

Texte pseudonymisé

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

Rép.No. 170 /26
L-TRAV-789/19 et L-TRAV-790/19

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 15 JANVIER 2026**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Monia HALLER
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

I) PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, demeurant à L-1255 Luxembourg, 29, rue de Bragance,

PARTIE DEMANDERESSE requête L-TRAV-789/19,

ayant initialement comparu par Maître Christelle BEFANA, comparant actuellement par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE requête L-TRAV-789/19,

comparant par Maître Nicolas BOURNONVILLE, avocat, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

II) PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Christelle BEFANA, avocat à la Cour, demeurant à L-1255 Luxembourg, 29, rue de Bragance,

PARTIE DEMANDERESSE requête L-TRAV-790/19,

ayant initialement comparu par Maître Christelle BEFANA, comparant actuellement par Maître Rabah LARBI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Guillaume MARY, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE2.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

PARTIE DÉFENDERESSE requête L-TRAV-790/19,

comparant par Maître Nicolas BOURNONVILLE, avocat, en remplacement de Maître Sabrina MARTIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

F A I T S:

- I) Une première affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 novembre 2019, sous le numéro L-TRAV-789/19.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 28 novembre 2019. Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 6 novembre 2025, 9 heures, salle 0.02 à

laquelle Maître Rabah LARBI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Nicolas BOURNONVILLE se présenta pour la partie défenderesse.

- II) Une deuxième affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 5 novembre 2024, sous le numéro L-TRAV-790/19.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 28 novembre 2019. Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience du 6 novembre 2025, 9 heures, salle 0.02 à laquelle Maître Rabah LARBI se présenta pour la partie demanderesse et Maître Nicolas BOURNONVILLE se présenta pour la partie défenderesse.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été remis, le

JUGEMENT QUI SUIVIT:

PROCEDURE

Par une première requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 novembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| • indemnité comepneatoire de préavis | 82.763,76 € |
| • préjudice moral | 82.763,76 € |

avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) demande finalement la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 novembre 2019, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) devant le tribunal du travail pour s'y entendre condamner à lui payer les montants suivants :

- | | |
|--------------------------------------|-------------|
| • indemnité compensatoire de préavis | 7.858,74 € |
| • préjudice moral | 17.576,22 € |
| • prime | 20.000,00 € |

avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement sinon à partir de la présente demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

PERSONNE1.) demande finalement la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile. Les demandes, régulières en la forme, sont recevables à cet égard.

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y a lieu de joindre les deux demandes aux fins d'y statuer par un seul et même jugement.

A l'audience du 6 novembre 2025, PERSONNE1.) précise qu'il demande également la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer la somme de 82.763,76 à titre d'indemnisation du préjudice matériel euros tel qu'indiqué dans le corps de la requête introductive d'instance.

A la même audience la société anonyme SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

A la même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 3.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

FAITS

PERSONNE1.) est entré aux services de la société anonyme SOCIETE1.) en qualité de « *SOCIETE1.) Overseas Manager* » aux termes d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet au 1^{er} mars 2013 (et non pas au 1^{er} mars 2018 comme indiqué dans la requête).

Par ailleurs, PERSONNE1.) fait valoir avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1^{er} mars 2018 avec la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) en qualité de « *Managing Director* ».

Par lettre datée du 2 octobre 2018, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par la société anonyme SOCIETE1.).

Par lettre datée du 2 octobre 2018, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.).

Les deux lettres de licenciement figurent dans les requêtes respectives auxquelles le tribunal renvoie.

PERSONNE1.) a, par des courriers de son ancienne mandataire ad litem du 20 décembre 2019 adressés aux deux sociétés employeuses, contesté les licenciements intervenus.

En date du 7 janvier 2019, les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) ont déposé des plaintes pénales avec constitution de partie civile entre les mains du juge d'instruction à Luxembourg contre PERSONNE1.), respectivement contre un autre salarié et gérant technique de la société SOCIETE2.), PERSONNE2.), du chef des infractions qualifiées d'infractions aux articles 1500-11 et 441-7 de la loi modifiée du 10 août 1915 sur les sociétés commerciales, de faux et usage de faux (articles 196 et 197 du Code pénal), de violation du secret d'affaires (article 309 du Code pénal), de violation du secret professionnel (article 458 du Code pénal), de fraude informatique (article 509-1 du Code pénal) ainsi que de recel (article 505 du Code pénal).

Le non-lieu à poursuite des faits instruits par le juge d'instruction suite aux plaintes avec constitution de partie civile déposées par les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) a été prononcé par une décision de la chambre du conseil du tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg rendue en date du 20 décembre 2023 au motif que l'instruction menée en cause n'a pas révélé de charges suffisantes contre le requérant.

MOYENS DES PARTIES

En ce qui concerne les deux licenciements avec effet immédiat, PERSONNE1.) conteste en premier lieu le caractère précis motifs.

En outre, il conteste la réalité des motifs invoqués à la base des licenciements et il est d'avis qu'ils ne permettraient pas de justifier des congédiements avec effet immédiat.

Il considère que les deux licenciements intervenus en date du 2 octobre 2018 seraient abusifs et il requiert, aux termes de ses requêtes, la condamnation des parties défenderesses à lui payer de ce chef les montants reproduits ci-avant.

Pour autant que de besoin, PERSONNE1.) a encore formulé une offre de preuve pour établir sa version des faits.

La société à responsabilité limitée SOCIETE2.) a soulevé in limine litis l'incompétence ratione materiae du tribunal du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) au motif que ce dernier n'aurait pas eu la qualité de salarié en raison du caractère fictif du contrat de travail dont il se prévaut.

A titre subsidiaire, elle a, tout comme la société anonyme SOCIETE1.), conclu au caractère justifié des licenciements pour fautes graves intervenus

Elles sont en effet d'avis que les lettres de motivation rempliraient le critère de précision requis et elles considèrent encore que les motifs invoqués à la base des

licenciements du requérant, à savoir des agissements déloyaux et des violations à ses obligations contractuelles, seraient de suffisamment graves pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Les parties défenderesses concluent donc au caractère justifié et régulier des licenciements intervenus et concluent au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans les lettres de licenciement, les parties défenderesses estiment qu'ils seraient établis au vu des pièces versées en cause.

Quant aux revendications financières formulées par le requérant, les deux sociétés défenderesses les contestent énergiquement dans le principe et dans le quantum et en demandent le rejet.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Quant à la compétence matérielle du tribunal du travail

La société à responsabilité limitée SOCIETE2.) soulève à titre principal et in limine litis l'incompétence du président du tribunal du travail pour connaître de la demande de PERSONNE1.) au motif que celui-ci n'aurait pas la qualité de salarié en raison du caractère fictif du contrat de travail.

A l'appui de son moyen d'incompétence matérielle, la société SOCIETE2.) se prévaut de l'absence de lien de subordination de PERSONNE1.) à son égard et l'absence de fonctions techniques réelles distinctes et dissociables du mandat social.

Il aurait été gérant administratif de la société à compter de la fin de l'année 2016 jusqu'à son licenciement et la révocation de son mandat social, intervenus le 2 octobre 2018.

PERSONNE1.) aurait représenté la société et n'aurait eu de compte à rendre à aucun organe de la société. En outre, il aurait eu au moment de sa nomination comme gérant reçu le pouvoir d'engager, par sa signature, et sans aucune restriction, la société envers les tiers.

La partie défenderesse soutient que PERSONNE1.) n'aurait pas exercé un emploi salarié, mais bien au contraire un mandat de gestion de la société SOCIETE2.).

Elle fait encore plaider qu'il résulterait expressément de la lettre de licenciement du 2 octobre 2018 que PERSONNE1.) aurait été évincé de la société SOCIETE2.) « *non pas pour des motifs liés à l'exercice d'une activité salariée, mais bien pour des motifs en lien avec son statut de gérant* ».

Ainsi, il lui serait notamment reproché d'avoir abusé de son statut de gérant pour détourner certains contrats et prestataires au détriment de la société SOCIETE2.)

et pour son propre bénéficiaire personnel, en complicité avec le gérant technique PERSONNE2.).

Tout lien de subordination par rapport avec la la société SOCIETE2.) est contesté.

PERSONNE1.) conclut au rejet du moyen d'incompétence soulevé par la société SOCIETE2.) en soutenant qu'il aurait eu la qualité de salarié en vertu d'un contrat de travail. Il aurait eu des fiches de salaires aurait été affilié auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE.

Il aurait exercé des tâches distinctes du mandat social et cumulé ces deux fonctions.

Il se serait trouvé sous un lien de subordination réel par rapport à PERSONNE3.) et il n'aurait pas pu agir seul.

Par ailleurs, il donne à considérer qu'il aurait fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat et il résulterait du courrier de congédiement du 2 octobre 2018 que la partie défenderesse aurait à plusieurs reprises invoqué sa qualité de salarié.

La compétence exceptionnelle attribuée par l'article 25 du Nouveau Code de procédure civile aux juridictions du travail se limite à la connaissance des contestations qui s'élèvent, d'une part, entre les employeurs et, d'autre part, leurs salariés, relatives notamment aux contrats de travail et aux contrats d'apprentissage y compris les contestations survenant après que l'engagement a pris fin.

L'incompétence du tribunal du travail pour statuer sur des affaires qui ne sont pas de sa compétence est d'ordre public.

Le contrat de travail s'analyse en effet en substance comme la convention par laquelle une personne s'engage à mettre son activité à la disposition d'une autre, sous la subordination de laquelle elle se place, moyennant une rémunération.

De cette définition découlent trois éléments constitutifs irréductibles: la prestation de travail, la prestation de travail accomplie moyennant une rémunération ou un salaire et le lien de subordination avec le pouvoir de direction inhérent à la qualité d'employeur.

Pour qu'il y ait subordination juridique, il faut que le contrat place le salarié sous l'autorité de l'employeur qui lui donne des ordres concernant l'exécution du travail, en contrôle l'accomplissement et en vérifie les résultats.

Plus que dans une simple exécution obligatoire de la part du salarié, la subordination trouve sa véritable expression juridique dans les prérogatives de l'autre partie, dans le véritable pouvoir de direction que l'employeur tire de la situation instaurée. Cette subordination n'exige pas des critères rigides et immuables et les degrés de contrôle et de direction de l'employeur s'examinent notamment par rapport à la nature du travail exécuté.

S'y ajoute que le contrat de travail doit correspondre à des attributions techniques nettement dissociables de celles découlant du mandat social.

S'il est admis que le cumul dans une même personne du mandat de gérant d'une société à responsabilité limitée et de la fonction de salarié n'est pas prohibé, il n'en reste pas moins que le contrat de travail doit correspondre à une convention réelle et sérieuse.

Il se déduit de l'ensemble des considérations qui précèdent que l'existence d'une relation de travail salariée ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties, ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles est exercée l'activité du travailleur.

Il est cependant admis qu'en présence d'un contrat de travail apparent, il appartient à celui qui invoque son caractère fictif d'en rapporter la preuve, même si en principe, celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail doit en établir la preuve.

En effet, conformément au principe général édicté par l'article 1315 du Code civil, il appartient à celui qui invoque l'existence d'un contrat de travail d'en établir la preuve. Cependant, 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 l'espèce, au vu des pièces du dossier soumises à l'appréciation du tribunal du travail, il y a lieu de constater ce qui suit :

PERSONNE1.) a versé en cause une copie d'un contrat de travail prévoyant une prise d'effet auprès de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) au 1^{er} mars 2018 et indiquant qu'il est embauché en qualité de « *Managing Director* ».

Force est de constater que ce contrat de travail n'est ni daté ni signé.

Ensuite, il convient de remarquer qu'il est prévu à l'article 1 du contrat de travail que : « *Les fonctions devant être assurées par le Salarié sont décrites dans le document Job Description (liste de tâches non exhaustive) en Annexe 1 du présent contrat. Cette Annexe 1 faisant partie à part entière du contrat et de son avenant* ».

Or, aucune annexe 1 n'est versée en cause. De même, il n'y a aucune « *Job Description* » et aucun avenant.

Dès lors, au vu des éléments factuels relevés ci-avant, il convient de retenir que le document versé par le requérant à titre de contrat de travail n'est pas un contrat de travail apparent, de sorte qu'il appartient au requérant de prouver qu'il a été lié par une relation de travail à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) à partir du 1^{er} mars 2018. (cf. TTL, 11.6.2024, n°558/24 du rôle)

PERSONNE1.) a été nommé gérant en date du 22 septembre 2016, donc bien avant le prétendu établissement d'un contrat de travail, avec le pouvoir d'engager la société « *en toutes circonstances et sans restrictions par la signature individuelle du gérant* ».

Ensuite, l'offre de preuve formulée par PERSONNE1.) ne mentionne nulle part une qualité de salarié de la société SOCIETE2.).

Dans le document versé à titre de contrat de travail, une période d'essai de seulement deux semaines a été stipulé ce qui est pour le moins étonnant au vu du niveau d'études de SOCIETE2.) (universitaire) ayant un « *master en droit* ».

En outre, aucun élément du dossier ne permet de retenir l'existence d'un lien de subordination par rapport à la société à responsabilité limitée SOCIETE2.).

Il n'est pas non plus établi par les éléments du dossier que dans le cadre de la relation avec la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), PERSONNE1.) ait exercé des fonctions techniques distinctes exercées réellement à côté de celles découlant du mandat social.

Concernant les motifs du licenciement avec effet immédiat, il convient de retenir que les fautes graves reprochées au requérant, à savoir la tentative d'acquisition déloyale, contraire à la politique ainsi qu'aux intérêts de la société SOCIETE2.), des sociétés SOCIETE3.) (SOCIETE4.)) et SOCIETE5.), le détournement de contrats de la société SOCIETE2.) en faveur de la société SOCIETE4.), le détournement des contrats / chantiers de SOCIETE4.) en faveur de la société SOCIETE6.), et la reprise de la société SOCIETE4.) dans un contexte hautement déloyal, sont plutôt inhérentes au mandat social exercé qu'à une relation salariale.

Il n'est donc pas établi en l'espèce que PERSONNE1.) ait réellement accompli des tâches distinctes de celles de son mandat social. Il faut au contraire constater que les tâches qu'il a accomplies correspondent bien à celles d'un gérant d'une société.

En ce qui concerne l'affiliation invoquée du requérant auprès du CENTRE COMMUN DE LA SECURITE SOCIALE, il est admis qu'il s'agit d'une simple mesure administrative sans incidence, à défaut d'autres éléments, sur l'existence d'une relation de travail entre les parties.

Celle-ci n'est rien d'autre qu'une simple déclaration unilatérale qui n'est pas de nature à établir l'exercice effectif d'une activité salariée dans les conditions définies ci-dessus (cf. cour d'appel, 25.6.2015, n° du rôle 40805; 14.07.2015, n°40526 du rôle).

Par ailleurs, le fait que PERSONNE1.) se soit vu remettre des fiches de salaire ne saurait pas non plus porter à conséquence étant donné que le simple fait pour un mandataire d'être rémunéré, d'ailleurs prévu par l'article 1986 du Code civil et par la loi modifiée du 15 août 1915 sur les sociétés commerciales.

Le gérant d'une société à responsabilité limitée peut en effet être rémunéré suivant des procédés très variés : salaire fixe, pourcentage sur les bénéfices nets ou sur le chiffre d'affaires ou combinaison de ces procédés.

Eu égard à l'ensemble des considérations qui précèdent et au vu des pièces versées en cause, le tribunal du travail arrive à la conclusion que PERSONNE1.)

est partant resté en défaut de prouver que le tribunal du travail est matériellement compétent pour connaître de sa demande dirigée contre la société à responsabilité limitée SOCIETE2.), de sorte qu'il doit se déclarer matériellement incompétent pour connaître de la demande de celui-ci.

Le le tribunal du travail est compétent pour ce qui est de la demande dirigée par PERSONNE1.) contre la société SOCIETE1.).

Quant au 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.

La prescription de l'article L.124-10 (3) précité 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 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.

La prescription relative à la précision des motifs est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail 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.

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis.

Il est reproché à PERSONNE1.), en résumé, d'avoir tenté d'acquiescer de manière déloyale et contraire à la politique et aux intérêts de la société SOCIETE2.), les sociétés SOCIETE7.) et SOCIETE5.), d'avoir détourné des contrats de la société

SOCIETE2.) en faveur de la société SOCIETE7.), en violation grave de son obligation de confidentialité ainsi que d'avoir détourné des contrats, respectivement des chantiers de la société SOCIETE7.) en faveur de la société SOCIETE6.).

Il aurait commis ces agissements avec la complicité de PERSONNE2.), gérant technique de la société SOCIETE2.).

Ces faits auraient été portés à la connaissance de la société SOCIETE1.) fin septembre 2018.

A l'examen de la lettre de licenciement du 2 octobre 2018, il appert que la société SOCIETE1.) reproche au requérant des agissements déloyaux commis dans le cadre de la relation de celui-ci avec sa filiale, la société SOCIETE2.).

A cet égard, il convient de remarquer que même s'il résulte de ce qui précède que le tribunal du travail s'est déclaré incompétent *ratione materiae* pour connaître de la demande dirigée par le requérant contre la société SOCIETE2.), il se doit néanmoins d'observer que les motifs du licenciement avec effet immédiat prononcé par cette société sont identiques à ceux invoqués par la société SOCIETE1.).

Ensuite, il y a lieu de rappeler qu'il a été retenu ci-avant que les motifs du licenciement avec effet immédiat sont plutôt inhérentes au mandat social exercé par le requérant qu'à une relation salariale.

Dans sa note de plaidoiries versée dans le rôle L-TRAV-790/19, la société SOCIETE2.) a d'ailleurs fait plaider qu'il résulterait expressément de la lettre de licenciement du 2 octobre 2018 que PERSONNE1.) aurait été évincé de la société SOCIETE2.) « *non pas pour des motifs liés à l'exercice d'une activité salariée, mais bien pour des motifs en lien avec son statut de gérant* ».

Or, il appert de la lettre de licenciement émanant de la la société SOCIETE1.) que les motifs sont inhérents aux agissements commis par le requérant dans le cadre de sa relation avec la société SOCIETE2.).

L'employeur ne distingue pas entre les deux relations, relevant d'un contrat de travail d'une part et le mandat social avec la deuxième société d'autre part.

Cet amalgame de mêmes reproches, reprochés dans le cadre deux relations différentes, est de nature à conférer aux motifs invoqués par la société SOCIETE1.) une absence de caractère précis.

Il est dès lors impossible pour le requérant et pour le tribunal d'apprécier le caractère justifié ou non des motifs graves invoqués, alors que la société SOCIETE1.) se borne à faire état d'éventuelles fautes commises par PERSONNE1.) dans le cadre de l'exécution de son mandat de gérant dans sa filiale SOCIETE2.) sans faire la distinction avec sa qualité de salarié de la société SOCIETE1.) quand bien même il se réfère à la qualité de salarié de cette dernière.

Il s'y ajoute qu'il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir agi en complicité avec le gérant technique de la société SOCIETE2.), PERSONNE2.), sans que le rôle exact des deux soit déterminé.

PERSONNE2.) a d'ailleurs été licencié avec effet immédiat à la même date que le requérant pour, en substance, les mêmes motifs.

Dès lors, au vu de l'ensemble des considérations qui précèdent, il convient de déclarer abusif le licenciement de PERSONNE1.) intervenu en date du 2 octobre 2018 et opéré par la société SOCIETE1.), étant donné le défaut de caractère précis.

Quant à l'indemnisation

Remarques préliminaires

Dans le dispositif de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 82.763,76 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis ainsi que le même montant au titre d'indemnisation du préjudice moral.

Dans le corps de la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) a sollicité la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 82.763,76 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel ainsi que le même montant au titre d'indemnisation du préjudice moral. L'indemnité compensatoire de préavis n'y est pas mentionnée.

A l'audience des plaidoiries, le mandataire du requérant a précisé, sur question du tribunal, que la demande en d'indemnisation du préjudice matériel a été omise dans le dispositif de la requête et qu'il entend réclamer de ce chef le montant repris dans le corps de la requête introductive d'instance, soit 82.763,76 euros.

La partie défenderesse ne s'est pas exprimée sur les erreurs matérielles contenues dans la requête.

Dans ces conditions, au vu des explications fournies lors des plaidoiries, il convient donc de redresser les erreurs matérielles contenues dans la requête introduite le 5 novembre 2019.

Indemnité compensatoire de préavis

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L.124-6 du Code de travail prévoit 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 correspondant à la durée du préavis.

Le tribunal constate que le montant réclamé à titre d'indemnité compensatoire de préavis qui figure dans le dispositif de la requête introductive d'instance correspondrait à l'équivalent de six mois de salaire, suivant les calculs du requérant.

Or, l'ancienneté de PERSONNE1.) remonte au 1^{er} mars 2013, soit à de plus de cinq années, de sorte qu'il peut prétendre à une indemnité de préavis correspondant à quatre mois de salaires.

Sur base de la dernière et unique fiche de salaire versée en cause, le taux horaire brut s'est élevée à 83,50 euros.

L'indemnité de préavis a un caractère forfaitaire, de sorte qu'elle est dû à concurrence de quatre mois de salaires, soit pour le montant de $(173 \times 83,50 \times 4) = 57.782$ euros.

Préjudice matériel

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

Aux termes de sa requête, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 82.763,76 euros à titre d'indemnisation du préjudice matériel.

Lors des plaidoiries, il a maintenu qu'il demande de retenir une période de référence de six mois.

PERSONNE1.) a expliqué qu'il n'aurait pas perçu d'allocations de chômage.

Dans la fixation des dommages-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 tant du salarié que de ceux de l'employeur.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulé par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Elle a critiqué l'absence de diligences entreprises pour rechercher un nouvel emploi.

Il est de principe qu'il appartient au salarié licencié abusivement d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié doit être aussi complète que possible, il est cependant de jurisprudence constante que le salarié 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.

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 nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

Il est de principe que le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur, mais doit faire tous les efforts nécessaires pour pouvoir retrouver un emploi, fût-il moins bien rémunéré et fût-il dans un autre domaine professionnel.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'a pas versé de pièces justificatives pour établir la réalité de son préjudice matériel.

Dès lors, PERSONNE1.) n'établit pas avoir fait d'efforts sérieux afin de retrouver rapidement un nouvel emploi et n'a pas établi avoir subi un préjudice matériel qui soit en lien causal direct avec son congédiement, de sorte qu'il est à débouter de sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

Préjudice moral

PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 82.763,76 euros à titre de dommage moral.

A l'appui de sa demande, il fait valoir que le préjudice moral subi aurait été particulièrement important au vu des circonstances dans lesquelles le licenciement avec effet immédiat aurait été opéré, notamment en raison de la plainte pénale dirigée contre lui par son ancien employeur.

La partie défenderesse conteste la demande de ce chef formulé par le requérant tant dans son principe que dans son quantum.

Il est de jurisprudence que même un salarié débouté de ses demandes relatives au préjudice matériel peut se voir allouer une indemnité pour le préjudice moral subi.

En effet, si le préjudice matériel et le préjudice moral ont la même cause, à savoir le licenciement abusif, ils sont cependant de nature totalement différente en ce sens que l'un est constitué par les pertes de salaire du salarié suite au licenciement abusif en fonction d'une période de référence raisonnable et l'autre est constitué, en fonction de l'âge et de l'ancienneté de service du salarié, par la situation de précarité et d'insécurité quant à son avenir dans laquelle le salarié est plongé du fait de ce licenciement abusif et de l'atteinte portée à sa dignité de salarié (cf. arrêt de la Cour d'appel du 17.11.2011, n°37004 du rôle).

En l'espèce, même si PERSONNE1.) n'a pas établi avoir fait une recherche d'emploi pour minimiser son préjudice matériel, il y a cependant lieu d'admettre qu'il a subi un préjudice moral.

Néanmoins, il n'a pas établi avoir subi un préjudice moral à hauteur de 82.763,76 euros.

Compte tenu des circonstances dans lesquelles le licenciement avec effet immédiat est intervenu et l'ancienneté des fonctions auprès de la partie défenderesse, il convient de fixer ex aequo et bono le préjudice moral à la somme de 3.000 euros.

Quant aux demandes accessoires

Indemnités de procédure

PERSONNE1.) a sollicité dans chaque rôle une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Eu égard à l'issue globale du litige et ne justifiant par ailleurs pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par elle exposés non compris dans les dépens, il ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Il est donc à débouter de sa demande.

La société SOCIETE1.) a demandé l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La société SOCIETE2.) a demandé l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Ne justifiant par ailleurs pas en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge les frais par elles exposés non compris dans les dépens, les sociétés SOCIETE1.) et SOCIETE2.) ne sauraient prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Toutes les demandes respectives basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile sont partant à rejeter.

Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile d'après lequel « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », il n'y a donc pas lieu à exécution provisoire du jugement.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

prononce la jonction des rôles numéros L-TRAV 789/19 et L-TRAV 790/19;

reçoit les demandes en la pure forme;

se déclare incompetent ratione materiae pour connaître de la demande de PERSONNE1.) à l'égard de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) (rôle L-TRAV 790/19);

se déclare compétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) à l'égard de la société anonyme SOCIETE1.) (rôle L-TRAV 789/19);

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 2 octobre 2018 prononcé par la société anonyme SOCIETE1.);

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 57.782 euros;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à l'obtention de dommages-intérêts pour préjudice matériel, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi consécutif au licenciement opéré par la société anonyme SOCIETE1.) pour un montant évalué ex aequo et bono à 3.000 euros ;

en conséquence:

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 60.782 euros (soixante mille sept cent quatre-vingt-deux euros) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

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

déclare non fondées les demandes respectives de la société anonyme SOCIETE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) en allocation d'une indemnité de procédure;

fait masse des frais et dépens de l'instance et les impose pour 3/4 à la société anonyme SOCIETE1.) et pour 1/4 à PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Simone PELLÉS, juge de paix directeur adjoint 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 de la

greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLE

s. Nathalie SALZIG