

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3909/24
L-TRAV-636/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 9 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Anthony VIEIRA DOS MILAGRES, avocat, en remplacement de Maître Sandra GIACOMETTI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Foetz,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), 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 Marwane FEKRAWI, avocat, en remplacement de Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 14 novembre 2022, sous le numéro fiscal 636/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 5 décembre 2022. L'affaire subit ensuite deux remises et fut fixée au rôle général à l'audience du 13 février 2023. Au vu du courriel de Maître Anthony VIEIRA DOS MILAGRES du 7 mars 2023, l'affaire a été réappelée à l'audience du 26 avril 2023.

L'affaire subit ensuite plusieurs remises et fut fixée au rôle général à l'audience du 22 janvier 2024. Au vu du courriel de Maître Sandra GIACOMETTI du 27 janvier 2024, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 28 février 2024.

L'affaire subit ensuite trois remises et fut fixée au rôle général à l'audience du 8 mai 2024. Au vu du courriel de Maître Sandra GIACOMETTI du 7 juillet 2024, l'affaire a été réappelée à l'audience publique du 28 octobre 2024.

L'affaire subit ensuite deux remises et fut utilement retenue à l'audience publique extraordinaire du 19 novembre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 14 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|-----------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 17.059,38 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 51.178,14 euros |
| - dommages et intérêts pour le préjudice moral: | 8.529,14 euros |
| - commissions 2021 et 2022 : | 30.000 euros |
| - remboursement de frais : | 462,51 euros |

PERSONNE1.) conclut par ailleurs à la condamnation de son adversaire aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

A l'audience du 19 novembre 2024, PERSONNE1.) a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement au montant de 34.337,48 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SARL à compter du 22 février 2022 en qualité de « directeur ».

Par courrier du 16 août 2022, la société SOCIETE1.) SARL a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier de son mandataire du 26 août 2022, le requérant a protesté contre son congédiement.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le congédiement en faisant plaider en premier lieu que la lettre de licenciement ne répond pas aux critères de précision établis par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec effet immédiat. A ce sujet, il donne à considérer que le motif du licenciement est résumé en quelques lignes et que la société n'y indiquerait même pas si et dans quelles mesures l'absence du requérant aurait entraîné une quelconque désorganisation de l'entreprise.

A titre subsidiaire, le requérant conteste la réalité du motif invoqué. Il est d'avis qu'il résulte des éléments du dossier et de l'enchaînement chronologique de certains événements que la société SOCIETE1.) SARL a voulu le pousser à la faute pour pouvoir prétexter une prétendue absence injustifiée alors qu'en réalité, elle aurait déjà prévu de le licencier avant même de constater son absence des locaux à Luxembourg en date du 11 août 2022. En effet, à peine un quart d'heure après avoir convoqué le requérant au siège à Luxembourg dès le lendemain à 9.00 heures, la société aurait bloqué certains accès informatiques du requérant et elle aurait procédé à un effacement des données de son disque dur. Il résulterait par ailleurs d'un échange de messages entre PERSONNE1.) et sa supérieure hiérarchique directe que cette dernière n'était pas informée de l'intention de la société défenderesse de demander au requérant de travailler en présentiel à compter du 11 août 2022.

Le requérant fait par ailleurs plaider qu'il a travaillé depuis le début de la relation de travail depuis son domicile à ADRESSE3.). La société défenderesse n'aurait acquis des locaux à Luxembourg qu'à partir du début du mois d'août 2022. Il aurait toujours été admis entre les parties que le requérant pouvait télétravailler. En exigeant de manière totalement intempestive que le requérant vienne travailler du jour au lendemain en présentiel dans les locaux de la société à Luxembourg, la société défenderesse aurait agi de manière déloyale à l'égard de son salarié.

Il y aurait dès lors lieu de constater, en tout état de cause, que le motif invoqué à l'appui du licenciement n'est pas suffisamment grave pour justifier un congédiement sur le champ.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes indemnitaires.

La société SOCIETE1.) SARL estime qu'elle aurait parfaitement été en droit de demander à son salarié de travailler en présentiel dans les locaux de la société dès lors, d'une part, que le contrat de travail stipule expressément que le lieu de travail est situé à Luxembourg et, d'autre part, que sa présence en sa qualité de directeur était nécessaire sur place. Force serait par ailleurs de constater que le courriel du 10 août 2022 invitant le requérant à travailler depuis le siège de la société dès le lendemain a été envoyé pendant les heures de bureau.

La société défenderesse insiste par ailleurs sur le fait que le licenciement n'a été notifié au requérant que le 16 août 2022 en fin de journée. A ce moment, le requérant avait été absent de son poste, non seulement, en date du jeudi 11 août 2022, mais également en date du vendredi 12 août et pendant quasiment toute la journée du 16 août 2022. Force serait dès lors de constater que la société défenderesse ne s'est pas contentée de licencier PERSONNE1.) à la première occasion, dès le 11 août 2022. Il serait par ailleurs de jurisprudence constante que l'absence non justifiée d'un salarié pendant plusieurs jours, en l'occurrence trois jours ouvrables, est nécessairement de nature à perturber le bon fonctionnement d'une entreprise.

Finalement, la société SOCIETE1.) SARL donne à considérer qu'après avoir répondu qu'il lui était impossible de se présenter le lendemain au siège de la société employeuse, PERSONNE1.) aurait lui-même proposé à la société de procéder à son licenciement.

En ce qui concerne l'effacement du disque dur et le blocage des accès informatiques, la société SOCIETE1.) SARL soutient qu'elle n'a pas volontairement procédé à cette manœuvre. En effet, le requérant, et d'ailleurs plusieurs autres salariés de la société, auraient été victimes d'une panne informatique ayant entraîné le blocage de certains accès ou encore l'effacement des données du disque dur. Ces circonstances n'auraient dès lors aucun lien ni avec la convocation dans les locaux à Luxembourg ni avec le licenciement intervenu quelques jours plus tard.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait déclaré abusif, la société défenderesse conteste les demandes indemnitaires du requérant en leurs principes et quanta. Dans ce contexte, elle critique plus particulièrement les recherches d'emploi versées en cause en donnant à considérer, d'une part, que deux d'entre elles sont antérieures au licenciement et, d'autre part, que les autres ne sont pas de nature à établir que le requérant a activement recherché un emploi dès la notification de son licenciement.

Les demandes tendant au paiement de commissions pour les années 2022 et 2023 ainsi qu'au remboursement de frais sont également contestées.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande est partant recevable.

A. Le licenciement

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

- 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,
- 2) elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture,
- 3) elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En l'espèce, il résulte clairement de la lettre de licenciement du 16 août 2022 qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir refusé de travailler au Luxembourg malgré les termes de son contrat de travail et d'un prétendu « rappel » qui lui aurait été adressé le 10 août 2022. La société relève dès lors que depuis le 11 août 2022, le requérant ne s'est pas présenté dans les locaux de l'employeur à Luxembourg et elle estime que cette attitude est susceptible de revêtir la qualification d'abandon de poste.

Bien que succincte, la motivation du licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux critères dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de motivation d'un licenciement avec effet immédiat.

Le moyen tiré d'une imprécision de la lettre de licenciement doit partant être rejeté.

Bien que dans la requête, PERSONNE1.) a indiqué qu'il conteste la matérialité du grief invoqué à l'appui de son congédiement, il se dégage cependant des plaidoiries que PERSONNE1.) reconnaît qu'il ne s'est pas présenté le jeudi 11 août 2022 dans les locaux luxembourgeois de la société SOCIETE1.) SARL. Il n'est pas contesté non plus qu'il ne s'y est pas présenté le vendredi 12 août ni le mardi 16 août 2022.

S'il est également exact que le contrat de travail stipule à son article 2 que le lieu de travail se trouve à Luxembourg, il est constant en cause que depuis la conclusion du contrat de travail et jusqu'au licenciement, le requérant a toujours travaillé depuis son domicile situé à ADRESSE4.) en France. Son adresse à ADRESSE4.) est d'ailleurs résignée dans le contrat et elle est également indiquée sur les fiches de salaires produites en cause (pièce 7 de Maître GIACOMETTI).

Alors que la société SOCIETE1.) SARL fait état d'un « e-mail de rappel » qui aurait été adressé à PERSONNE1.) en date du 10 août 2022 à 16.45 heures, il ne résulte pas des éléments du dossier ni des plaidoiries qu'avant l'envoi de ce courriel, le requérant aurait été invité à travailler en présentiel dans les locaux luxembourgeois de la société.

Il s'y ajoute que cette demande n'est motivée par aucune circonstance grave et/ou urgente. En effet, le courriel se contente d'indiquer que « les contraintes organisationnelles, notamment géographiques, liées à la gestion de la pandémie de COVID-19 » seraient révolues.

Dans ces circonstances, c'est à bon droit que PERSONNE1.) fait plaider que la société SOCIETE1.) SARL a contrevenu à son obligation de loyauté à son égard en l'enjoignant le 10 août 2022 à 16.45 heures de se présenter dès le lendemain, 11 août 2022, à 9.00 heures dans les locaux de la société à Luxembourg. Face à ce revirement de position intempestif et non motivé, le requérant se trouvait dans l'impossibilité d'organiser son déplacement et, le cas échéant, son installation à Luxembourg.

Dans la mesure où, le requérant avait travaillé pendant plus d'un an et demi en télétravail et qu'aucune nécessité grave ou urgente n'a été invoquée à l'appui de la demande de travailler en présentiel, le délai n'aurait pas été davantage raisonnable si la société SOCIETE1.) SARL avait demandé, le jeudi 11 août 2022, à PERSONNE1.) de se présenter le mardi 16 août 2022 dans les locaux de la société.

Eu égard à ces considérations, il y a lieu de constater que les absences de PERSONNE1.) en date des 11, 12 et 16 août 2022 ne sont pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

A cet égard, la circonstance que dans son courriel de réponse du 10 août 2022 à 18.28 heures, PERSONNE1.) suggère à la société SOCIETE1.) SARL de procéder à son licenciement est sans incidence.

En effet, force est de constater que cette « suggestion » a été faite suite au constat que ses accès au cloud de la société avaient été réinitialisés et que les données de son disque dur avaient été effacées. Ces éléments étant de nature à révéler l'intention de la société employeuse de se séparer de son salarié, il n'est pas étonnant que ce dernier ait invité la société à prendre ses responsabilités. En tout état de cause, rien ne permet d'admettre que PERSONNE1.) aurait suggéré à la société employeuse de le licencier avec effet immédiat.

Il suit de l'ensemble des développements qui précèdent que le licenciement est abusif.

B. Les demandes indemnitaires en lien avec le licenciement

1. L'indemnité compensatoire de préavis

L'article L.124-6 du Code de travail dispose 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 correspondante à la durée du préavis.

Eu égard à l'ancienneté du requérant, la société employeuse aurait dû respecter un délai de préavis de 2 mois en cas de licenciement avec préavis.

Les fiches de salaire des mois de mai, juin et juillet 2022 renseignent toutes un salaire brut de 8.529,69 euros.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme réclamée de $(8.529,69 \times 2 =) 17.059,38$ euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

2. Les dommages et intérêts

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'il a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et 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 du salarié et de l'employeur.

- Le préjudice matériel

Le requérant réclame à ce titre un montant de 34.337,48 euros correspondant à la perte de rémunération sur une période allant du 17 août 2022 au 14 février 2023.

A ce sujet, le requérant fait état de recherches d'emploi et de formations qu'il aurait toutes suivies avec succès. Il se serait réorienté vers le trading et serait actuellement établi à son propre compte.

A l'instar de la société défenderesse, le Tribunal constate à l'examen des pièces produites par le requérant que certaines candidatures ont été présentées aux mois de septembre et d'octobre 2022, soit pendant une période qui est théoriquement couverte par l'indemnité compensatoire de préavis.

Par la suite, entre le mois de novembre 2022 et le printemps 2023, le requérant a suivi des formations en matière de trading.

A l'automne 2023 - soit plus d'un an après le licenciement, PERSONNE1.) a, à nouveau, postulé à des emplois, principalement en septembre et octobre 2023.

Force est dès lors de constater que c'est à bon droit que la société SOCIETE1.) SARL fait plaider que la réorientation professionnelle du requérant constitue une rupture du lien de causalité entre le licenciement et la période de chômage.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement.

- Le préjudice moral

Le requérant réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

Ce préjudice correspond en principe à l'atteinte à sa dignité de salarié et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

En tenant compte de l'ancienneté (18 mois) et de l'âge (46 ans) du requérant au moment du licenciement ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de fixer ex aequo et bono le montant devant lui revenir de ce chef à 1.000 euros.

C. Les demandes sans lien avec le licenciement abusif

1. Les commissions pour 2021 et 2022

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer le montant de 20.000 euros à titre de commission pour l'année 2021 et de 10.000 euros à titre de prorata de commission pour l'année 2022.

A l'appui de cette demande, il invoque l'article 7d du contrat de travail qui est libellé dans les termes suivants :

« d. Une garantie d'un minimum de commission de 20 000 Euros par année complète réalisée et sur satisfaction de son manager. »

La société SOCIETE1.) SARL s'oppose à cette demande en soutenant que le bonus aurait un caractère discrétionnaire. Par ailleurs, le requérant reconnaît lui-même dans la requête qu'il n'avait pas atteint tous les objectifs qui lui avaient été fixés.

Force est de constater que la clause 7d du contrat de travail se réfère à « la satisfaction du manager ». PERSONNE1.) affirme que son manager aurait été une dénommée PERSONNE3.). Comme celle-ci ferait état de la « valeur ajoutée » du requérant dans un SMS, il y aurait lieu d'admettre qu'elle était satisfaite des performances du requérant.

La société SOCIETE1.) SARL conteste que la dénommée PERSONNE3.) aurait été la supérieure hiérarchique de PERSONNE1.).

Au-delà de la question de savoir si le manager visé à l'article 7d du contrat de travail était bien la dénommée PERSONNE3.), le Tribunal relève que la simple circonstance qu'elle entretenait des rapports qui semblent cordiaux avec le requérant n'est pas de nature à établir que la condition posée à l'article 7d était remplie. Il en va de même du SMS dont la date n'est pas déterminée et dans lequel cette dernière indique au requérant : « Mais sache que nous aimerions continuer à travailler avec toi, mais en effet cela impliquerait une révision de ton positionnement pour mieux correspondre à ta valeur ajoutée à l'entreprise ».

Dans ces circonstances, et alors que le requérant indique lui-même qu'il n'avait pas atteint tous ses objectifs, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ce volet sa demande.

2. Le remboursement des frais

Le requérant réclame le remboursement de frais pour un montant de 462,51 euros.

A l'instar de la société SOCIETE1.) SARL, le Tribunal constate que PERSONNE1.) ne verse pas de factures à l'appui de ce volet de sa demande.

Il n'est partant pas établi que PERSONNE1.) a exposé, dans le cadre de ses fonctions, des frais correspondant au montant du remboursement réclamé.

Il y a partant lieu de le débouter également de cette demande.

D. Les demandes accessoires

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée dans la mesure où il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'il a dû exposer pour assurer la défense de ses droits. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de cette indemnité à 750 euros.

En revanche, la société SOCIETE1.) SARL est à débouter de sa demande reconventionnelle en paiement d'une telle indemnité, la condition d'iniquité n'étant pas établie dans son chef.

Aucune condamnation à intervenir n'ayant trait à des salaires échus au sens de l'article 148 du Nouveau code de procédure civile, il n'y a pas lieu d'assortir le jugement de l'exécution provisoire.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la requête de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 17.059,38 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant de 1.000 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 18.059,38 euros avec les intérêts légaux à compter du 14 novembre 2022, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel consécutif au licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une commission pour l'année 2021 et d'un prorata de commission pour l'année 2022 et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement de frais professionnels et en déboute ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure à concurrence du montant de 750 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 750 euros au titre d'indemnité de procédure ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL tendant au paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.