

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1414 / 2025  
L-TRAV-33/24**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 28 AVRIL 2025**

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

Jackie MORES

juge de paix, siégeant comme présidente  
du Tribunal du travail de Luxembourg

Joey THIES

assesseur-employeur

Stéphanie OLINGER

assesseur-salarié

Daisy PEREIRA

greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Meryem AKBOGA, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S. à r.l.**, établie et ayant son siège  
social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,  
inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro  
NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Robert LOOS, avocat à la Cour, demeurant  
à Luxembourg.

***ainsi que***

de **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 Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, faisant défaut à l'audience.

### 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 22 janvier 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 février 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 24 février 2025. Lors de cette audience Maître Meryem AKBOGA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Robert LOOS répliqua pour la société défenderesse. L'Etat du Grand-Duché de Luxembourg fit défaut.

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

### Jugement qui suit :

#### Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 22 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») et l'Etat du Grand-Duché de Luxembourg devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec effet immédiat du 15 novembre 2023 et pour voir condamner la partie défenderesse, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, sinon à partir du jugement à intervenir jusqu'à solde, aux montants suivants:

* Indemnité compensatoire de préavis :	7.800,- EUR
* Préjudice matériel :	7.800,- EUR
* Préjudice moral :	5.000,- EUR

A l'audience du 24 février 2025, le requérant a actualisé sa demande en dommages et intérêts au titre de préjudice matériel pour la porter au montant de 6.198,30 EUR et sa demande en dommages et intérêts à titre de préjudice moral pour la porter au montant de 2.000,- EUR.

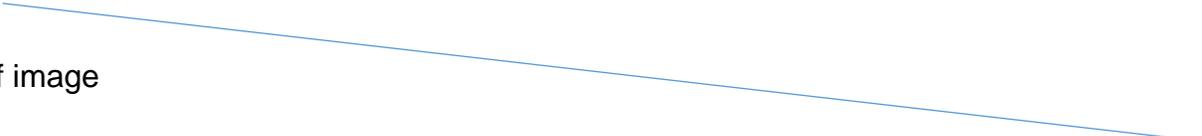
Le requérant sollicite en outre la condamnation de la société défenderesse à une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire sans caution du jugement à intervenir.

## Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité d'« *agent de maintenance* » par SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 19 janvier 2022, avec effet au 20 janvier 2022.

La société défenderesse a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 15 novembre 2023, qui se lit comme suit :

Cf image



Par courrier recommandé du 12 décembre 2023, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

## Prétentions et moyens

**PERSONNE1.)** soutient que le licenciement dont il a fait l'objet est abusif. Il conteste le caractère sérieux des motifs avancés dans le courrier de licenciement. Il estime que le fait d'envoyer quatre emails personnels depuis son adresse email professionnelle pendant les heures de travail ne saurait justifier le licenciement pour faute grave dont il a fait l'objet.

Il conteste encore le caractère réel du reproche de déloyauté envers son ancien employeur en faisant valoir qu'il n'a pas eu l'intention d'exercer une activité concurrente à celle d'SOCIETE1.). La société qu'il avait créée aurait fait l'objet d'une radiation du Bulletin officiel des annonces civiles et commerciales.

**SOCIETE1.)** demande à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter le requérant de ses demandes indemnitaires.

La matérialité des reproches ne serait pas contestée et serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. A titre subsidiaire, la société défenderesse offre de prouver par l'audition de témoins les faits décrits dans la lettre de licenciement.

SOCIETE1.) soutient que les reproches dirigés contre PERSONNE1.) sont suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat. PERSONNE1.) aurait par des emails envoyés pendant les heures de travail et via son adresse email professionnelle postulé à des emplois. Il aurait notamment adressé son CV au client d'SOCIETE1.), à savoir la société anonyme SOCIETE2.) SA (ci-après, « **SOCIETE2.)** », sur le chantier duquel, il était affecté. Ce comportement serait à qualifier de tentative de démarchage.

Il aurait encore travaillé pendant les heures de travail pour son propre compte en ayant créé sur un ordinateur de SOCIETE2.) un fichier *Excel* intitulé « *Tarif manomano* ». Il aurait par la suite envoyé ce document à partir de sa boîte email professionnelle à son

adresse email privée. SOCIETE1.) estime qu'un tel comportement constitue une violation grave de son obligation de loyauté envers son employeur.

PERSONNE1.) aurait par ailleurs immatriculé une société ayant une activité directement concurrente à celle d'SOCIETE1.) et il aurait acquis un immeuble de rapport à des fins commerciales.

A titre subsidiaire, pour autant qu'il devrait être retenu que le licenciement est abusif, SOCIETE1.) conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum.

Elle demande enfin la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de 3.115,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par courrier du 6 août 2024, **l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé acte qu'il n'entendait pas se présenter à l'audience des plaidoiries au motif qu'il n'aurait pas de revendications à faire valoir actuellement.

### Motifs de la décision

#### Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du Code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du licenciement 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 licenciement 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.124-10 (3) 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 licenciement 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 Tribunal 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 licenciement.

Il résulte du courrier du 15 novembre 2023 qu'SOCIETE1.) reproche au requérant d'avoir utilisé sa boîte email professionnelle et le dispositif de communication mise à sa disposition par SOCIETE2.), à des fins privées ainsi que d'avoir agi avec déloyauté et d'avoir exercé une activité privée concurrentielle pendant la relation de travail.

Le déroulement des faits reprochés à PERSONNE1.) est relaté dans la lettre du 15 novembre 2023 de manière chronologique et précise. Les circonstances de temps et de lieu sont renseignées. Les emails litigieux sont énumérés et leur contenu est décrit.

Il y a dès lors lieu de retenir que la lettre de licenciement satisfait à l'exigence de précision en matière de licenciement avec effet immédiat.

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.

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.

PERSONNE1.) ne conteste pas la matérialité des faits, à part le grief lié à l'exercice d'une activité commerciale concurrentielle, lui reprochés mais en conteste la gravité.

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués relatifs à l'utilisation à des fins privées de l'adresse email professionnelle et du dispositif de communication mise à disposition de SOCIETE2.), suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

Par email du 2 octobre 2023, PERSONNE1.) a adressé à partir de l'adresse email MAIL1.) à savoir l'adresse email mise à disposition à ce dernier par SOCIETE1.), une candidature et un CV à l'adresse email ,.

Par email du 5 octobre 2023, PERSONNE1.) a envoyé à partir de son adresse email professionnelle un CV à l'adresse email MAIL3.).

Par email du 11 août 2023, renseignant comme objet « *Projet 34 rue de Sarre* », PERSONNE1.) a envoyé depuis l'adresse email MAIL4.), soit l'adresse email mise à sa disposition par SOCIETE2.), un document dénommé « *Tarif manomano pro.xlsx* » à son adresse email privée et en copie à son adresse email professionnelle.

Le document dénommé « *Tarif manomano pro.xlsx* », qui fut créé sur un ordinateur de SOCIETE2.), comportait des études, dimensionnements HVAC et sanitaire et des listes de prix comparatives de matériels électriques, ventilation et sanitaire.

Il est constant en cause, pour ne pas être autrement contesté que ces emails ont tous été envoyés pendant les heures de travail de PERSONNE1.).

Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a pendant les heures de travail envoyé via son adresse email professionnelle des demandes d'emploi spontanées et ce notamment auprès de SOCIETE2.), à savoir un client de son ancien employeur et au chantier duquel il fut affecté. Ce comportement constitue une violation de l'obligation de loyauté à l'égard de son employeur.

Il a encore créé pendant les heures de travail le document « *Tarif manomano pro.xlsx* », comportant des études, dimensionnements HVAC et sanitaire et des listes de prix comparatives de matériels électriques, ventilation et sanitaire. La création d'un tel document n'est pas en lien avec les fonctions lui ayant été attribuées au sein d'SOCIETE1.).

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de retenir que la faute commise par PERSONNE1.) est suffisamment grave pour ébranler immédiatement et irrémédiablement la confiance de la société employeuse et de justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant.

L'examen du reproche lié à l'exercice d'une activité commerciale directement concurrente à SOCIETE1.) devient dès lors superfétatoire.

Le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.), intervenu le 15 novembre 2023 est fondé et justifié.

#### Les demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 15 novembre 2023 était justifié et régulier, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes tant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral.

#### Les demandes accessoires

PERSONNE1.) réclame l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge.

Au vu de l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à dire non fondée.

SOCIETE1.) restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens, il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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 PERSONNE1.).

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

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

**reçoit** la demande en la forme ;

**dit** justifié et régulier le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en date du 15 novembre 2023 ;

**dit** non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral ;

**dit** non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière