non pas comme des motifs concrets, vérifiables, du licenciement.

Il fait encore valoir que les mails auxquels fait référence la partie défenderesse dans la lettre de motifs ne sont cités qu'en partie et qu'ils sont pris en dehors de leur contexte.

Il fait finalement valoir que si la partie défenderesse a versé l'intégralité des mails litigieux aux débats, elle fait cependant valoir que seule la lettre de motifs doit être prise en considération pour apprécier la précision des motifs du congédiement.

Il fait en effet valoir que la lettre de motifs fixe les débats devant la juridiction.

Il fait ainsi valoir que les mails versés par la partie défenderesse doivent être écartés alors qu'ils apporteraient plus de précisions que la lettre de motifs.

Le requérant fait en effet valoir que la partie défenderesse ne saurait pas suppléer à l'absence de motivation de la lettre de motifs par des précisions complémentaires fournies en cours d'instance.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait en effet valoir qu'elle a donné dans la lettre de motifs des exemples qui seraient précis.

Elle fait ainsi valoir que les passages importants des mails litigieux ont été fournis.

Elle fait ainsi valoir que le comportement du requérant avec ses collègues de travail est décrit dans la lettre de motifs.

La partie défenderesse fait en effet valoir que les propos et les incidents majeurs sont cités de manière précise dans la lettre de motifs.

2) Quant aux motifs du jugement

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

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

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

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

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas

illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à l'accord de confidentialité pour lequel la partie défenderesse aurait mis six mois pour obtenir la signature, si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, elle n'y a pas indiqué avec précision les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

Ce motif de licenciement n'est partant pas indiqué avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

En ce qui concerne par contre les autres motifs de licenciement, la partie défenderesse a non seulement indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, à savoir son refus de respecter les partenaires clés internes et externes de la société, et plus particulièrement son attitude inacceptable envers plusieurs collègues, collaborateurs de la société ou prestataires de la société, ainsi que son refus de se conformer aux règles et son insubordination, et plus particulièrement en ce qui concerne son reporting à l'attention de PERSONNE2.) et son attitude vis-à-vis de ce dernier, en ce qui concerne la question du salaire et en ce qui concerne les coûts de formation, mais elle y a également indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

La partie défenderesse a ainsi cité dans la lettre de motifs les extraits de mails illustrant les propos déplacés que le requérant aurait tenus envers ses collègues et les collaborateurs et les prestataires de la société, de sorte qu'elle n'avait pas besoin de citer l'intégralité des mails litigieux dans cette lettre.

Ces autres motifs de licenciement ont partant été indiqués avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté pour ces autres motifs.

b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il conteste en effet les motifs contenus dans la lettre de motifs.

Il fait encore valoir que ces motifs ne sauraient en aucun cas justifier un licenciement.

Il fait d'abord valoir qu'il s'est en juin 2022 vu attribuer une prime importante d'un montant de 15.590,66 € ceci peu avant son licenciement.

Il fait ainsi valoir que cette prime est conformément à l'article 8 de son contrat de travail purement discrétionnaire et lié à sa performance, de sorte que le paiement de ladite prime contredirait clairement tous les prétendus motifs du licenciement.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse a reconnu son bon travail et ses performances, de sorte que les motifs du licenciement ne correspondraient pas à la réalité.

Il fait ensuite valoir que les faits de novembre et de décembre 2021, ainsi que le fait du 14 mai 2022, faits qu'il aurait commis juste après son embauche et en période d'essai, sont trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de son licenciement.

Il fait encore valoir à ce sujet que si ces prétendues fautes avaient été graves, la partie défenderesse aurait dû le licencier pendant la période d'essai.

Il fait ainsi valoir que si la partie défenderesse ne l'a pas fait, c'est parce que les faits ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement.

Il fait finalement valoir à ce sujet que les faits doivent se situer dans un délai raisonnable avant le licenciement, sinon la sécurité juridique serait remise en cause.

Il fait partant valoir que les faits datant de novembre et de décembre 2021, ainsi que le fait datant du 14 mai 2022, ne doivent pas être pris en considération pour apprécier le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne lui a jamais donné d'avertissement.

Il fait ensuite valoir que sa charge de travail a suite à son embauche explosé.

Il se réfère ainsi à sa lettre de proposition d'embauche du 26 octobre 2021 pour retenir que la partie défenderesse, qui aurait initialement voulu l'engager comme « senior controller », l'a finalement embauché en qualité de « director controller ».

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui a au vu des enjeux fiscaux et financiers attribué le rôle de directeur, ceci afin de répondre à un des nombreux critères liés à la substance qui serait d'avoir un directeur qualifié à la tête de la holding, sans pour autant lui avoir concédé un salaire équivalent.

Il fait ensuite valoir qu'avant même que son contrat de travail n'ait été signé entre les deux parties, PERSONNE3.), le gérant de la partie défenderesse à l'époque, lui avait déjà ordonné le 22 octobre 2021 par voie de SMS de se mettre à la recherche de nouveaux bureaux dans les plus brefs délais et ce avant la fin de l'année 2021 pour des raisons fiscales selon ses dires et de faire des entretiens d'embauche pour le recrutement d'un autre collaborateur.

Il fait ainsi valoir qu'il a déjà dû travailler et exécuter différentes prestations avant son embauche par la partie défenderesse.

Il fait cependant valoir que durant toute cette période de vingt-trois jours, il n'a été ni rémunéré, ni remboursé pour les frais occasionnés, ni couvert par l'assurance de son employeur en cas d'accident, ce qui correspondrait à un travail dissimulé passible de sanctions pénales.

Il fait ainsi valoir que cette façon de procéder l'a fortement impacté et qu'elle a par la suite irrémédiablement contribué à un environnement de travail non propice qui aurait finalement débouché sur un conflit avec le management sur les conditions de travail.

Il fait ensuite valoir que lors de son embauche, il a été informé qu'il serait également en charge d'entités luxembourgeoises qui auraient été au nombre de onze à l'époque, sans avoir été informé que ce nombre serait finalement plus que dupliqué au fil des mois.

Il fait ainsi valoir que sur toutes les entités créées au Luxembourg qui auraient représenté environ plus d'une trentaine, il a en sa qualité de gérant et résident fiscal été le seul employé du groupe à représenter l'entièreté de la structure européenne au Luxembourg.

Il fait ensuite valoir qu'il a de plus aussi joué le rôle d'un « office manager » ayant eu comme tâche la recherche de nouveaux bureaux auprès de différents prestataires de services en passant par la rédaction du contrat de bail jusqu'à l'aménagement des fournitures, ainsi que le suivi des installations et la facturation afférente.

Il fait ainsi valoir qu'il a dû assurer la gestion de l'entreprise de nettoyage, ainsi qu'avec le syndic, notamment en raison de problèmes survenus au local technique lors de l'installation de l'internet et lors d'une panne de chauffage.

Il fait ensuite valoir qu'il a encore dû effectuer différentes tâches de ressources humaines, tels que la gestion et le recrutement de nouveaux collaborateurs pour l'Espagne, l'Allemagne et les UK à divers niveaux, à savoir recherche de candidats, entretiens, préparation d'offres de contrat, suivi de la rédaction de contrats, etc..

Il fait ainsi valoir qu'il en résulte qu'en plus d'avoir assumé l'entièreté des responsabilités liées à son poste, telle que prévues à l'article 3 de son contrat de travail, il s'est encore vu octroyer les susdites tâches supplémentaires.

Il fait ainsi valoir que ses demandes d'augmentation de salaire entre avril et juin 2022 ont été faites à une période où, en tant que seul employé représentant la structure du groupe au Luxembourg, la charge de travail avait de plus en plus augmenté en raison du nombre de sociétés nouvellement créées au Luxembourg.

Il fait ainsi valoir que cette énorme surcharge de travail a porté atteinte à son intégrité physique et morale.

Il conteste dès lors en tous leurs points les reproches tenant à une attitude inacceptable, un refus de se conformer aux règles, ainsi qu'à des actes d'insubordination, tels qu'indiqués dans la lettre de motifs alors qu'ils ne correspondraient aucunement à la réalité.

Il fait ainsi valoir que son licenciement est irrégulier et abusif alors qu'il se baserait sur des motifs fallacieux.

Il conteste ainsi avoir manqué de respect à PERSONNE4.) dans son courriel du 2 juin 2022.

Il soutient ainsi qu'étant donné l'absence totale de procédures au Luxembourg, il a seulement fait la remarque qu'il fallait mettre en place des procédures pour ne plus dépendre de la société SOCIETE2.).

Il fait ainsi valoir qu'il a mis en place une policy, mais que PERSONNE3.) ne lui a jamais donné de retour sur cette policy.

Le requérant fait ainsi valoir que PERSONNE3.) a été indifférent à l'égard de son travail et de ses responsabilités.

En ce qui concerne encore le mail du 2 juin 2022, le requérant fait valoir que PERSONNE4.) a été sarcastique.

Il fait valoir qu'il a dû intervenir à cause de cela et qu'il a offert à PERSONNE4.) de l'aider, ce que ce dernier aurait refusé.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que PERSONNE3.) a été mis en copie de ce mail, mais que ce dernier a toujours été désintéressé et qu'il ne l'a jamais épaulé.

En ce qui concerne ensuite son attitude face à la société SOCIETE2.), le requérant fait valoir que les faits reprochés se situent dans la période d'essai.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse ne l'a pour ces faits pas licencié en période d'essai, de sorte que les faits ne seraient pas aussi graves qu'elle le prétend actuellement.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse ne lui a pour ces faits pas donné d'avertissement et qu'elle lui a au contraire octroyé un bonus.

Il se réfère ensuite à un mail de PERSONNE5.) du 13 décembre 2021, ainsi qu'à un mail de PERSONNE6.) du 15 décembre 2021, pour retenir qu'il a eu le support de ces deux actionnaires.

Il fait ensuite valoir que PERSONNE7.) n'a pas été respectueuse et qu'elle a été peu professionnelle.

Il fait ensuite valoir que PERSONNE3.) ne l'a jamais épaulé malgré le fait qu'il l'a mis en copie de ses mails.

Le requérant fait ainsi valoir que PERSONNE3.) a été passif et qu'il n'a fait que le blâmer.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au reporting à PERSONNE3.), le requérant se réfère au mail de PERSONNE5.) du 27 février 2021 pour retenir qu'il a dû faire du reporting aux actionnaires américains et non pas à PERSONNE3.).

Il se réfère ensuite au mail de PERSONNE5.) du 5 février 2022 pour retenir que ce dernier a fait un mail positif en ce qui le concerne.

Le requérant fait cependant valoir que malgré cela, il n'a plus été convié aux réunions organisées par PERSONNE3.).

En ce qui concerne ensuite l'échange de mails qu'il a eu avec PERSONNE8.) du 7 au 9 juin 2022 relatif à la facturation, le requérant fait valoir que son mail a été tiré hors de son contexte.

Il fait ensuite valoir que le mail en question a été adressé à PERSONNE8.) et non pas à PERSONNE3.).

Il fait encore valoir que la discussion sur les frais bancaires a payé.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que sa réponse a été faite dans un ton collégial et non pas dans un ton irrespectueux.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à sa demande en augmentation de son salaire, le requérant fait exposer que s'il a demandé une augmentation de son salaire en avril, en mai et en juin 2022, c'est parce qu'il était surchargé de travail.

Il fait ainsi valoir que ces demandes ont été légitimes alors que ses capacités psychiques et physiques se seraient détériorées suite à cette surcharge de travail.

Il fait ensuite valoir qu'il n'y avait pas de transparence et d'équité au niveau des salaires.

Il fait ainsi valoir qu'il y avait une disparité de salaires au niveau des avantages en nature notamment.

Il soutient ainsi qu'il y avait une discrimination salariale entre PERSONNE3.) et lui.

Il fait ainsi valoir qu'il a eu besoin d'exprimer son sentiment d'injustice à cet égard, mais qu'il n'a pas été menaçant.

Il fait ainsi valoir qu'une telle menace ne résulte pas du mail du 13 juin 2022.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet qu'un salarié a le droit de demander une augmentation de son salaire.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au remboursement des frais de formation, le requérant fait valoir qu'il ne voulait pas demander le remboursement de la formation avant d'avoir les résultats.

Il soutient ensuite que la formation est en rapport avec son domaine d'activité.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet que sa demande en remboursement des frais de formation a été rejetée sans motif valable, ce qui serait injuste.

La partie défenderesse demande en premier lieu le rejet du relevé des rémunérations de quatre salariés embauchés en France de l'Etat français que le requérant a produit aux débats.

Elle fait en effet valoir que ce document a été communiqué par erreur au requérant par le prestataire de services SOCIETE2.).

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a pas le droit d'user des données contenues dans ce document qui serait hautement confidentiel.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le document litigieux n'est pas utile aux débats.

Elle conteste ensuite qu'elle ait donné au requérant le titre de « director ».

Elle se base ainsi sur un échange de mails entre PERSONNE3.) et le requérant du 29 octobre 2021 pour retenir que c'est son ancien salarié qui a négocié à la hausse pour que le titre de « director » soit retenu dans son contrat de travail.

Elle conteste ensuite que le requérant ait croulé sous ses tâches et elle fait valoir que le requérant est resté en défaut de le prouver.

Elle fait ensuite valoir que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

La partie défenderesse donne en effet à considérer que les faits reprochés se sont déroulés sur une période de huit mois, qu'ils sont nombreux et graves pour certains.

En ce qui concerne le comportement du requérant envers PERSONNE4.), la partie défenderesse fait valoir que le requérant a voulu tout chambouler, qu'il a exercé de la pression sur ses collègues de travail et qu'il a voulu changer les règles sans les concerter, ce qui ne serait pas une manière de faire dans un contexte professionnel.

Elle fait ainsi valoir que des échanges tendus et déplacés s'en sont suivis.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant n'a pas eu d'approche pédagogique, raisonnable et efficace.

En ce qui concerne ensuite l'attitude du requérant envers PERSONNE3.), la partie défenderesse fait valoir que le requérant voulait s'ingérer dans toutes les affaires de la société, qu'il voulait participer à toutes les réunions et qu'il n'a pas compris que PERSONNE3.) se trouvait au-dessus de lui.

Elle fait ainsi valoir que le discours tenu par le requérant à PERSONNE3.) n'est pas un discours à tenir au vu de sa faible ancienneté.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet que PERSONNE3.) avait encore d'autres fonctions que le requérant et une charge de travail plus importante que ce dernier, raison pour laquelle il aurait touché un salaire plus élevé.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'attitude inacceptable du requérant envers plusieurs prestataires et notamment envers la société SOCIETE2.), la partie défenderesse fait valoir qu'elle a des liens étroits avec cette société qui l'aurait domiciliée.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a pris peur face à l'afflux des mails.

Elle fait encore valoir que les passages des mails produits sont forts et qu'ils décrivent de façon objective la façon dont le requérant s'exprimait.

Elle soutient ainsi que tous les mails relatent bien les faits.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le requérant a essayé de challenger les équipes et de les mettre à leur place, de sorte que les équipes n'auraient plus eu envie de travailler avec lui.

En ce qui concerne ensuite l'incident relatif à la SOCIETE3.), la partie défenderesse fait valoir que l'échange de mails du 29 décembre 2021 montre comment le requérant agit en interne et en externe.

Elle fait ainsi valoir que le comportement du requérant n'est pas professionnel et qu'il a cherché « à faire faire des fautes à l'autre ».

Elle fait ainsi valoir qu'elle a eu peur que la responsabilité des supérieurs hiérarchiques du requérant soit mise en cause suite au comportement de ce dernier.

Si elle admet ne pas avoir donné d'avertissement formel au requérant, elle fait cependant valoir qu'elle a fait à son ancien salarié des remontrances le mettant à sa place.

Elle se base ainsi sur un échange de mails du 14 juin 2022 pour retenir que PERSONNE3.) est intervenu face aux propos déplacés du requérant qui aurait réagi de façon désinvolte.

Elle fait ensuite valoir que les agressions du requérant ont pesé sur son interlocuteur.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte d'un échange de mails du 14 juin 2022 que le requérant a de nouveau été prévenu que sa manière de s'exprimer ne convenait pas et qu'elle était déplacée.

Elle fait ainsi valoir que ces mails prouvent que les relations ont été tendues.

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a pas voulu respecter les procédures en place, qu'il a employé un ton désinvolte et qu'il a eu des difficultés pour comprendre les limites.

Elle fait ainsi valoir que le requérant s'est inscrit à la formation sans en informer en interne.

Elle se base ensuite sur un échange de mails du 20 au 23 mai 2022 pour retenir que le requérant, qui aurait employé un ton inapproprié, ne s'est pas excusé et qu'il n'est pas rentré dans les rangs.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que les mandats pour la gestion des sociétés sont gratuits, de sorte qu'ils n'entraîneraient aucune rémunération.

En ce qui concerne le reproche relatif à la demande du requérant en augmentation de son salaire, la partie défenderesse donne à considérer que le requérant a envoyé à PERSONNE3.) le mail du 13 juin 2022 après sept mois d'ancienneté seulement et ce alors que son salaire s'est chiffré à 10.000.- €

Elle fait ainsi valoir que la demande du requérant en augmentation de son salaire a encore augmenté par rapport à celle du 1^{er} avril 2022.

Elle se base en effet sur le mail du 1^{er} avril 2022 pour retenir que le requérant a à cette date déjà demandé une augmentation de salaire.

Elle conteste ensuite qu'elle ait revu le salaire du requérant à la baisse.

Elle fait ainsi valoir que l'offre a été claire et qu'elle a été signée par le requérant.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que les discussions sont devenues tendues et qu'elle n'a pas voulu céder au chantage.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas licencié le requérant pendant sa période d'essai alors qu'elle aurait cru que les tensions allaient s'apaiser et que le requérant allait travailler en bonne intelligence avec elle.

Elle a encore fait valoir qu'elle a voulu donner sa chance au requérant.

Elle conteste encore qu'elle ait fait faire un travail dissimulé ou clandestin au requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'il faut remettre les choses dans leur contexte.

Elle fait en effet valoir que le requérant devait seulement rechercher des bureaux alors que le but aurait été de trouver des bureaux où domicilier les sociétés.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a fait envoyer que deux à trois SMS.

Elle fait partant valoir que la tâche n'a pas consisté en un travail régulier mais dans une tâche temporaire.

Elle fait ainsi valoir que les éléments constitutifs de l'infraction de travail clandestin ne sont pas donnés en l'espèce.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant a nui à sa réputation interne et externe.

Le requérant demande au contraire à ne pas voir rejeter le relevé des rémunérations de quatre salariés embauchés en France de l'Etat français qu'il a versé aux débats.

Il fait en effet valoir qu'il a versé cette pièce pour la défense de ses intérêts.

Il fait ainsi valoir que cette pièce est en rapport direct avec les motifs du licenciement.

Il fait en effet valoir qu'il a versé la pièce en question afin de prouver les écarts de son salaire avec celui de PERSONNE3.).

Il fait ainsi valoir que sa fonction a été équivalente à celle de PERSONNE3.) qui aurait perçu un salaire supérieur.

Il fait ainsi valoir qu'il a été en droit de demander une augmentation de salaire.

Il fait ensuite valoir qu'il a déjà travaillé pour la partie défenderesse avant l'envoi des SMS en question.

Il soutient ainsi qu'il a dû rechercher des locaux et recruter des collaborateurs.

Il conteste encore avoir challengé les équipes.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a fait que son travail.

Le requérant fait finalement valoir qu'il y avait un retard de deux mois pour ses chèques-repas.

La partie défenderesse réplique que le relevé des rémunérations de quatre salariés embauchés en France de l'Etat français n'est pas pertinent pour la solution du litige.

Elle fait en effet valoir qu'il n'est pas pertinent de savoir ce que gagnait PERSONNE3.).

Elle fait finalement valoir que les discussions sur l'augmentation des salaires, qui auraient porté sur des montants astronomiques, n'ont pas été de simples discussions d'augmentation de salaire.

Elle fait en effet valoir que le requérant lui a fait du chantage au salaire, ce qui lui aurait inspiré de la crainte.

La partie défenderesse fait finalement valoir que PERSONNE3.) avait des fonctions plus lourdes que le requérant et qu'il n'avait pas à se justifier pour cela auprès de son ancien salarié.

2) Quant aux motifs du jugement

- Quant à la demande de rejet du relevé des rémunérations de quatre salariés embauchés en France de l'Etat français

La partie défenderesse demande notamment le rejet du relevé des rémunérations de quatre salariés embauchés en France de l'Etat français.

Or, le salarié peut produire en justice pour assurer sa défense dans le procès qui l'oppose à son employeur des documents de l'entreprise dont il a eu connaissance pendant l'exercice de ses fonctions à condition que, d'une part, les documents soient strictement nécessaires à l'exercice des droits de sa défense et que, d'autre part, l'accès du salarié aux documents doit avoir eu lieu à l'occasion de ses fonctions.

En ce qui concerne la première condition, la jurisprudence et la doctrine s'accordent pour dire que le caractère strictement nécessaire à l'exercice des droits de la défense est une question qui relève du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond.

Etant donné que le requérant, qui soutient qu'il aurait en sa qualité de directeur dû toucher le même salaire que PERSONNE3.), entend justifier la différence de salaire entre ce dernier et lui et partant sa demande en augmentation de son salaire par le document litigieux, ce dernier vient appuyer les moyens du requérant.

La partie défenderesse a cependant fait plaider que le document en question a été communiqué par erreur au requérant, ce que ce dernier ne conteste pas.

L'accès du requérant à ce document n'a dès lors pas eu lieu à l'occasion de ses fonctions, de sorte qu'il doit être rejeté des débats.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Le requérant fait notamment valoir que les faits de novembre et de décembre 2021, ainsi que le fait du 14 mai 2022, sont trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de son licenciement.

Si le législateur n'a pas entendu imposer aussi bien à l'employeur qu'au salarié un délai endéans lequel ils sont obligés d'invoquer le ou les faits susceptibles de justifier une résiliation avec préavis à la différence du licenciement pour motifs graves pour lequel l'article L.124-10(6) du code du travail fixe un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, force est cependant de constater que le bon sens exige, non seulement dans un souci de protection du salarié contre les licenciements tardifs, que les faits ou fautes justifiant un licenciement avec préavis soient invoqués dans un délai raisonnable, délai raisonnable qui constitue pour le salarié une garantie contre toute mesure arbitraire de l'employeur et évite par là même une insécurité permanente dans les relations de travail, mais encore pour donner un sens au licenciement qui en tant que mesure ultime empêche, lorsque la confiance entre parties est ébranlée, la continuation des relations de travail.

Or, les faits litigieux, qui remontent à sept mois avant le licenciement du requérant ne sont pas trop anciens pour pouvoir être invoqués à l'appui de ce congédiement.

La partie défenderesse a ensuite prouvé l'ensemble des fautes qu'elle a reprochées au requérant dans la lettre de motifs par les mails qu'elle a versés au dossier.

Le requérant ne saurait à cet égard pas légitimement faire valoir que la prime de performance qu'il a touchée contredit la réalité des motifs de son licenciement alors que la prime de performance récompense uniquement la qualité de son travail et que les faits qui lui sont reprochés sont sans lien avec le fait qu'il a bien réalisé son travail.

La partie défenderesse ne lui reproche ainsi pas d'avoir mal exécuté son travail, mais son comportement envers ses collègues de travail et son prestataire externe PERSONNE9.).

Le tribunal de ce siège considère finalement que l'ensemble des fautes reprochées au requérant dans la lettre de motifs, prises dans leur ensemble, justifient le licenciement avec préavis du requérant.

En effet, les fautes commises par le requérant sont nombreuses et elles ont été commises dans un bref laps de temps, à savoir sur une période de sept mois seulement.

Le requérant a ainsi dans ses mails été irrespectueux et impoli envers ses collègues de travail et du prestataire externe de la société, la société SOCIETE2.).

Le requérant a ensuite persisté dans son comportement malgré les remontrances que PERSONNE3.) lui a faites à ce sujet.

Le comportement du requérant à l'égard de PERSONNE3.) a lui aussi été déplacé, surtout en ce qui concerne ses demandes en augmentation de salaire.

Une éventuelle surcharge de travail, non prouvée par le requérant, ne justifie en outre pas l'insistance du requérant de voir augmenter son salaire et le chantage qu'il a fait à la société.

Ces fautes sont d'autant plus graves que le requérant n'a qu'une ancienneté de sept mois dans la société.

Il appert finalement à la lecture des mails litigieux que les fautes du requérant ont nui aux bonnes relations entre la partie défenderesse et la société SOCIETE2.) et à la bonne marche des affaires de la société.

La partie défenderesse a finalement pu invoquer à l'appui du licenciement du requérant les fautes que ce dernier a commises pendant sa période d'essai alors qu'elle a encore invoqué à l'appui du congédiement des fautes que son ancien salarié a commises après la période d'essai.

Les motifs du congédiement du requérant sont partant réels et sérieux, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 14 juin 2022 doit être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

II. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi

L'ETAT DU GRAND-DUCHE 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 à voir condamner la partie défenderesse, pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige, à lui rembourser le montant de 61.746,25 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 17 septembre 2022 au 16 septembre 2023 inclus, ce montant avec les intérêts légaux tels que de droit.

Etant donné que le licenciement a été déclaré fondé, la demande de l'ETAT doit être déclarée non fondée.

III. Quant à la demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 67.008,63 €;

donne finalement acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du code du travail ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 14 juin 2022 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, et la rejette ;

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

condamner PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, 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 Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER