

Texte pseudonymisé

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

**Ord. N°131/25 - III – TRAV**

Numéro CAL-2025-00877 du rôle

**Exempt - appel en matière de droit du travail.**

## **ORDONNANCE**

rendue le quatre décembre deux mille vingt-cinq en application de l'article L.246-4 du Code du travail par Madame le premier conseiller Anne-Françoise GREMLING, en remplacement du magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, assistée de Monsieur le greffier André WEBER,

sur une requête d'appel déposée le 15 octobre 2025 par la société à responsabilité limitée de droit luxembourgeois NautaDuthil Avocats Luxembourg S.à r.l., représentée par Maître Vincent WELLENS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, dans une affaire se mouvant

**entre :**

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

**appelant,** comparant par la société à responsabilité limitée NautaDutilh Avocats Luxembourg S.à r.l., établie et ayant son siège social à L-1233 Luxembourg, 2, rue J. Bertholet, inscrite au barreau de Luxembourg, enregistrée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B189905, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Vincent WELLENS, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, comparant à l'audience par Clara ROBERT, avocat, demeurant à Luxembourg,

**et :**

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

**intimée**, comparant la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée par son gérant, la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP, établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à Luxembourg, comparant à l'audience par Li-Lou FERRARO, avocat, demeurant à Luxembourg.

---

Par requête déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg le 1<sup>er</sup> juillet 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après la société SOCIETE1.) devant la Présidente du tribunal du travail, statuant sur base de l'article L.246-4 du Code du travail, pour voir constater la nullité du licenciement avec effet immédiat, intervenu à son encontre en date du 16 juin 2025, et ordonner son maintien, sinon, le cas échéant, sa réintégration, conformément aux dispositions des articles L.246-4 (3) et L.124-12 (4) du Code du travail, avec effet immédiat et sous peine d'une astreinte d'un montant de 1.000 euros par jour de retard.

Il a, par ailleurs, réclamé la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 2.000 euros et a conclu à l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir.

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) a exposé qu'il avait été engagé par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail ayant pris effet au 17 octobre 2022, en qualité de « *conseiller marketing junior* ».

Par courriel du 4 mars 2025, adressé à la délégation du personnel de l'entreprise, il aurait dénoncé des comportements à qualifier d'actes de harcèlement moral, commis par ses supérieurs hiérarchiques et son employeur, à son égard, lors d'une réunion le jour de son retour de son congé de paternité et au cours des mois précédents.

A la suite de cette dénonciation, l'employeur n'aurait pris aucune mesure pour faire cesser les comportements fautifs dénoncés, ni mené des investigations concernant ceux-ci.

Le requérant aurait, dès lors, dénoncé les faits de harcèlement moral aux autres salariés de la société par courriel du 10 mars 2025.

Il fait valoir que le licenciement avec effet immédiat, intervenu à son égard le 16 juin 2025, soit le premier jour de son congé parental, a constitué une mesure de représailles en raison de la dénonciation d'actes de harcèlement moral, au sens de l'article L.246-4 du Code du travail.

Il y aurait lieu, par conséquent, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien et sa réintégration.

La société SOCIETE1.) a demandé à voir débouter PERSONNE1.) de ses demandes, en expliquant qu'elle avait licencié PERSONNE1.) non seulement en raison de son courriel du 10 mars 2025, envoyé à l'ensemble des salariés de la société, à des salariés de la société SOCIETE2.), à l'ITM, à la presse ainsi qu'à d'autres personnes tierces, mais également à cause d'une absence injustifiée de cinq heures le 3 mars 2025 et d'une falsification de son agenda professionnel.

Elle a contesté que le licenciement aurait constitué une mesure de représailles consécutive à la dénonciation du 4 mars 2025.

La société SOCIETE1.) a encore précisé que le 4 mars 2025, soit le lendemain de la réunion en rapport avec l'absence injustifiée de PERSONNE1.), celui-ci lui avait transmis un certificat médical rétroactif daté au 3 mars 2025.

Le salarié aurait ensuite été en congé de maladie jusqu'à la veille du début de son congé parental, raison pour laquelle le licenciement ne lui aurait été notifié que le 16 juin 2025, premier jour dudit congé.

Par ordonnance du 5 septembre 2025, la Présidente du tribunal du travail, statuant contradictoirement et en application de l'article L.246-4 du Code du travail, a déclaré les demandes de PERSONNE1.) recevables en la forme, les a déclarées non fondées et a condamné PERSONNE1.) à payer à la société SOCIETE1.) une indemnité de procédure de 750 euros.

Pour débouter PERSONNE1.) de ses demandes, la Présidente du tribunal du travail a dit que le courriel du 10 mars 2025, émis six jours après celui du 4 mars 2025, n'était pas à considérer comme une nouvelle dénonciation de faits de harcèlement moral, étant donné que la procédure interne de la société SOCIETE1.) pour effectuer une telle dénonciation n'avait pas été respectée et qu'aucun fait nouveau et précis n'était invoqué.

La Présidente du tribunal du travail a considéré que le licenciement du 16 juin 2025 ne constituait pas une mesure de représailles aux dénonciations pour harcèlement moral du 4 mars 2025, mais avait été prononcé eu égard à l'intention de PERSONNE1.) de nuire à l'image et à la réputation de la société SOCIETE1.), par le biais de l'envoi du courriel du 10 mars 2025, envoyé à 116 personnes, dont des tiers, ainsi qu'au vu de l'absence injustifiée du salarié et de la falsification de son agenda professionnel.

Par requête déposée au greffe de la Cour d'appel le 15 octobre 2025, PERSONNE1.) a relevé appel de l'ordonnance du 5 septembre 2025, en sollicitant la convocation de la

société SOCIETE1.) devant le Président de la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail, aux fins de voir constater la nullité de son licenciement avec effet immédiat, sur base de l'article L.246-4, paragraphe 3, du Code du travail, par réformation de l'ordonnance entreprise, de voir ordonner sa réintégration au sein de la société intimée, sous peine d'une astreinte de 1.000 euros par jour de retard, et de voir condamner la société intimée à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Il sollicite enfin une indemnité de procédure de 2.000 euros pour la première instance et pour l'instance d'appel, la condamnation de la société intimée aux frais et dépens et l'exécution provisoire de l'ordonnance à intervenir.

A l'audience des plaidoiries du 13 novembre 2025, l'appelant maintient ses demandes, en précisant qu'à la suite du constat de la nullité de son licenciement, il souhaite, dans un premier temps, reprendre le congé parental qui lui avait été accordé pour la période du 16 juin au 15 décembre 2025.

A l'appui de son recours, PERSONNE1.) expose que lorsqu'il a annoncé à son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.), qu'il voulait prendre son congé de paternité et son congé parental, celui-ci a réagi de manière négative.

Au retour de son congé de paternité, en date du 3 mars 2025, son portefeuille client lui aurait été retiré immédiatement lors d'une réunion avec PERSONNE2.) et PERSONNE3.), assistante, ce nonobstant le fait que le début de son congé parental n'était prévu que pour la mi-juin 2025.

Au cours de la même réunion, il aurait été menacé d'un avertissement en relation avec des reproches relatifs à son absence du site de l'entreprise le matin et une prétendue falsification de son agenda.

L'appelant affirme que, s'estimant victime d'actes de harcèlement moral en relation avec le fait qu'il avait sollicité le bénéfice de son congé de paternité et de son congé parental, il a dénoncé, de bonne foi, les actes litigieux, d'abord auprès de la délégation du personnel et, ensuite, auprès de ses collègues de travail et de personnes liées à la société intimée.

Pour étayer ses affirmations quant à un « *climat de harcèlement* » au sein de la société intimée, il verse des attestations testimoniales de trois anciens salariés de la société, qui affirment avoir subi des actes de harcèlement moral au sein de la société SOCIETE1.).

Il soutient qu'il résulte à suffisance de la lettre de congédiement que son licenciement constitue une mesure de représailles à sa dénonciation de faits de harcèlement moral, dans la mesure où le motif de licenciement principal invoqué par l'employeur est l'envoi du courriel du 10 mars 2025.

Il fait valoir qu'un salarié qui relate des faits de harcèlement ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi de sa part, et souligne que, pour l'application de l'article

L.246-4, paragraphe 3, du Code du travail, la preuve des faits de harcèlement dénoncés n'est pas requise.

La société SOCIETE1.) conclut à la confirmation de l'ordonnance entreprise.

Elle considère que c'est à juste titre que la Présidente du tribunal du travail a retenu que le licenciement intervenu ne constituait pas un acte de représailles en relation avec le signalement d'actes de harcèlement moral par PERSONNE1.).

Elle fait valoir que l'appelant n'a pas établi avoir été victime d'actes de harcèlement moral et qu'il résulte du dossier que la « *dénonciation* » du 10 mars 2025 a été effectuée de mauvaise foi par ce dernier, pour échapper à un licenciement pour d'autres fautes graves qu'il avait commises.

Le courriel du 10 mars 2025 ne constituerait pas une dénonciation d'un harcèlement moral au sens de l'article L.246-4 du Code du travail, dans la mesure où la procédure formelle mise en place au sein de la société pour signaler un acte de harcèlement n'avait pas été suivie par le salarié.

Cette procédure, qui aurait été dûment communiquée à l'ensemble des salariés, dont PERSONNE1.), au mois d'octobre 2024, prévoirait que le signalement d'un acte de harcèlement moral doit être adressé au Directeur SOCIETE3.) ou au Président de la délégation du personnel et comporter une description précise et circonstanciée des faits allégués.

La société SOCIETE1.) donne encore à considérer que le courriel du 10 mars 2025 ne mentionne aucun fait nouveau, non encore énoncé dans la « *dénonciation* » du 4 mars 2025, laquelle serait d'ailleurs également irrecevable au regard de la procédure interne, pour manque de précision.

Elle souligne que PERSONNE1.) a divulgué ses doléances à un grand public seulement quatre jours ouvrables après le dépôt de sa première plainte, sans lui laisser un délai raisonnable pour instruire celle-ci.

Pour contredire les affirmations de PERSONNE1.) quant à un harcèlement moral dont seraient victimes les personnes souhaitant prendre leur congé parental, la société SOCIETE1.) souligne que, suivant ses recherches effectuées le jour même de la réception du courriel litigieux, sur douze personnes ayant entamé un congé parental en 2024, une seule a démissionné et onze sont toujours à son service.

Elle fait valoir que bien avant la réunion du 3 mars 2025, PERSONNE1.) savait que PERSONNE4.) reprendrait son portefeuille lors de son congé parental, ce dans le but d'assurer la continuité de la bonne marche de l'entreprise.

Elle verse, par ailleurs, un « *livret de maternité* » destiné à informer les salariés de l'entreprise sur leurs droits lorsqu'ils fondent une famille, des « *échantillons* » de communications cordiales entre le service des ressources humaines et des salarié(e)s

concernant la prise de congés parental ou de maternité, ainsi que des échanges *Teams* entre ledit service et PERSONNE1.) au sujet des documents à remplir en vue de son congé parental.

Elle verse également une conversation *Instagram* du mois de février 2025, entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.), dont il résulte qu'après avoir évoqué un différend qui les opposait, les deux personnes se sont échangées sur l'évolution de l'enfant de PERSONNE1.) sur un ton amical.

L'intimée produit, en outre, la lettre de motifs du licenciement de PERSONNE5.) du 14 février 2024 et la lettre de licenciement de PERSONNE6.) du 15 novembre 2024, pour démontrer que ces deux salariés, auteurs d'attestations testimoniales versées par PERSONNE1.), ont été licenciés pour des faits sans rapport avec leur situation familiale.

La société SOCIETE1.) ajoute qu'outre le motif en rapport avec l'envoi du courriel du 10 mars 2025, deux autres motifs ont été invoqués à l'appui du licenciement.

L'intimée réclame une indemnité de procédure de 750 euros pour l'instance d'appel.

### **Appréciation**

Aux termes de l'article L.246-4 du Code du travail, issu de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail :

*« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison de ses protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou de tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.*

*(2) De même, un salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.*

*(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1<sup>er</sup> et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.*

*En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.*

*L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la*

*Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.*

[...]

*En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L.124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail. »*

Ayant été introduit dans les formes et le délai prévus par la loi, l'appel interjeté en date du 15 octobre 2025 par PERSONNE1.) contre l'ordonnance de la Présidente du tribunal du travail de Luxembourg du 5 septembre 2025, est recevable.

Il découle de l'article L.246-4, précité, du Code du travail qu'un salarié qui relate des faits de harcèlement ne peut être licencié pour ce motif, sauf mauvaise foi de sa part.

Il appartient au salarié licencié de prouver que le motif réel de son licenciement réside dans la volonté de l'employeur d'exercer des représailles à son égard, en raison de la dénonciation des faits de harcèlement moral.

Le magistrat présidant la juridiction du travail n'a pas à se prononcer sur la réalité et la gravité des fautes reprochées au salarié, ni à rechercher si le salarié a rapporté la preuve des actes de harcèlement moral qu'il affirme avoir subis (cf. ordonnance n° 81/25 - VIII-TRAV du 26 juin 2025, n° CAL-2025-00376 du rôle).

Comme la bonne foi est présumée, l'employeur qui soutient que le salarié qui a protesté contre des faits de harcèlement était de mauvaise foi, doit le prouver, étant précisé que la mauvaise foi du salarié ne peut résulter que de la connaissance de la fausseté des faits qu'il dénonce (cf. en ce sens : ordonnance n°81/25 - VIII-TRAV du 26 juin 2025, n°CAL-2025-00376 du rôle ; Cour de cassation fr., chambre sociale, 7 févr. 2012, Numéro de pourvoi : 10-18.035, JurisData n°2012-001649, JCP S 2012, 1195, note D. Corrigan-Carsin ; Cour de cassation fr., chambre sociale, 3 septembre 2025, Numéro de pourvoi : 23-19.429, JurisData n°2025-014264).

Il est rappelé que, par courriel du 4 mars 2025, adressé à la délégation du personnel de l'entreprise, PERSONNE1.) a fait état de comportements abusifs émanant de son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.), et de sa collègue de travail, PERSONNE3.), à son égard.

PERSONNE1.) s'est plaint notamment du fait qu'au cours d'une réunion du 3 mars 2025, son portefeuille client lui a été retiré avec effet immédiat et qu'il a été redirigé vers des tâches de « *chasseur* », reconnues comme étant plus difficiles.

Il aurait, par ailleurs, été menacé d'un avertissement.

Il a affirmé que la société SOCIETE1.) utilisait « *cette stratégie pour scruter minutieusement le travail de certains employés, amplifier la moindre erreur et ainsi cumuler des « preuves suffisantes » pour les pousser vers la sortie.* »

Evoquant une « *pression constante* » et un « *climat de harcèlement qui s'installe* », il a émis la crainte que « *[s]on départ soit orchestré pour éviter toute gestion de [s]on congé parental* ».

Six jours plus tard, soit le 10 mars 2025, PERSONNE1.) a émis un courriel à l'adresse des autres salariés de la société SOCIETE1.), des membres du conseil d'administration de celle-ci, de personnes au service du groupe SOCIETE2.), dont fait partie la société SOCIETE1.), à l'Inspection du travail et des mines (ITM), au syndicat ORGANISATION1.) ainsi qu'à la Commission consultative des droits de l'homme (CCDH).

Dans ce courriel, il s'est plaint de « *certaines pratiques* » de la société SOCIETE1.), qui consisteraient à mettre sous pression et « *pousser vers la sortie* » les salariés souhaitant prendre leur congé parental.

Il a soutenu avoir personnellement subi « *le harcèlement de la part de la direction* » et a évoqué le retrait immédiat de son portefeuille au retour de son congé paternité ainsi qu'une menace d'avertissement à son égard.

Il a enfin invité ses collègues de travail à sauvegarder son courriel et à s'en servir dans le cas où ils seraient confrontés à une situation similaire.

PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat en date du 16 juin 2025, suivant courrier recommandé, libellé comme suit :

Dans le courrier de licenciement, la société SOCIETE1.) ne mentionne pas le courriel du 4 mars 2025, mais invoque l'envoi du courriel du 10 mars 2025 par le salarié comme motif de licenciement.

Elle affirme que, par le biais dudit message, adressé à un large public et contenant des accusations graves et gratuites à son égard, PERSONNE1.) a cherché à nuire à son image et à inciter les autres salariés de l'entreprise à la rébellion.

Il résulte des termes mêmes du courriel du 10 mars 2025 que PERSONNE1.) dénonce un harcèlement qu'il estime avoir subi de la part de son employeur.

La condition tenant à une protestation contre un acte de harcèlement émanant de l'employeur, prévue à l'article L.246-4 du Code du travail, est donc remplie.

Il convient de préciser, à cet égard, que l'article L.246-4, paragraphe 1<sup>er</sup>, n'exige pas que la dénonciation revête une forme particulière.

La circonstance que la dénonciation ait été adressée à un grand nombre de personnes et non seulement au Directeur SOCIETE3.) ou au Président de la délégation du personnel, comme prévu dans la procédure interne de la société SOCIETE1.), et que les reproches soient exprimés dans des termes relativement vagues, n'est donc, en tant que telle, pas de nature à priver son auteur de la protection contre toute mesure de représailles.

Concernant la divulgation de la dénonciation, il convient de noter, à titre superfétatoire, qu'il ne résulte pas de la copie du courriel du 10 mars 2025, que celui-ci aurait été envoyé « *aux principaux médias luxembourgeois* », tel que soutenu dans la lettre de licenciement.

Comme la lettre de licenciement énonce expressément l'envoi du courriel du 10 mars 2025 comme motif de licenciement, elle est à considérer comme une mesure de représailles au sens de l'article L.246-4, paragraphe 1<sup>er</sup>, du Code du travail.

Le fait que l'employeur ait invoqué deux autres motifs pour justifier le licenciement ne porte pas à conséquence et la question si le motif en relation avec le courriel du 10 mars 2025 constituait ou non le motif principal du licenciement n'est pas pertinent.

Indépendamment de la question si les documents produits par l'intimée sont susceptibles de démontrer le caractère injustifié des doléances de PERSONNE1.), ceux-ci ne sont pas de nature à établir que l'appelant aurait sciemment porté de fausses accusations à l'encontre de la société SOCIETE1.).

Il ne résulte, en effet, pas des pièces versées que l'appelant n'aurait pas été sincère en reprochant des actes de harcèlement à son employeur, étant souligné que le ressenti d'une situation de harcèlement est nécessairement empreint de subjectivité.

Le fait que PERSONNE1.), qui n'avait pas encore reçu d'accusé de réception concernant sa première plainte, ait choisi de dénoncer les faits de harcèlement dont il s'estimait victime aux autres salariés et au conseil d'administration de l'entreprise, à des entreprises du même groupe que la société SOCIETE1.), au syndicat ORGANISATION1.), à l'ITM et à la CCDH, ne permet pas non plus de conclure à une intention dolosive dans son chef.

L'affirmation de l'intimée suivant laquelle PERSONNE1.) aurait procédé à une dénonciation fantaisiste d'actes de harcèlement moral, afin de bénéficier de la protection prévue à l'article L.246-4, paragraphe 3, du Code du travail et d'inciter ses collègues « à la rébellion » reste à l'état de pure allégation.

Il s'ensuit que la partie intimée n'a pas établi que PERSONNE1.) ait agi de mauvaise foi.

Les conditions prévues à l'article L.246-4 du Code du travail étant remplies, la demande tendant à voir constater la nullité du licenciement du 16 juin 2025 est à déclarer fondée, par réformation de l'ordonnance entreprise.

Il y a partant lieu d'ordonner la réintégration de PERSONNE1.) auprès de la société SOCIETE1.).

Aucun élément du dossier ne permettant de supposer que l'employeur ne respectera pas la décision relative à la réintégration de PERSONNE1.) au sein de la société, il n'y a pas lieu d'assortir celle-ci d'une astreinte.

Comme la compétence présidentielle de l'article L.246-4, paragraphe 3, du Code du travail se limite à la constatation de la nullité de la résiliation du contrat de travail et à la question du maintien ou de la réintégration de la personne concernée, il n'appartient pas au magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail ou au magistrat le remplaçant de se prononcer sur l'incidence de la nullité du licenciement sur les droits du salarié en relation avec son congé parental.

Succombant au litige et devant supporter les frais et dépens des deux instances, la société SOCIETE1.) est à débouter de ses demandes en obtention d'indemnités de procédure, tant pour la première instance, par réformation de l'ordonnance entreprise, que pour l'instance d'appel.

Comme il serait inéquitable de laisser à charge de PERSONNE1.) l'entièreté des sommes non comprises dans les dépens, ses demandes en obtention d'indemnités de procédure sont à déclarer fondées à concurrence du montant de 500 euros pour chacune des deux instances.

Il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la présente ordonnance, le litige étant contradictoire et un éventuel pourvoi en cassation n'ayant pas d'effet suspensif.

**Par ces motifs,**

le premier conseiller à la Cour d'appel, en remplacement du magistrat président la chambre de la Cour d'appel ayant dans ses attributions le droit du travail, statuant contradictoirement à l'égard des parties,

reçoit l'appel,

le dit fondé,

réformant,

déclare nul et sans effets le licenciement avec effet immédiat à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 16 juin 2025,

ordonne la réintégration de PERSONNE1.) auprès de la société anonyme SOCIETE1.),

dit qu'il n'y a pas lieu d'assortir la décision relative à la réintégration de PERSONNE1.) d'une astreinte,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour la première instance et en déboute,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour la première instance,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de la première instance,

dit non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) en obtention d'une indemnité de procédure pour l'instance d'appel et en déboute,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros pour l'instance d'appel,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la présente ordonnance,

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

La lecture de la présente ordonnance a été faite en la susdite audience publique par Anne-Françoise GREMLING, premier conseiller à la Cour d'appel, en présence du greffier André WEBER.