

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1497/25
L-TRAV-263/19

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 5 MAI 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Myriam SIBENALER
François SCORNET
Joé KERSCHEN

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

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

PERSONNE1.),

demeurant à ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Delia LAURIA, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, anciennement SOCIETE2.), 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 11 avril 2019, sous le numéro 263/19.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 6 mai 2019. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 10 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 10 mars 2025, Maître Delia LAURIA en remplacement de Maître David GIABBANI s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Esbelta DE FREITAS s'est présentée pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Chief Executive Officer (CEO)* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée déterminée en date du 29 juin 2017 avec effet au 3 juillet 2017.

Par avenant du 11 octobre 2017 la rémunération mensuelle brute d'PERSONNE1.) a été diminuée à 8.000.- euros.

Le 21 février 2018, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par la société SOCIETE1.).

En date du 21 février 2018, les parties ont signé une convention d'annulation du licenciement avec effet immédiat du 21 février 2018 et de continuation du contrat de travail conclu le 29 juin 2017.

Le 21 février 2018, la société SOCIETE1.) a licencié, par courrier remise en mains propres, PERSONNE1.) avec préavis de deux mois.

Par courrier remise en mains propres du 22 février 2018, PERSONNE1.) a renoncé à demander les motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier remise en mains propres du 23 février 2018, PERSONNE1.) a informé la société SOCIETE1.) qu'il ne presterai pas son préavis.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

PERSONNE1.) demande la nullité de la convention d'annulation du licenciement avec effet immédiat du 21 février 2018.

Il demande de déclarer nuls :

- le licenciement avec préavis ;
- la lettre de renonciation de demander les motifs ;
- la lettre de non-exécution de la période de préavis ;

Il demande de déclarer le congédiement avec effet immédiat purement abusif.

Pour le cas impossible, où le licenciement avec préavis ne serait pas nul, il demande de le déclarer pareillement abusif.

Il demande de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 10.000.- euros à titre de préjudice moral pour licenciement abusif et au montant de 60.000.- euros au titre de préjudice matériel (6 mois), ou tout autre montant, même supérieur, à évaluer *ex aequo et bono* par le tribunal ou à dire d'experts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande encore de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 20.000.- euros à titre d'indemnité de préavis non respecté, le montant de 7.707,51.- euros pour indemnités de jours de congés non pris (133,34 heures) et le montant de 4.490,48.- euros pour notes de frais de services impayés ou tout autre montant, même supérieur, à évaluer *ex aequo et bono* par le tribunal ou à dire d'experts avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demande finalement la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Le requérant expose qu'il aurait été victime des manœuvres dolosives de son ancien employeur, qui aurait frauduleusement postdaté les documents de renonciation aux motifs et de non-prestation de préavis, pour surprendre la confiance de son employé.

En effet, il aurait été licencié avec effet immédiat en date du 21 février 2018.

Or, la société SOCIETE1.) lu aurait expliqué qu'un tel licenciement lui serait hautement préjudiciable et qu'il ne pourrait pas prétendre aux indemnités de chômage, par conséquent il aurait intérêt à signer une annulation du licenciement avec effet immédiat.

Le 21 février 2018, soit au même jour du licenciement avec effet immédiat, il aurait signé une convention d'annulation du licenciement avec effet immédiat du 21 février 2018 et de continuation du contrat de travail conclu le 29 juin 2017.

La société SOCIETE1.) lui aurait présenté une lettre de licenciement avec préavis à la même date, afin qu'PERSONNE1.) puisse faire valoir son droit au chômage.

La société SOCIETE1.) aurait encore fait signer PERSONNE1.) un document, selon lequel il renoncerait à demander les motifs, faussement daté au 22 février 2018, alors que présenté le 21 février 2018.

Le 21 février 2018, la société SOCIETE1.) aurait encore fait signer PERSONNE1.) un dernier document par lequel le salarié renonçait à prêter son préavis, qui serait également faussement daté au 23 février 2018, mais remis au 21 février 2018.

PERSONNE1.) conclut qu'il y a lieu de considérer que la convention d'annulation a été obtenue sous la contrainte et par dol de sorte qu'elle serait nulle, tout comme toute la procédure de licenciement avec préavis, ensemble avec les documents de renonciation de demande de motifs et de demande de prestation du préavis, puisque découlant de la prédite convention d'annulation obtenue de façon dolosive.

Les demandes d'PERSONNE1.) sont basées sur les articles 1116 et 1134 du Code civil.

Quant au moyen d'incompétence du tribunal de travail, PERSONNE1.) conteste tous les moyens adverses et explique qu'il existe un contrat de travail. Il se réfère encore à l'avenant du contrat de travail, ainsi qu'au fiches de salaires et aux lettres de licenciements. Il conteste encore qu'il n'aurait pas eu besoin de poser ses jours de congés, alors que ses fiches de salaires les constatent expressément. La société SOCIETE1.) aurait d'ailleurs fait usage de son pouvoir disciplinaire et ce qui compterait est le lien de subordination. Il se pose encore la question pour quelle raison il y aurait eu deux licenciements s'il n'y avait pas eu de contrat de travail.

PERSONNE1.) demande encore le rejet des attestations versés en tant que pièces 12 et 13 de Maître DE FREITAS.

PERSONNE1.) demande finalement de rejeter l'offre de preuve, alors que les témoins seraient tous des administrateurs de la société SOCIETE1.).

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) soulève en premier lieu l'incompétence *ratione materiae* de Tribunal de travail. Elle expose qu'en espèce il y aurait un cumul entre un contrat de travail et d'un mandat. Elle estime que les conditions relatives à un contrat de travail ne seraient pas données. Il faudrait en effet une exécution d'un travail salarié distinct du mandat de gérant, ainsi que d'un lien de subordination. PERSONNE1.) serait gérant associé de la société SOCIETE1.) et détiendrait 24,5 % des parts sociaux. Le contrat de travail aurait été signé lorsque PERSONNE1.) était déjà gérant.

Le mandataire de la société SOCIETE1.) explique encore que la société SOCIETE1.) la société SOCIETE3.) et expose les différentes interactions entre les prédites sociétés, ainsi que le rôle d'PERSONNE1.) et des autres associés et intervenants, notamment PERSONNE2.) et PERSONNE3.), ainsi que PERSONNE4.).

Elle estime que le requérant n'avait pas d'activité qu'on puisse distinguer du contrat de travail de celui du CEO. Elle soutient encore que les fiches de salaires et autres ne seraient que de simples indices et fait à nouveau référence à la qualité d'associé d'PERSONNE1.).

En réponse à la réplique d'PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) demande le rejet de la pièce n° 27 de Maître GIABBANI qui ne serait pas de vraies captures d'écran Whatsapp. Elle demande également le rejet des pièces 18, 22, 27, 29, 30, 32 et 40 de Maître GIABBANI, alors que plusieurs pièces auraient été établies par PERSONNE1.) lui-même et d'autres pièces auraient trait au projet CARVROOM qui ne serait pas en relation avec la société SOCIETE1.), mais la société SOCIETE3.).

Quant à la demande adverse en nullité de plusieurs documents, la société SOCIETE1.) soutient qu'il appartient au demandeur de prouver le dol. Or, la demande d'annulation du licenciement avec effet immédiat proviendrait d'PERSONNE1.).

La société SOCIETE1.) offre encore de prouver la réalité des motifs invoqués dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 21 février 2018 par l'audition de PERSONNE5.), PERSONNE4.) et PERSONNE2.).

La société SOCIETE1.) demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement. Elle expose pour quelles raisons les motifs seraient réels et sérieux.

Quant à ses pièces 12 et 13, elle estime que PERSONNE4.) et PERSONNE2.) seraient de simples administrateurs qui ne seraient pas parti au procès, seul l'administrateur délégué ne pourrait pas témoigner ce qui ne serait pas le cas d'espèce.

En dernier ordre de subsidiarité, elle demande de réduire l'indemnisation à 8.000.- euros mensuel sur base de l'avenant.

Quant au congé, PERSONNE1.) aurait pris des congés en trop et il y aurait lieu de rembourser le montant de 5.497,34.- euros pour 14,86 jours.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement la condamnation d'PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 150 du Nouveau Code de procédure civile.

3. Motifs de la décision

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108)

3.2. Quant à la compétence *ratione materiae*

La société SOCIETE1.) soulève l'incompétence du tribunal de travail, alors qu'il n'y aurait pas de lien de subordination entre elle et le requérant. Elle estime qu'il ne serait pas possible de distinguer les missions du requérant suivant son mandat de gérant et selon son contrat de travail. Elle soutient encore qu'PERSONNE1.) pouvait poser lui-même ses jours de congés et ses heures de travail.

Les règles ayant trait à la compétence matérielle des juridictions sont d'ordre public, de sorte que les juridictions sont amenées à vérifier d'office leur compétence pour connaître des litiges qui leur sont soumis.

Le tribunal du travail est une juridiction d'exception, qui n'a compétence que pour les litiges qui lui sont expressément dévolus par la loi.

Conformément à l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal du travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Pour entraîner la compétence de cette juridiction d'exception, il ne suffit pas que le litige naisse à l'occasion d'un contrat de travail, mais il faut qu'il prenne sa source directement dans ledit contrat (cf. Cour d'appel 10.05.1994, n°16274, BSOCIETE4.) c/ ÖPERSONNE6.)).

Il ressort d'un contrat de travail conclu en date du 29 juin 2017 que le requérant a été engagé en tant que « *Chief Executive Officer (CEO)* » auprès de la société SOCIETE1.). Il ressort encore de multiples fiches de salaires établies par la société SOCIETE1.), que le requérant a été rémunéré par la prédite société.

Lorsque les parties sont en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui conteste l'existence d'un lien de subordination d'établir le caractère fictif du contrat.

En présence d'un contrat de travail écrit ne présentant aucun indice intrinsèque d'une éventuelle irrégularité produit par le salarié, c'est à l'employeur qui invoque le caractère fictif de ce contrat d'en rapporter la preuve (Cour 8ème ch., 30 septembre 2004, rôle n° 28183).

Eu égard aux efforts mis en œuvre afin de licencier PERSONNE1.), soit par licenciement avec effet immédiat, suivi d'une convention d'annulation, suivi d'un licenciement avec préavis, d'une lettre de renonciation à demander les motifs gisant à la base du licenciement avec préavis, d'une lettre de renonciation à prester le préavis, des multiples courriels échangés entre parties, ainsi que des motifs invoqués à titre de faute grave dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 21 février 2018 (absences injustifiées, inexécution de tâches...) et en considération du contrat de travail du 29 juin 2017, de l'avenant au contrat de travail du 11 octobre 2017 et des fiches de salaires versées aux débats, le tribunal constate que la société SOCIETE1.) ne produit pas le moindre élément probant permettant de conclure au caractère fictif du contrat de travail et partant à l'absence d'un lien de subordination.

En considération de ce qui précède, il y a lieu de rejeter tous les autres moyens de la société SOCIETE1.) relatif à la compétence du Tribunal de travail.

Il s'ensuit que le requérant établit, à la présente instance, la compétence Tribunal du travail au regard de l'article 25 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Le Tribunal de travail doit dès lors se déclarer compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande de PERSONNE1.).

3.3. Quant aux demandes de rejet des pièces

Les parties réclament chacune le rejet de pièces adverses pour diverses raisons, mais non pour communication tardive ou absence de communication tel que prévu par les articles 279 et 282 du Nouveau Code de procédure civile.

Il n'est pas non plus question de pièces confidentielles, mais de pièces que les parties estiment ne pourraient pas être prise en compte par le Tribunal.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article 279 du Nouveau Code de procédure civile, la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.

La communication des pièces doit se faire de telle manière que la partie adverse ait matériellement le temps d'en prendre inspection pour préparer sa défense.

Il y a lieu de rappeler que dans le cadre du pouvoir souverain d'appréciation du juge du fond, qu'il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de certaines pièces, si elles ne lui paraissent pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Les pièces ayant été communiquées en temps utile tout en respectant le principe du contradictoire prévu par l'article 65 du Nouveau Code de procédure civile, le tribunal est amené à vérifier les pièces et d'en apprécier la crédibilité eu égard au dossier soumis dans son entièreté.

Par conséquent, il n'y a pas lieu de rejeter de quelconques pièces, le tribunal les appréciera cependant avec circonspection.

PERSONNE1.) demande encore le rejet des attestations testimoniales de PERSONNE4.) et de PERSONNE2.) au motif qu'ils seraient des membres du Conseil d'administration de la société défenderesse de sorte qu'elles ne sauraient être entendues en qualité de témoin.

Le Tribunal constate que PERSONNE2.) est un administrateur de la société défenderesse. Or, il ne ressort pas des pièces qu'il est habilité à représenter en justice la société SOCIETE1.), de sorte que son attestation est recevable.

Quant à PERSONNE4.), il ressort de l'organigramme des sociétés SOCIETE1.), qu'il s'agit du CEO de la société SOCIETE3.), et non de la société SOCIETE1.), de sorte que son attestation est également recevable.

Il y a partant également lieu de rejeter la demande de rejet des attestations testimoniales.

3.4. Quant à la demande en nullité pour dol

PERSONNE1.) demande la nullité de la convention d'annulation du licenciement avec effet immédiat du 21 février 2018, du licenciement avec préavis du 21 février 2018 de la lettre de renonciation de demander les motifs du 22 février 2018 et de la lettre de refus de prester le préavis du 23 février 2018.

PERSONNE1.) soutient que tous les documents listés ci-avant ont été postdatés et datent tous du 21 février 2018. Il aurait en effet été victime de manœuvres dolosives, alors que la société SOCIETE1.) lui aurait fait croire que cette manière de procéder serait la plus avantageuse pour lui.

Il soutient partant que son consentement aurait été vicié pour cause de dol.

L'article 1109 du Code civil dispose qu'il n'y a point de consentement valable si le consentement n'a été donné que par erreur ou s'il a été extorqué par violence ou surpris par dol.

Aux termes de l'article 1116 du Code civil, le dol est une cause de nullité de la convention lorsque les manœuvres pratiquées par l'une des parties sont telles qu'il est évident que, sans ces manœuvres, l'autre partie n'aurait pas contracté.

Le dol ne se présume pas et doit être prouvé.

Il est admis que les manœuvres dolosives peuvent être constituées de simples mensonges ou même d'une réticence. Il faut que le mensonge ou la réticence ait été motivé par l'intention de tromper le cocontractant. L'intention requise n'est pas celle de causer un préjudice, mais celle de tromper, en suscitant l'erreur ou en profitant de celle-ci.

Il faut par ailleurs que l'erreur provoquée par les manœuvres dolosives ait été déterminante pour le cocontractant, mais il n'est pas nécessaire que l'erreur ait porté sur la substance de la chose.

Le dol peut être sanctionné alors même qu'il n'a entraîné qu'une erreur sur la valeur ou sur les motifs, voire sur une qualité non substantielle.

Pour que le dol puisse être retenu, il faut encore que l'auteur du dol ait agi intentionnellement pour tromper le cocontractant. Il doit partant avoir eu connaissance de la circonstance qu'on lui reproche d'avoir tue.

Il est vrai que les quatre documents dont la nullité est demandée par PERSONNE1.) ont été remises en main propre et que les dates sont très proches l'une de l'autre, soit du 21 au 23 février 2018.

Or, quant aux lettre de renonciation de demander les motifs du 22 février 2018 et de la lettre de refus de prester le préavis du 23 février 2018, celles-ci émanent de la plume d'PERSONNE1.), qui les a d'ailleurs signées. Il ne s'agit donc pas de conventions pour lesquels PERSONNE1.) peut faire valoir une absence de consentement.

Quant à la convention d'annulation du licenciement avec effet immédiat du 21 février 2018, il ressort des pièces versées et plus particulièrement de la pièce 10 de Maître GIABBANI, suivant courriel du 16 mars 2018 à 14.50 heures qu'PERSONNE1.) entendait bénéficier du chômage par tout moyen :

« J'ai décrit la situation dans mon email d'hier après-midi, ce que j'attend c'est de voir avec vous, et Esbelta, comment nous pouvons faire au mieux pour tout le monde afin que je bénéficie du chômage. »

Eu égard aux plaidoiries des parties, le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier si l'initiative de procéder à une convention d'annulation émane exclusivement de la société SOCIETE1.) ou également d'PERSONNE1.).

Il ressort encore du courriel qui précède qu'PERSONNE1.) entendait bénéficier du chômage et a tenté de trouver le meilleur moyen pour y parvenir, de sorte qu'il n'a pas prouvé avoir été victime de manœuvres dolosives de la part de la société SOCIETE1.).

Quant au licenciement avec préavis du 21 février 2018, cette pièce provient de la société SOCIETE1.), PERSONNE1.) n'y ayant pas donné d'accord, il ne peut se prévaloir d'un consentement vicié.

Il y a partant lieu de rejeter le moyen basé sur le dol et de rejeter les demandes en nullité d'PERSONNE1.).

3.5. Quant au licenciement à prendre en compte

Le 21 février 2018, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par la société SOCIETE1.).

En date du 21 février 2018, les parties ont signé une convention d'annulation du licenciement avec effet immédiat du 21 février 2018 et de continuation du contrat de travail conclu le 29 juin 2017.

Le 21 février 2018, la société SOCIETE1.) a licencié, par courrier remise en mains propres, PERSONNE1.) avec préavis de deux mois.

Étant donné que la convention d'annulation du 21 février 2018 n'a pas été déclarée nulle, elle peut être prise en compte.

PERSONNE1.) soutient cependant, qu'un licenciement une fois prononcé, elle échappe à la volonté de l'employeur qui ne peut plus changer sa forme ou rétracter le licenciement.

Le tribunal rappelle qu'il est de jurisprudence constante que le congé une fois donné échappe à la volonté de son auteur qui ne peut dès lors ni l'annuler unilatéralement, ni modifier la date de cessation des relations de travail (C.S.J., 27 janvier 2011, n° 36122).

En effet, le licenciement est un acte indépendant de la volonté du destinataire est réalisé et sort ses effets au moment où l'employeur a définitivement et irrévocablement manifesté sa volonté de rompre les relations de travail. Cette manifestation de volonté est donnée définitivement et irrévocablement par la remise à la poste de la lettre de congédiement. Il s'ensuit que l'employeur qui a résilié le contrat de travail et a choisi la forme, respectivement les modalités de ce licenciement, ne peut plus revenir sur sa décision de rupture, ni la convertir en un autre mode de dissolution ou de résiliation.

Les parties peuvent néanmoins d'un commun accord considérer le licenciement intervenu comme non avenu et décider que le contrat de travail continuera à sortir ses effets dans toute sa forme et teneur.

La jurisprudence exige un accord non équivoque du salarié (cf. C.S.J., 30 juin 2005, n° 29254).

La convention d'annulation du licenciement avec effet immédiat datée au 21 février 2018 est un tel accord non équivoque du salarié, alors qu'PERSONNE1.) a signé la prédite convention et partant accepté l'annulation.

Il y a lieu de rappeler qu'il peut être revenu sur le caractère irrévocable du licenciement d'un commun accord uniquement si le salarié continue à travailler pour son employeur. Cette considération permet au salarié de se prémunir contre l'employeur qui en annonçant la continuation du contrat de travail, ne ferait rien d'autre que convertir le licenciement en un autre mode de dissolution ou de résiliation.

La convention d'annulation du licenciement avec effet immédiat datée au 21 février 2018 stipule en son point 4 :

« 4. Les Parties conviennent d'un commun accord que le contrat de travail conclu en date du 29 juin 2017 se poursuit conformément aux conditions y établies. »

Il s'ensuit que les parties avaient l'intention de poursuivre le contrat de travail.

Or, le tribunal constate que la société SOCIETE1.) a licencié avec préavis le jour même de l'annulation du licenciement avec effet immédiat, soit le 21 février 2018.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu continuer à travailler pour son employeur.

Il s'ensuit que la convention d'annulation du licenciement avec effet immédiat datée au 21 février 2018 n'avait donc d'autre finalité que de convertir le licenciement avec effet immédiat en licenciement avec préavis.

Etant donné qu'PERSONNE1.) a par courrier du 23 février 2018 refusé de prester son préavis, il n'est pas prouvé qu'il a continué à travailler pour la société SOCIETE1.).

Le licenciement à prendre en compte est partant le licenciement avec effet immédiat du 21 février 2018.

3.6. Quant au licenciement

Par courrier du 21 février 2018, la société SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE 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.

- *Quant à la précision des motifs*

En l'espèce, il résulte du courrier du 21 février 2018 que la société SOCIETE1.) reproche au requérant quatre catégories de fautes graves, soit des absences injustifiées, une violation de son obligation de confidentialité et l'inexécution des tâches qui lui sont confiées. Elle se prévaut encore d'une consultation illégale de fichiers.

Les absences injustifiées ont été datées et l'employeur a donné ses raisons pour lesquelles, elle considère ces absences comme non justifiées.

Il s'ensuit que le premier motif est précis.

Quant à l'obligation de confidentialité, l'employeur expose que suivant l'article 9.2.6 alinéa 1^{er} du contrat de travail, PERSONNE1.) était tenu d'une obligation de confidentialité et le problème de facturation.

Il s'ensuit que ce deuxième motif est également précis.

Quant au troisième motif de la non-participation à des conférences organisées par le Paperjam Club, entre autres, et le quatrième motif de la consultation illégale de fichiers, ces motifs sont également précis.

Le Tribunal retient dès lors que la lettre de licenciement satisfait à l'exigence de précision en matière de licenciement avec effet immédiat.

- *Le caractère réel et grave des motifs*

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

Pour justifier un licenciement avec effet immédiat, cette cause doit être d'une gravité rendant immédiatement et irrémédiablement impossible la continuation de la relation de travail.

PERSONNE1.) conteste le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement.

Quant au premier et second motif, PERSONNE1.) verse un courriel du 24 mai 2018 de PERSONNE2.) (pièce 40) qui écrit à la société SOCIETE5.), PERSONNE4.) et PERSONNE3.) étant en copie, ce qui suit :

« Nous avons fait un audit de cette dernière, no comment. Je rappelle les délais de livraison largement dépassés et qui auraient été encore plus long si PERSONNE1.) ne s'était pas déplacé à non frais au ADRESSE0.) pour manager vos équipes facturées à 340€/ Jour ».

Contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), il ressort de ce qui précède qu'PERSONNE1.) s'est déplacé au ADRESSE0.) sur les ordres de la société SOCIETE1.) et non comme le prétend l'employeur pour des raisons personnelles. Quant au moyen, selon lequel il serait question d'un projet CARVROOM relatif à la société SOCIETE3.) et non de la société SOCIETE1.), le tribunal constate qu'eu égard à l'interaction entre les prédites sociétés, il n'est pas possible de distinguer les missions attribuées à d'PERSONNE1.) dans le cadre de ses fonctions au sein de la société SOCIETE1.) et de ses fonctions au sein de la société SOCIETE3.).

Il ressort d'ailleurs du dossier qu'PERSONNE1.) a œuvré pour la société SOCIETE3.), étant donné qu'il était chargé du projet CARVROOM, alors que suivant organigramme, il n'était qu'associé de la société SOCIETE1.). Or, la société SOCIETE1.) détient 100% de la société SOCIETE3.) et il n'est pas établi si PERSONNE1.) a travaillé sur le projet CARVROOM pour la société SOCIETE1.) ou exclusivement pour la société SOCIETE3.), de sorte que le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier.

PERSONNE1.) verse encore de multiples pièces permettant d'apprécier qu'il ne s'agit pas d'absences injustifiées, mais bien de déplacement professionnels pour le compte de la société SOCIETE1.), qui détient SOCIETE3.). La même conclusion est à prendre quant au motif de l'obligation de confidentialité.

Il s'ensuit que les deux premiers motifs ne sont ni réels ni sérieux.

Quant au troisième motif de la non-participation aux conférences. La société SOCIETE1.) ne verse aucune pièce permettant de conclure à la réalité de ce motif. Elle n'a pas non plus plaidé qu'PERSONNE1.) avait une obligation de suivre des formations, de sorte que ce motif n'est ni réel ni sérieux, alors que le requérant verse de multiples inscriptions à des événements et des conférences.

Quant à la consultation illégale de fichiers, il ressort de l'attestation de PERSONNE4.) que le motif est réel et sérieux.

Or, selon les plaidoiries à l'audience du 10 mars 2025, il s'avère que la société SOCIETE1.) a porté plainte auprès du parquet. La société SOCIETE1.) ne donne cependant pas d'autres indications quant aux suites de la plainte pénale.

Eu égard à tout ce qui précède, ainsi qu'au dernier motif pris isolément, le Tribunal retient que celle-ci n'était pas suffisamment grave pour ébranler immédiatement et irrémédiablement la confiance de la société employeuse et de justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant.

Quant à l'offre de preuve, le tribunal estime qu'elle n'est pas plus pertinente que les attestations déjà versés en cause et compte tenu des considérations qui précèdent, il n'y pas lieu de faire droit à l'offre de preuve, alors qu'elle est superfétatoire et pas utile à la solution du litige. Il y a partant lieu de la rejeter.

Il suit de l'ensemble des considérations qui précèdent que les trois premiers motifs invoqués dans lettre de licenciement avec effet immédiat ne sont ni réels ni sérieux et que le dernier motif n'est pas d'une gravité suffisante pour justifier un licenciement avec effet immédiat, de sorte qu'il y a lieu de constater que le licenciement du requérant est abusif.

3.7. Quant à l'indemnisation

3.7.1. L'indemnité compensatoire de préavis

Etant donné que le licenciement pris en compte et celui avec effet immédiat du 21 février 2018, PERSONNE1.) n'aurait pas pu renoncer au bénéfice du préavis par courrier du 23 février 2018.

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.

Aucune disposition légale ne traite directement du mode de calcul de l'indemnité de préavis. Il est cependant admis qu'il y a lieu de prendre en compte la rémunération que le salarié aurait pu percevoir pendant la durée du préavis s'il n'avait pas été congédié avec effet immédiat et il est dès lors admis que cette rémunération aurait sensiblement correspondu à celle qu'il a perçue pendant les mois qui ont précédé son licenciement.

Il y a lieu de tenir compte de l'ensemble des éléments de la rétribution du salarié ayant présenté un certain caractère de fixité ou de régularité.

Suivant avenant au contrat de travail du 11 octobre 2017 et des fiches de salaire de décembre 2017 et janvier 2018, il ressort qu'PERSONNE1.) avait un salaire mensuel de 8.000.- euros brut.

PERSONNE1.) réclame le montant de 20.000.- euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis de deux mois et la société SOCIETE1.) demande de retenir le montant de 8.000.- euros brut.

Le tribunal retient un salaire mensuel de 8.000.- euros et déclare la demande d'PERSONNE1.) fondée pour le montant de 16.000.- euros.

Il y a partant lieu de condamner la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) le montant de **16.000.-** euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.7.2. L'indemnité de congé

PERSONNE1.) demande le paiement d'une indemnité de congé non pris de 7.707,51.- euros pour 133,4 heures.

Quant au congé, la société SOCIETE1.) soutient qu'PERSONNE1.) aurait pris des congés en trop et il y aurait lieu de rembourser le montant de 5.497,34.- euros pour 14,86 jours. Elle verse un extrait du livre de congé.

Le tribunal constate que la fiche de salaire de février 2018 renseigne un solde de congé de 133,34 heures.

Il se pose la question pour quelle raison, l'employeur n'a pas reflété les jours de congés prétendument pris, et ce en surplus, sur les fiches de janvier et février 2018.

Après de plus amples vérifications, il s'avère que les congés pris en trop du 26 janvier 2018 au 29 janvier 2018, ainsi que du 16 février 2018 au 20 février 2018 coïncident avec le premier motif du licenciement avec effet immédiat que la société SOCIETE1.) entend imputer en tant qu'absences injustifiées. Or, les absences prétendument injustifiées du 6 janvier au 9 janvier 2018 n'ont pas été repris au livre de congés.

D'une part il a été retenu qu'il ne s'agit pas d'absences injustifiées, d'autre part les indications au livre de congés sont manifestement erronés au vu des considérations qui précède.

Il y a partant lieu de tenir compte uniquement des 133,34 heures renseignées dans la fiche de salaire de février 2018 et de rejeter la demande de la société SOCIETE1.).

Le salaire moyen d'PERSONNE1.) est de 8.000.- euros brut pour 173 heures mensuels (fiches de salaires des trois derniers mois), de sorte que le taux horaire est de 46,24.- euros brut par heure (8.000.- euros / 173 heures).

La demande d'PERSONNE1.) est partant à déclarer fondée pour le montant de **6.165,64.- euros** brut (42,24.- euros x 134,34.- euros) avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.7.3. Note de frais impayée

L'article 9.2.4 Prise en charge des frais professionnels du contrat de travail du 29 juin 2017 stipule :

« Les frais exposés par le Salarié, comprenant notamment les frais de transport, les frais de repas, et les frais d'hôtel, et généralement l'ensemble des frais engagés par le Salarié à l'occasion de déplacements professionnels dans le cadre de l'exécution du présent Contrat,

seront pris en charge par l'Employeur, conformément à la politique en vigueur au sein de la Société.

L'employeur s'engage par le présent Contrat, à prendre en charge uniquement les frais qui sont exposés par le Salarié dans le cadre de l'exercice de ses fonctions et dans l'intérêt de l'Employeur, les frais ne répondant pas à ces conditions étant exclus.

Les frais engagés par le Salarié ne pourront être prise en charge par l'Employeur que sur présentation de justificatifs, adressés à la fin de chaque mois au cours duquel les frais correspondant sont engagées. »

Il ressort encore des pièces versées qu'PERSONNE1.) a réclamé le remboursement de note de frais pour un montant de 6.490,48.- euros et demandé une avance de 2.000.- euros.

La société SOCIETE1.) ayant payé une avance de 2.000.- euros, elle a accepté le principe de la demande.

Tel qu'il ressort encor de ce qui précède, le tribunal a retenu que les déplacements au ADRESSE0.) ont été effectués pour le compte de l'employeur de sorte que cette demande est également fondée pour le montant de **4.490,48.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

3.7.4. Préjudice matériel

PERSONNE1.) réclame le montant de 40.000.- euros, sur base d'un salaire moyen de 10.000.- euros, à la perte de rémunération pour une période de référence de 4 mois du 21 février 2018 au 3 juillet 2018, PERSONNE1.) ayant retrouvé un nouvel emploi en date du 3 juillet 2018.

La société SOCIETE1.) demande le rejet de cette demande.

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

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui

aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En effet, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Il ressort du dossier qu'PERSONNE1.) n'a pas presté son préavis de deux mois. Il ressort encore du dossier qu'il a choisi de s'établir au ADRESSE0.) ou le salaire moyen n'est même pas proche de celui au Luxembourg. A titre d'exemple PERSONNE1.) touchait 8.000.- euros net au Luxembourg, tandis qu'il touche 20.000.- dirhams au ADRESSE0.), soit l'équivalent de 1.805,77.- euros selon conversion faite par PERSONNE1.).

Eu égard à l'absence de prestation du préavis et du choix de s'établir au ADRESSE0.), il y a lieu de retenir que deux mois auraient dû suffire à PERSONNE1.) pour retrouver un emploi similaire avec un salaire, si pas équivalent, cependant proche à sa rémunération auprès de la société SOCIETE1.).

Il y a donc lieu de rejeter la demande d'PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel est à rejeter.

3.7.5. Le préjudice moral

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

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, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En tenant compte de l'ancienneté (moins d'un an) et de l'âge du requérant (48 ans) 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 la 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 **2.000.- euros**.

4. Les demandes accessoires

- Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure 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 (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par lui et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **1.000.- euros**.

- Frais et dépens

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.

P A R C E S M O T I F S :

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

déclare la requête d'PERSONNE1.) recevable en la forme ;

se déclare compétent *ratione materiae* pour connaître de la demande d'PERSONNE1.) ;

rejette les demandes respectives d'PERSONNE1.) et de la société anonyme SOCIETE1.) SA de rejet des pièces ;

rejette les demandes en nullité d'PERSONNE1.) ;

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de **16.000.- euros brut** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **16.000.- euros brut** à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de congé à concurrence du montant de **6.165,64.- euros brut** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **6.165,64.- euros brut** à titre d'indemnité de congé avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en remboursement de sa note de frais à concurrence du montant de **4.490,48.- euros** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **4.490,48.- euros** à titre de remboursement de sa note de frais avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de **2.000.- euros** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **2.000.- euros** à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde ;

rejette pour le surplus ;

rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile à concurrence du montant de **1.000.- euros** ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de **1.000.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté 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.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé