

Texte pseudonymisé

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

Audience publique du lundi, trois novembre deux mille vingt-cinq

Le tribunal du travail de la circonscription de Diekirch, arrondissement judiciaire de Diekirch et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit

dans la cause entre

PERSONNE1.), salarié, demeurant à B-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Claude SPEICHER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

et

la société à responsabilité limitée **SOCIETE1.)**, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son / ses gérant(s) actuellement en fonctions, sinon par qui de droit,

partie défenderesse, comparant par Maître Jean-Luc GONNER, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch,

en présence de :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, L-1352 Luxembourg 4, rue de la Congrégation ;

partie intervenante, comparant par Maître Constantin LUBE, avocat, en remplacement de Maître Christian BILTGEN, avocat à la Cour, demeurant à Diekirch, comparant pour la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS WEILER & BILTGEN sàrl, établie à L-9234 Diekirch, 30, route de Gilsdorf, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Diekirch, inscrite au Registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 239498.

=====

COMPOSITION :

METZLER Claude, juge de paix, président du tribunal du travail de Diekirch
PERSONNE2.), demeurant à Brandebourg, assesseur-salarié
PERSONNE3.), demeurant à Osweiler, assesseur-patron
les deux dûment assermentés
GODART Alain, greffier

=====

FAITS :

Sur la base d'une requête déposée au greffe de la Justice de paix de Diekirch en date du 3 avril 2025, les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail de Diekirch à l'audience publique du lundi, 5 mai 2025 à 9.00 heures, en la salle des audiences de la Justice de paix de Diekirch, "Bei der aler Kiirch", pour y entendre statuer sur le mérite des causes énoncées dans ladite requête.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 5 mai 2025, l'affaire a été fixée au 30 juin 2025, pour plaidoiries. Elle fut ensuite remise au 20 octobre 2025, où elle fut utilement retenue de sorte que les débats eurent lieu comme suit :

Maître Claude SPEICHER, représentant la partie demanderesse, donna lecture de la requête introductive de l'instance et exposa le sujet de l'affaire.

Maître Jean-Luc GONNER, comparant pour la partie défenderesse, fut entendu en ses moyens et défenses.

Maître Constantin LUBE, représentant l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, ès-qualités, demanda acte que l'Etat n'a pas de revendications à faire valoir.

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

le jugement qui suit :

Par requête régulièrement déposée en date du 3 avril 2025 au greffe de la Justice de paix de et à Diekirch, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail pour voir constater le caractère abusif du licenciement avec effet immédiat intervenu le 22 juillet 2024 à son égard et pour le faire condamner au paiement des sommes suivantes :

Indemnité de préavis	18.902,76.-euros ;
Indemnité de départ	4.752,69.-euros ;

Préjudice moral

5.000.-euros ;

Total : 28.628,45.-euros,
avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requête tend encore à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.500.-euros et à la mise en intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

A l'audience du 20 octobre 2025, audience à laquelle l'affaire avait été retenue, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a informé le tribunal qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier.

Il y a lieu de lui en donner acte.

La requête régulière en la forme est à déclarer recevable.

Faits :

PERSONNE1.) a été engagé suivant contrat à durée indéterminée du 16 août 2018 en qualité de chauffeur international.

Par courrier du 22 juillet 2024, l'employeur a procédé au licenciement avec effet immédiat du requérant, courrier conçu dans les termes suivants :

« LETTRE »

Par courrier du 24 octobre 2024, PERSONNE1.) a contesté le licenciement intervenu.

Moyens et prétentions des parties

PERSONNE1.) demande en premier lieu de constater la recevabilité de la requête. Il estime ensuite que les motifs invoqués par son ancien employeur à la base de son licenciement ne seraient pas énoncés avec la précision nécessaire.

Il conteste la réalité des motifs invoqués en soutenant en relation avec le premier fait du 26 juin 2024 qu'il n'aurait pas rempli personnellement la fiche de travail litigieuse, mais que son collègue de travail, le second chauffeur du camion l'aurait établie. Il se serait seulement contenté de la remettre à son employeur. L'employeur ne l'aurait jamais confronté avec les inscriptions avant le licenciement. Il donne encore à considérer que les fiches de travail importeraient peu, alors que l'employeur

se serait servi du tachygraphe installé dans le camion pour contrôler le temps de travail. Ce fait ne serait pas suffisamment grave pour justifier le licenciement intervenu.

En ce qui concerne le fait du 28 juin 2024, et plus précisément le terme injurieux utilisé, PERSONNE1.) donne à considérer qu'il ne se serait pas adressé au collègue PERSONNE4.) en utilisant le gros mot. Il explique qu'il aurait seulement indiqué que ses collègues de travail parleraient de PERSONNE4.) en utilisant le terme « Schwanzlutscher ». L'employeur ne saurait ainsi lui reprocher d'avoir utilisé la grossièreté lors de la discussion qu'il a eu avec PERSONNE4.).

Les attestations testimoniales sur lesquelles son employeur se base pour établir la réalité de ce reproche, ne sont aux yeux du requérant pas suffisamment précises pour établir la réalité des faits. Les témoins auraient seulement fait des déductions, sans cependant indiquer qu'il se serait adressé à PERSONNE4.) en l'injuriant de la sorte. Le fait en tant que tel ne serait partant pas établi et il n'y aurait pas lieu de procéder à l'audition des différents témoins.

Il estime que l'employeur a cherché en réalité à se défaire de lui en raison de sa maladie. Il aurait dû dans le cadre de son travail, coltiner des demi-carcasses de bovin, alors que l'employeur ne leur aurait jamais mis à disposition un chariot-élévateur. Il aurait au moment du licenciement souffert d'une tendinite et aurait dû se soumettre à une intervention chirurgicale.

Au vu de ces éléments, il demande au tribunal de déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu à son encontre et de condamner son employeur au paiement de la somme de 5.000.-euros au titre du dommage moral subi, d'une indemnité de préavis à hauteur de 18.902,76.-euros et d'une indemnité de départ à hauteur de 4.725,69.-euros.

L'employeur de son côté ne conteste pas la recevabilité de la requête. Il estime que les faits invoqués justifieraient la résiliation avec effet immédiat intervenue.

Il verse un jeu de photos avec l'estampille temporelle pour établir le départ de PERSONNE1.) avant la fin du travail pour les trois dates invoquées. L'employeur conteste les déclarations du requérant soutenant que son collègue de travail aurait été à l'origine des inscriptions sur la fiche de travail. Ce dernier n'aurait eu aucun intérêt à modifier les heures de travail du requérant. Le requérant aurait par ailleurs été le premier chauffeur du camion et en tant que tel responsable des inscriptions. Le tachygraphe ne serait de surcroît pas toujours activé, alors que les travaux à réaliser par les chauffeurs après le transport proprement dit devraient faire l'objet d'une inscription sur la fiche de travail. Le travail du requérant aurait notamment à côté du transport par route consisté à nettoyer le camion de fond en comble en fin de journée étant donné qu'il transportait de la viande. La durée de ce travail aurait dû être indiquée sur la fiche de travail afin que l'employeur puisse correctement calculer et payer les salaires.

Ce comportement du requérant aurait détruit la relation de confiance devant exister entre parties et justifierait à lui seul le licenciement intervenu.

En ce qui concerne le second fait, la société défenderesse donne à considérer que le requérant avait été invité à se présenter le 4 juillet 2024 dans le bureau du responsable du dispatching pour discuter des irrégularités constatées sur les fiches de travail. Or ce dernier se serait présenté le 28 juin 2024, sans rendez-vous en compagnie d'un inconnu dans le bureau de PERSONNE4.), responsable du dispatching. Il serait entré sans invitation dans le bureau de ce dernier et se serait adressé d'un ton agressif à son interlocuteur, en lui réclamant des explications sur l'organisation du programme et en l'intitulant de « Schwanzlutscher ».

Les faits seraient établis sur base des attestations testimoniales versées et n'auraient par ailleurs pas été contestés en leur intégralité par l'OGBL au moment de la contestation du licenciement.

Elle demande de ce fait au tribunal de constater le caractère régulier du licenciement intervenu et de débouter le requérant de ses demandes pécuniaires.

Elle réclame finalement à titre reconventionnel une indemnité de procédure de 2.500.-euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

PERSONNE1.) reprend son argumentation. Il souligne que le tachygraphe du camion posséderait la fonction « travail » qui serait prise en compte pour établir les fiches de salaire et le paiement des salaires.

Aucun relevé du tachygraphe n'aurait été versé par l'employeur.

En ce qui concerne le second fait, il estime que le langage utilisé dans le domaine du transport serait parfois plus rude, fait dont le tribunal devrait tenir compte dans l'analyse du caractère sérieux des motifs.

Il demande en termes de conclusion au tribunal de déclarer le licenciement abusif et de faire droit à ses demandes en paiement d'une indemnité de préavis et en paiement d'une indemnité de départ. Il demande encore de faire droit à sa demande en allocation de dommages et intérêts pour préjudice moral subi.

Il conteste finalement encore l'indemnité de procédure revendiquée.

Quant à la recevabilité

Par application de l'article L.124-11(2) alinéa 1^{er} du code du travail, l'action en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite devant le tribunal du travail dans un délai de trois mois, sous peine de forclusion.

Ce délai commence à courir en matière de licenciement avec effet immédiat le jour où la lettre de licenciement a été remise au salarié ou le jour où il a été avisé du recommandé.

PERSONNE1.) a été avisé du courrier de licenciement en date du 24 juillet 2024.

Le délai de trois mois peut être interrompu au moyen d'une réclamation écrite.

Le requérant a contesté le licenciement par courrier du 24 octobre 2024

Ce courrier, intervenu dans le délai légal des trois mois à partir de la notification du licenciement, soit le 24 octobre 2024, a donc valablement fait courir un nouveau délai d'une année - débutant le 25 octobre 2024 et expirant le 24 octobre 2025 à minuit - sur base des dispositions des articles 1256 et 1258 du nouveau Code de procédure civile.

La requête déposée le 3 avril 2025 au greffe du tribunal du travail est partant à déclarer recevable.

Quant à la régularité du licenciement

Quant à la précision

Par application 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. Toutefois, la signature apposée par le salarié sur le double de la lettre de licenciement vaut accusé de réception de la notification. A défaut de motivation écrite le licenciement est abusif. »

La précision doit répondre aux exigences suivantes :

- elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif ;
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture ;
- et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés (Cour 19 janvier 1989).

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.

A la lecture du courrier de résiliation du 22 juillet 2024, il y a lieu de retenir que l'employeur a pris le soin d'indiquer les circonstances de temps et de lieux et a précisé l'identité des personnes impliquées. Il a ensuite donné une description claire des faits qu'il reproche à son ancien salarié.

Les motifs énoncés, répondent partant aux exigences de précision requises par la loi et la jurisprudence.

Quant au réel et sérieux de la faute reprochée

L'article L.124-10 (2) prévoit qu'« est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède, tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement. »

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas in abstracto mais in concreto, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés, se sont produits. (Cour d'appel, 8^e, 10 juillet 2014, n° 39814)

Le tribunal constate que l'employeur fait état de deux ensembles de faits, le premier ensemble ayant trait à des irrégularités constatées lors du remplissage des fiches de travail et le fait d'avoir quitté son poste de travail à trois dates différentes au courant du mois de juin 2024 plus tôt que ce qu'il avait indiqué sur les fiches de travail.

Le second ensemble a trait à la discussion houleuse intervenue le 28 juin 2024 dans le bureau de PERSONNE4.), responsable du dispatching et aux termes utilisées lors de cette altercation.

1) Le requérant conteste, en relation avec le premier ensemble, avoir rempli les fiches de travail et indique que celles-ci ont été remplies par son collègue de travail. Il admet cependant avoir remis les fiches en question à son employeur. Il estime qu'il appartenait à son ancien employeur d'établir qu'il a inscrit les données erronées sur lesdites fiches de travail.

En vertu de l'article L.124-11 (3) du code du travail, la preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur.

En l'espèce, l'employeur se base sur les fiches de travail et sur les clichés résultant des enregistrements des caméras de surveillance pour établir le départ anticipé du requérant de son lieu de travail en date des 19, 21 et 26 juin 2024.

Le tribunal constate que le requérant ne conteste ni les données des enregistrements de surveillance, ni le fait d'avoir quitté les lieux plus tôt que ce qui a été indiqué sur les fiches de travail.

Sur base de ces éléments, il est partant établi que le requérant a quitté son travail en date du 19 juin 2024 à 18.54 heures, du 21 juin 2024 à 19.41 heures et du 26 juin 2024 à 18.00 heures.

Il appert cependant des fiches de travail versées aux débats que la fin de la journée de travail a été indiquée pour le 19 juin 2024 à 19.30 heures, pour le 21 juin 2024 à 20.30 heures et pour le 26 juin 2024 à 19.45 heures.

Le tribunal constate ensuite que tant PERSONNE1.) qu'un certain PERSONNE5.) sont renseignés sur la même fiche de travail pour les différentes dates.

Même si PERSONNE1.) y est enregistré en tant que premier chauffeur et PERSONNE5.) en tant que second chauffeur, cette indication à elle seule ne permet pas de retenir que PERSONNE1.) en tant que premier chauffeur était responsable des inscriptions contenues sur la fiche de travail. L'employeur n'a ainsi pas établi que le requérant a matériellement inscrit les données litigieuses sur les fiches de travail.

Il appartenait cependant à PERSONNE1.) de vérifier la fiche de travail sur laquelle était inscrite ses données avant de la remettre à l'employeur, sachant que l'employeur l'utilisait à côté des données tachygraphes pour le calcul des salaires et ce d'autant plus qu'il soutient qu'un tiers (en la personne de PERSONNE5.)) l'avait remplie pour son compte.

Même si l'employeur disposait effectivement des données tachygraphiques, les fiches de travail ont une importance certaine et ce notamment dans le domaine du transport international.

En effet en cas de contrôle par les autorités (police, inspection du travail et des mines), la fiche de travail complète les données du tachygraphe, prouve que le chauffeur respecte les temps de travail et de repos, et évite les sanctions en cas de données manquantes ou imprécises.

Par ailleurs si le tachygraphe se trouve en panne ou n'a pas été correctement utilisé par le chauffeur, la fiche de travail constitue un outil important pour le calcul des salaires.

En remettant les fiches de travail sans autre vérification à son employeur, le requérant a approuvé leur contenu.

Même s'il n'est partant pas établi que PERSONNE1.) a personnellement inscrit les faux horaires sur les fiches de travail, il est prouvé qu'il les a transmises telles quelles à son employeur et qu'il a ainsi déclaré avoir travaillé plus que trois heures (190 minutes) pour les trois dates sans que cela n'était cependant le cas.

2) En ce qui concerne ensuite le second ensemble de faits, l'employeur reproche à son salarié de s'être présenté sans rendez-vous en date du 28 juin 2024 dans les bureaux de PERSONNE4.), responsable du dispatching pour le confronter de manière inappropriée avec son nouveau plan de travail. L'employeur expose que le requérant aurait soutenu lors de cette discussion facilement pouvoir exécuter les tâches de PERSONNE4.), tandis que ce dernier ne serait pas capable d'exercer ses fonctions. Il aurait encore traité PERSONNE4.) de « Schwanzlutscher » en présence du gérant, PERSONNE6.) et de PERSONNE7.).

PERSONNE1.) ne conteste pas avoir utilisé les termes litigieux au courant de la discussion mais soutient que les affirmations de l'employeur seraient fausses et sorties du contexte. Il aurait seulement répété les déclarations d'autres collègues de travail. Il serait partant faux de dire qu'il se serait adressé à PERSONNE4.) en se servant du gros mot.

Le reproche ne serait partant pas réel et il conviendrait de faire abstraction de ces faits.

Pour établir la réalité des faits, la société défenderesse se base sur plusieurs attestations testimoniales.

Il résulte notamment de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE4.), planificateur de la société défenderesse que « am 27.06.2024 habe ich festgestellt, dass die beiden Fahrer PERSONNE1.) und PERSONNE5.) als Arbeitsende am Vortag den 26.06.2024 19.45 angegeben hatten. Das kam mir sehr spät vor. Nach Überprüfung der Kamerabilder habe ich festgestellt, dass die beiden das Gelände der Firma bereits um 18.00 verlassen haben. Um einen Fehler auszuschließen habe ich auch die Endzeiten der vorausgegangenen Arbeitstage überprüft und auch dort habe ich eindeutige Abweichungen von jeweils 45 Minuten feststellen können. Ein Fehler beim Aufschreiben war hier also ausgeschlossen, sondern es handelt sich um Vorsatz. Um mit den beiden über diese Vorfälle zu sprechen haben wir sie für den 04.07.2024 zum Gespräch ins Büro eingeladen. Als Konsequenzen für beide Fahrer hatten wir folgendes vorgesehen: - Abmahnung -Trennung. Das heißt dass die beiden von nun an nicht mehr zusammenfahren sollten.

Um diese Maßnahme sofort umzusetzen, hatte ich Herrn PERSONNE1.) am 28.06.2024 freigegeben und Herrn PERSONNE5.) mit einem anderen Fahrer nach

ADRESSE3.) geschickt. Daraufhin ist Herr PERSONNE1.) am 28.06.2024 unangemeldet im Büro in ADRESSE2.) erschienen. Er wirkte sehr aggressiv und zeigte von vornherein keinerlei Einsicht auf sein Fehlverhalten. Herr PERSONNE1.) hat selbst gesagt, dass er sich dachte „was hat der Schwanzlutscher da gemacht, als er meine Planung für den 28.06.2024 sah und erfuhr, dass er an diesem Tag frei hatte, statt wie gewöhnlich nach ADRESSE3.) zu fahren. Des Weiteren hat er bei diesem Gespräch behauptet meinen Job ausführen zu können, jedoch könne ich nicht seinen ausführen. Aufgrund dieses Fehlverhalten und der nicht vorhandenen Einsicht zu seinem Betrug, sahen wir uns gezwungen das Arbeitsverhältnis zu beenden.“

Ces faits sont par ailleurs confirmés par PERSONNE7.) qui a déclaré ce que suit : « Le 28.06.2024 dans l'après-midi, M. PERSONNE1.) s'est présenté à notre siège à ADRESSE2.) sans rendez-vous. Je me suis rendu avec lui dans le bureau de PERSONNE4.). J'étais étonné de cette visite puisqu'un rendez-vous était déjà prévu deux jours plus tard. Par ailleurs, M. PERSONNE1.) était accompagné d'une personne que nous ne connaissions pas. Après avoir compris qu'il n'avait rien à voir avec le travail de M. PERSONNE1.) chez SOCIETE1.), je lui ai demandé de nous laisser. Monsieur PERSONNE1.) a alors tenu des propos complètement déplacés, irrespectueux et grossiers à l'encontre de M. PERSONNE4.). Le ton de M. PERSONNE1.) était très agressif. Il est allé jusqu'à dire que « lorsqu'il avait pris connaissance du plan de transport le jeudi, il (M. PERSONNE1.) avait tout de suite réalisé à quoi ce « Schwanzlutscher » M. PERSONNE4.) avait pensé en lui enlevant la tournée de ADRESSE3.). » Nous avons tenté de le ramener à raison, mais il ne voulait rien entendre et a continué à affirmer que M. PERSONNE4.) ne connaissait rien au métier et que lui-même ferait beaucoup mieux que lui. Vu l'agressivité toujours plus importante dont M. PERSONNE1.) faisait preuve, j'ai considéré que l'entrevue était terminée puisque aucun dialogue n'était possible. Cette attitude de M. PERSONNE1.) qui s'est entêté à attaquer ainsi son responsable a finalement mené à prendre une autre décision. Il s'agissait d'une rupture de confiance qui a alors entraîné une décision de licenciement. »

Contrairement aux affirmations de PERSONNE1.), soutenant « seulement » avoir repris les termes utilisés par d'autres collègues, il est établi sur base des attestations testimoniales reprises ci-avant qu'il a en présence de son interlocuteur repris ses propres pensées en recevant le plan de transport pour le 28.06.2024. Il est par ailleurs également établi que c'est précisément en raison de son plan de transport qu'il s'est rendu dans le bureau de PERSONNE4.) qui avait établi le programme de transport. Le comportement et les propos tenus par le requérant sont partant établis sur base des déclarations de PERSONNE4.) et de PERSONNE7.).

Le tribunal rappelle que l'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas in abstracto mais in concreto, en tenant notamment compte de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits.

En se servant du mot « Schwanzlutscher » en parlant de PERSONNE4.) en présence de ce dernier, du responsable du personnel et du gérant de la société, le requérant gravement injurié le responsable du dispatching. Il n'a par ailleurs pas exprimé de regrets par la suite, mais s'est encore acharné davantage sur PERSONNE4.). Ce comportement ne constitue de surcroît pas un fait isolé alors qu'il résulte des pièces soumises à l'appréciation du tribunal que le requérant avait déjà eu en date du 6 janvier 2023 un comportement inapproprié à l'égard de la PERSONNE8.).

Ces faits ensemble la remise de trois fiches de travail contenant des indications erronées en faveur du salarié et le départ anticipé de son lieu de travail à trois dates différentes constituent des faits justifiant la perte de confiance de l'employeur.

Le licenciement avec effet immédiat est partant à déclarer régulier.

Au vu des développements qui précèdent, il y a lieu de débouter le requérant de ses demandes en paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de départ et de dommages et intérêts pour préjudice moral enduré.

Au vu de l'issue du litige, il y a par ailleurs lieu de le débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

La société défenderesse réclame à son tour une indemnité de procédure.

Ne justifiant pas de l'iniquité requise par l'article 240 du nouveau code de procédure civile, elle est cependant à débouter de sa demande.

Succombant il y a lieu de condamner le requérant aux frais et dépens de l'instance.

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

le tribunal du travail de Diekirch

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la demande en la forme ;

déclare la demande recevable ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent dossier ;

déclare le licenciement avec effet immédiat intervenu le 22 juillet 2024 à l'égard de PERSONNE1.) régulier ;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de préavis et en paiement d'une indemnité de départ ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice moral ;

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

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Claude METZLER, Juge de paix de et à Diekirch, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assistée du greffier Alain GODART, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Diekirch, et qui ont signé le présent jugement.

Claude METZLER

Alain GODART