

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 2946/2025
(rôle L-TRAV-668/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 30 SEPTEMBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Carlos DE JESUS	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à L-2449 Luxembourg, 5, boulevard Royal,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Anne-Catherine BOLLENDORFF, avocat, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux 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 gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Camille EUSTACHE, avocat, en remplacement de Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 9 novembre 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience du 21 novembre 2023.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 26 juin 2025. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse comparut par Maître Anne-Catherine BOLLENDORFF, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Camille EUSTACHE.

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 Luxembourg en date du 9 novembre 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 :	80.000,00 €
2) dommage moral :	15.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	14.767,88 €
4) indemnité compensatoire pour congés non pris :	583,81 €

soit en tout le montant de 110.351,69 € 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.

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

A l'audience du 26 juin 2025, 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 79.512,38 €

Acte lui en est donné.

I. Quant au licenciement

A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} décembre 2021 en qualité de « responsable électricité », l'a licencié avec effet immédiat par courrier daté du 15 septembre 2023.

Le courrier du 15 septembre 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester son licenciement le 20 septembre 2023.

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 sont pas énoncés avec la précision requise par la loi.

Il fait en effet valoir que la lettre de licenciement se borne à évoquer une mise en péril « potentielle » de la réputation de l'entreprise, sans fournir la moindre précision quant aux faits concrets sur lesquels cette affirmation est fondée.

Il fait ainsi valoir qu'aucun client, qu'aucun interlocuteur externe, qu'aucun incident spécifique, n'est mentionné.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse ne donne par ailleurs aucun détail sur les raisons pour lesquelles le comportement allégué aurait pu entraîner des conséquences d'une telle gravité qu'un licenciement pour faute grave s'imposait.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse ne démontre ni l'existence d'un préjudice, ni le caractère intentionnel ou fautif de l'agissement reproché, ni en quoi celui-ci aurait rompu de manière définitive le lien de confiance entre les parties.

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

Elle fait en effet valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de licenciement les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés, ainsi que les circonstances de nature à rendre les faits graves.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a indiqué dans la lettre de licenciement la fonction du requérant, les dates, les noms des personnes impliquées, les mails visés, le contexte de la découverte des faits, les conséquences des faits pour la réputation de la société qui aurait perdu le client et qui risquait en raison de la fuite potentielle de données une sanction de la Commission Nationale pour la Protection des Données (C.N.P.D.).

Elle fait ainsi valoir que les faits ont rompu la confiance qu'elle avait placée en le requérant.

Elle fait finalement valoir qu'il résulte de la lettre de contestation du licenciement que le requérant sait ce qu'il lui est reproché.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant a demandé à dialoguer avec elle.

2) Quant aux motifs du jugement

D'après 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 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.124-10(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 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.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

La précision des motifs ne se déduit ainsi pas du seul fait que le salarié a pris position par rapport aux différents griefs qui lui sont reprochés, mais il faut que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

L'employeur indique partant les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

Or, après avoir décrit dans la lettre de licenciement les fonctions du requérant dans la société, la partie défenderesse y a indiqué avec précision la nature de la faute que le requérant aurait commise dans l'exercice de ses fonctions, à savoir la violation par lui de son obligation de loyauté et de confidentialité se caractérisant par la soustraction de données confidentielles appartenant à la société, les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à la faute reprochée le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a plus particulièrement indiqué dans la lettre de licenciement les mails que le requérant aurait envoyés à aux adresses professionnelle et privé de son collègue de travail PERSONNE2.), ainsi que le contexte de la découverte des faits reprochés.

La partie défenderesse a en outre daté les faits de manière précise dans la lettre de licenciement. La partie défenderesse a finalement indiqué dans la lettre de licenciement que le requérant, qui aurait violé son obligation de loyauté à son égard et le secret professionnel auquel il était tenu, a potentiellement mis en péril la réputation de la société auprès de ses clients et de la C.N.P.D..

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

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 plus particulièrement avoir commis une quelconque faute et a fortiori une faute grave.

Il fait ainsi valoir qu'il y a lieu de prendre en considération le contexte dans lequel l'envoi des documents est intervenu.

Il fait plus particulièrement valoir

- qu'au moment des faits, il a été en congé, plus précisément du 9 au 22 août 2023 inclus ;
- que c'est au cours de cette période, le 11 août 2023, que PERSONNE2.), son supérieur hiérarchique direct, a été licencié avec préavis ;
- qu'à aucun moment, ni pendant ses congés, ni après son retour, il n'a été informé par la partie défenderesse de cette rupture du lien hiérarchique ;
- que durant sa période de congé, le requérant est resté en contact régulier avec PERSONNE2.) dans le cadre du suivi des dossiers en cours, dans un esprit de continuité du service, d'autant que leurs périodes de congé respectives ne laissaient qu'une seule journée pour procéder à une transmission directe ;
- que PERSONNE2.) lui a indiqué ne pas avoir accès à son ordinateur professionnel et qu'il a sollicité l'envoi de certains documents sur son adresse personnelle ;
- que ce type d'échange s'était déjà produit auparavant, de sorte que cette demande n'a suscité aucun doute, ni interrogation, dans son esprit ;
- qu'il a accédé à cette demande, ne soupçonnant nullement que PERSONNE2.) avait été licencié ;
- que convaincu d'agir dans le cadre normal de ses fonctions et en parfaite bonne foi, il a procédé à l'envoi des documents demandés, sans la moindre intention de nuire à son employeur et sans en tirer le moindre avantage personnel ;
- qu'en l'absence d'information quant au licenciement de son supérieur hiérarchique, il ne pouvait raisonnablement pas considérer que le lien de subordination avait cessé ;
- que sa conduite s'inscrivait dès lors dans le cadre de ses obligations professionnelles ;

- qu'il ne ressort d'aucune manière de la lettre de licenciement qu'il aurait agi avec une quelconque intention malveillante à l'égard de son employeur ;
- que par ailleurs, ladite lettre ne fait état d'aucune conséquence concrète, ni d'aucun préjudice effectivement subi par la société, ;
- qu'elle se borne à affirmer de manière vague que par ses agissements, il a potentiellement mis en péril la réputation de la société auprès de ses clients et de la C.N.P.D. sans apporter le moindre élément de fait, exemple concret ou début de preuve permettant d'étayer cette allégation ;
- que le caractère purement hypothétique du préjudice allégué est manifeste ;
- que dans ces conditions, le comportement reproché ne saurait en aucun cas être considéré comme ayant entraîné un ébranlement définitif de la confiance de la partie défenderesse, rendant impossible la poursuite des relations de travail ;
- qu'une telle rupture de la relation de confiance est pourtant une condition sine qua non à la qualification de la faute grave ;
- qu'il est en outre difficilement compréhensible que la partie défenderesse n'ait à aucun moment cherché à l'entendre, ne serait-ce que pour clarifier les faits ;
- que l'absence totale de dialogue témoigne d'une précipitation regrettable et d'un défaut manifeste de proportion dans la réaction adoptée ;
- que même à supposer que son comportement puisse être interprété comme une maladresse ou un manquement isolé, encore aurait-il fallu que la partie défenderesse respecte le principe de proportionnalité en matière disciplinaire ;
- qu'or, aucune mesure préalable, telle un avertissement ou un simple rappel à l'ordre, n'a été envisagé ;
- que la partie défenderesse n'a pas non plus opté pour un licenciement avec préavis ;
- que le recours immédiat à la sanction la plus sévère apparaît dès lors comme excessif et injustifié ;
- qu'il ne fait en effet l'objet d'aucun antécédent disciplinaire, ni du moindre reproche quant à sa loyauté ou au respect de ses obligations professionnelles depuis son engagement ;
- que son comportement a toujours été irréprochable, ce qui rend d'autant plus incompréhensible et brutale la mesure prise à son encontre.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs du licenciement sont réels et sérieux.

Elle fait valoir que la réalité des motifs résulte des pièces qu'elle a produites aux débats et plus particulièrement des mails et des captures d'écran versés au dossier, ainsi que de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.).

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui aurait admis avoir transféré les documents litigieux, a reconnu les faits.

Elle fait ensuite valoir que le reproche formulé à l'encontre du requérant constitue un fait isolé grave de nature à ébranler la confiance qu'elle a placée en son ancien salarié et à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a violé son obligation de bonne foi inhérente à la relation de travail, obligation qui interdirait aux parties de nuire aux intérêts réciproques.

Elle fait ainsi valoir que la violation par le salarié de son obligation de loyauté entraîne la rupture de la confiance que l'employeur a placée en son salarié.

Elle se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 21 février 2019, numéro CAL-2018-00246 du rôle, pour retenir que la communication de données confidentielles constitue une faute grave.

Elle se réfère ensuite à un arrêt de la Cour d'appel du 25 juin 2020, numéro CAL-2019-00529 du rôle, qui aurait retenu que des faits peuvent être reconnus comme fautes graves même en l'absence de conséquences dommageables.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'elle effectue des prestations de service aux entreprises sur site et qu'elle fait des appels d'offre pour obtenir les marchés.

En ce qui concerne plus particulièrement le client SOCIETE2.), la partie défenderesse fait valoir qu'elle avait connaissance des attentes du client qui constitueraient des informations clés.

Elle fait ainsi valoir qu'elle avait ces informations alors qu'elle aurait exploité ce marché.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a obtenu ces informations par son travail.

Elle fait ainsi valoir que ces informations constituent des données confidentielles non connues du grand public et de la concurrence.

Elle fait en effet valoir que sur quarante-six personnes, seulement quatre personnes de la société ont eu accès aux données litigieuses, de sorte que les informations auraient été restreintes.

Elle fait ainsi valoir que ces informations, qui auraient été transmises à un concurrent sans que celui-ci ne fasse aucun effort pour les obtenir, ont été rendues publiques, ce qui lui aurait porté préjudice.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte du profil LinkedIn de PERSONNE2.) que celui-ci travaille depuis son licenciement chez un concurrent.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a été la seule à détenir les informations alors qu'elle aurait exploité le site au moment où les données ont fuité.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a licencié PERSONNE2.) avec dispense de prester le préavis pour ne pas prendre le risque quant à une fuite de données.

Elle émet ensuite des réserves sur la question de savoir si le requérant a été en congé au moment de la transmission des données confidentielles à PERSONNE2.).

Elle fait ainsi valoir que si tel avait été le cas, il a eu les moyens de ne pas répondre à la demande de PERSONNE2.).

Elle donne ensuite à considérer que la transmission des données confidentielles à PERSONNE2.) a eu lieu dix jours après le licenciement de ce dernier.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a ainsi envoyé notamment sur la boîte professionnelle et privée de PERSONNE2.) une powerpoint, qui serait un document qui sert pour présenter un appel d'offre et qui permet de se distinguer par rapport aux concurrents, un avenant contractuel avec le client SOCIETE2.) qui contiendrait toutes les informations comme les prix et le détail des coûts additionnels, un tableau EXCEL contenant le détail des prestations qu'elle effectue, le matériel et les prix, ainsi que des rapports qui contiendraient des informations que seul le prestataire qui est sur le site est censé connaître, tel que le fonctionnement du site et le nombre des prestations effectuées.

Elle fait ainsi valoir que le fait de disposer de ces informations constitue un avantage économique certain sur un marché concurrentiel.

Elle donne ensuite à considérer que le requérant a effectué un rappel des mails qu'il a envoyés à la boîte professionnelle de PERSONNE2.), mais pas à sa boîte personnelle.

Elle se demande ainsi pourquoi le requérant a fait cela, si ce n'est parce qu'il savait que ce qu'il était en train de faire n'était pas normal.

Elle fait ensuite valoir que le requérant savait au vu de son expérience professionnelle de trente-cinq ans dans la prestation de services que les données litigieuses étaient confidentielles.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a mis en péril le marché SOCIETE2.) qu'elle aurait perdu par la suite.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne rapporte pas la preuve qu'il ignorait que PERSONNE2.) avait été licencié.

Elle fait ainsi valoir que le requérant devait savoir que PERSONNE2.) n'« était pas là » car ce dernier ne lui aurait sinon pas demandé de lui transférer des fichiers confidentiels.

Elle ainsi valoir que l'affirmation du requérant suivant laquelle il aurait été au congé au moment de la demande de PERSONNE2.) ne tient pas la route.

Elle fait ainsi valoir que si le requérant avait été en congé, il n'avait pas à transférer les documents litigieux.

Elle fait encore valoir qu'elle n'avait pas besoin d'investiguer alors qu'elle aurait découvert les faits autrement.

Elle fait finalement valoir que le requérant n'avait qu'une ancienneté de deux ans environ.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement du requérant est fondé et elle demande le rejet des prétentions indemnitaires de son ancien salarié.

Le requérant réplique que la partie défenderesse n'a pas prouvé qu'elle a perdu le client SOCIETE2.).

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas démontré les conséquences de son comportement.

Il fait ensuite valoir que s'il ne conteste pas avoir envoyé les documents litigieux, il conteste cependant que ces derniers soient confidentiels.

Il fait ensuite valoir que le but a été d'assurer le suivi des affaires pendant qu'il était en congé.

Il conteste ensuite que l'envoi des documents litigieux à son supérieur hiérarchique constitue une faute grave.

Il fait ainsi valoir qu'il faut apprécier les faits in concreto.

Il fait ainsi valoir qu'il ignorait que PERSONNE2.) ne faisait plus partie des effectifs de la société.

Le requérant fait ainsi valoir qu'il n'a pas agi par malveillance ou par mauvaise foi.

La partie défenderesse réplique qu'elle n'avait pas encore perdu le marché au moment du licenciement du requérant.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) et le requérant sont proches, de sorte que ce dernier aurait su que son supérieur hiérarchique avait été licencié.

Elle fait ensuite valoir que la demande de PERSONNE2.) au requérant de lui donner les informations en question ne fait aucun sens.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE2.) aurait pu demander les informations à des personnes qui n'étaient pas en congé.

La partie défenderesse soutient finalement que le fait pour le requérant d'avoir fait un rappel des mails qu'il a envoyés sur la boîte professionnelle de PERSONNE2.) prouve sa culpabilité.

2) Quant aux motifs du jugement

Le requérant admet qu'il a transmis les informations litigieuses sur les boîtes professionnelle et privée de son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.), à la demande de ce dernier, de sorte que ce fait est tenu pour établi.

Le requérant conteste ensuite en vain que les informations ainsi transmises à PERSONNE2.) ne soient pas des données confidentielles.

Il résulte en effet des pièces versées que les documents transmis, qui contiennent notamment des informations sur la relation professionnelle entre la partie défenderesse et la société SOCIETE2.), comme la durée de la relation professionnelle, la rémunération forfaitaire, le budget applicable aux petites réparations, le frais de gestion et le remboursement des dépenses d'investissement en capital, sur les chiffres relatifs au recalcul des coûts de maintenance du client, les coûts de maintenance, le calcul de gestion des bâtiments d'infrastructure, ainsi que sur des données relatives à la partie défenderesse comme les valeurs qu'elle poursuit, son organisation, ses clients et la fixation de ses prix, sont confidentiels.

Or, l'envoi par le requérant de ces données confidentielles sur la boîte privée de PERSONNE2.), soit vers une adresse électronique externe à la société, constitue une violation par le requérant des règles de sécurité informatique et partant de l'obligation de confidentialité à laquelle le requérant était tenu.

Cette faute est à qualifier de grave et elle suffit à elle seule à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail au sens de l'article L.124-10 du code du travail.

Peu importe à cet égard que la partie défenderesse ait subi un préjudice du fait des agissements du requérant ou non.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 15 septembre 2023 doit partant 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, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

II. Quant à l'indemnité compensatoire pour congés non pris

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 583,81 € à titre de 1,83 jours de congé non pris.

Il fait valoir qu'il conteste le solde des congés mentionné sur sa dernière fiche de salaire qu'il estimerait incorrect.

Il fait ainsi valoir qu'il avait droit à 26 jours de congé par an, soit 17,33 jours de congé pour 8 mois travaillés.

Il fait ensuite valoir qu'il a pris 14 jours de congé jusqu'à son licenciement, de sorte qu'il lui serait encore restés 3,33 jours de congé à la fin de la relation de travail.

Il fait ensuite valoir que selon sa fiche de salaire du mois de septembre 2023, 1,5 jours de congé lui ont déjà été payés.

Il fait dès lors valoir qu'il lui reste 1,83 jours de congé non pris et non payés.

Le requérant fait partant valoir qu'il a encore droit au montant de $[1,83(\text{jours}) \times 8(\text{heures}) \times 39,875 \text{ €}(\text{salaire horaire}) =] 583,81 \text{ €}$ à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris.

Elle se réfère à la fiche de salaire non périodique du mois de septembre 2023 pour retenir que les congés ont été soldés pour le montant de 1.116,57 € à titre de 3,5 jours de congé.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant ne verse aucune pièce attestant qu'il a pris 14 jours de congé.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

L'employeur qui prétend que le salarié n'a pas droit à une indemnité compensatoire pour congés non pris doit établir ou bien qu'il a accordé au salarié le congé auquel il avait droit ou bien qu'il lui a payé l'indemnité correspondant au congé non pris.

D'après l'article L.233-17 du code du travail, l'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service.

Cette obligation légale a comme conséquence logique qu'en cas de contestation sur le congé rendu au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur, cette preuve étant à administrer par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir, sinon par d'autres moyens.

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que le requérant n'a plus eu droit qu'à 1,5 jours de congé à la fin des relations de travail.

Le requérant, qui pouvait prétendre à [26(jours) : 12(mois) X 8(mois) =] 17,33 jours de congé pour la période allant du 1^{er} au 31 août 2023, dit avoir pris 14 jours de congé jusqu'à son licenciement, de sorte qu'il a encore eu droit à 3,33 jours de congé à la fin de la relation de travail.

Or, il résulte de la fiche de salaire non périodique du mois de septembre 2023 et des indications du requérant que la partie défenderesse a payé à son ancien salarié 1,5 jours de congés non pris

Le requérant peut partant encore prétendre au paiement de [3,33(jours de congé) – 1,5(jours de congé) =] 1,83 jours de congé.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit partant au vu des pièces versées être déclarée fondée pour le montant réclamé de 583,81 €

II. Quant à la demande des parties au litige 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.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 375.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

La demande de la partie défenderesse 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 79.512,38 €;

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 15 septembre 2023 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 sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 583,81 €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 583,81 € avec les intérêts légaux à partir du 9 novembre 2023, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 375.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 375.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, 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