

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1042/23
E-TRAV-138/22

Audience publique du 22 mai 2023

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

- **partie demanderesse** - comparant par Maître Aurélie BELINGAR, avocat à Luxembourg,

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 gérant actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Alessia BORDON, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 3 août 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 10 octobre 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 19 décembre 2022.

Suite à une ultime refixation à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 13 mars 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

L'affaire fut ensuite refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 17 avril 2023.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

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

l e j u g e m e n t

qui suit :

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 3 août 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.), à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifia d'abusif, les montants de :

- Indemnité compensatoire de préavis :	19.836,00 €
- Indemnité de départ :	13.040,07 €
- Préjudice matériel :	60.000,00 €
- Préjudice moral :	15.000,00 €

soit en tout 107.876,07 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, le requérant réclama le montant de 3.306 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle dudit licenciement.

Il demanda finalement un montant de 1.846,66 € à titre de remboursement de ses honoraires d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil, ainsi qu'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 13 mars 2023, à laquelle l'affaire fut retenue une première fois, PERSONNE1.) déclara :

- augmenter sa demande relative à l'indemnité de préavis à 23.411,76 €;
- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 10.886,41 €;
- augmenter sa demande subsidiaire relative à l'irrégularité formelle à 3.901,96 €;
- augmenter sa demande relative aux honoraires d'avocat à 5.313,88 €

A l'audience publique du 17 avril 2023, à laquelle l'affaire fut retenue en vue de la continuation des débats, le requérant augmenta une nouvelle fois sa demande relative aux honoraires d'avocat à 6.519,72 €.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de donner acte aux parties de leurs déclarations respectives.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 12 septembre 2005, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité de « Finishing Operator » à partir du 1^{er} septembre 2005, avec reprise d'une ancienneté remontant au 1^{er} septembre 2004.

Il explique que par lettre remise en mains propres en date du 12 mai 2022, il a été convoqué à un entretien préalable qui s'est tenu en date du 17 mai 2022.

Il explique encore que suivant lettre remise en mains propres en date du 23 mai 2022, il a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

« (fichier) »

PERSONNE1.) considère ce congédiement comme étant abusif, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été énoncés avec la précision requise. A l'appui dudit moyen, le requérant fait valoir :

- que les motifs invoqués dans le corps même de la lettre de licenciement sont vagues et imprécis ;
- que le renvoi au « détail des motifs » y annexé ne saurait valoir, lesdits motifs ayant dû être intégrés dans la lettre de licenciement elle-même ;
- que ledit « détail des motifs » est de toute façon à son tour imprécis, les distinctions opérées par l'employeur étant incompréhensibles et les faits semblant être toujours les mêmes ;
- que le « détail des motifs » annexé au courrier de licenciement opère encore un renvoi à trois avertissements (16 juin 2009, 13 septembre 2010 et 4 avril 2022) qui toutefois n'y étaient pas annexés, de sorte qu'à défaut d'avoir été repris, les faits y énoncés sont à rejeter, tout comme les attestations testimoniales y afférentes ;
- que d'ailleurs, au moment de la notification en mains propres de l'avertissement du 4 avril 2022, ce dernier ne comportait pas l'annexe auquel il renvoie pourtant ;
- que finalement, l'employeur ne pouvant rajouter de faits nouveaux, il n'y a pas lieu de tenir compte des reproches supplémentaires invoqués à l'audience et résultant plus particulièrement du courrier électronique du 13 mai 2019 et de l'avertissement du 31 mai 2019.

PERSONNE1.) conteste encore la matérialité ainsi que le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

En ce qui concerne plus particulièrement les prétendus comportements et propos irrespectueux, il fait valoir :

- qu'il n'a jamais demandé à son Lead Opérateur PERSONNE2.) en date du 7 mai 2022 si « *on se foutait de sa gueule* », ni déclaré « *c'est quoi ces commandes de merde* » ;
- qu'au contraire, le requérant a simplement signalé le changement de commande à son supérieur et que c'est ce dernier qui lui a alors répondu « *tu te fous de ma gueule* » et non l'inverse ;
- que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) est contestée et partant à rejeter, tout comme l'offre de preuve afférente, les déclarations imputées au salarié étant improbables en ce que - aux termes de l'attestation versée - elles auraient laissé son supérieur hiérarchique sans réaction ;
- que par ailleurs, le requérant n'a jamais déclaré à son Senior Opérateur PERSONNE3.) le 7 mai 2022, suite aux instructions que ce dernier lui a données, que « *je nettoierai ce que je veux* » ;

- qu'au contraire, il lui déclaré qu'il allait nettoyer « *ce que je peux* » alors que le travail demandé réclamait plus de huit heures de travail et qu'il avait déjà entamé son service ;
- que la discussion ayant eu lieu dans un environnement bruyant, il est probable que le témoin n'ait pas bien compris ses paroles ;
- que l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) est contestée et partant à rejeter, tout comme l'offre de preuve afférente, en ce qu'elle ne précise pas les consignes qui avaient été données ;
- que s'il est ensuite vrai qu'en date du 4 avril 2022, le requérant a eu une entrevue avec PERSONNE4.) et PERSONNE5.) à l'occasion de laquelle il s'est vu notifier un dernier avertissement - l'attestation afférente de PERSONNE5.) étant dès lors à rejeter pour défaut de pertinence – lesdits supérieurs lui ont toutefois clairement fait comprendre à cette occasion que, contrairement à l'interprétation donnée dans la lettre de licenciement, la productivité du requérant n'était pas déterminante ;
- qu'il n'en reste pas moins que le requérant n'a jamais dit à PERSONNE6.), suite à cette entrevue, qu'il allait « *lever le pied* » au motif que PERSONNE4.) lui avait dit que la productivité n'était pas importante, le salarié s'étant au contraire contenté de rapporter à son supérieur direct qu'il s'était vu remettre un avertissement et qu'on lui avait dit que la productivité n'était pas déterminante ;
- que le fait que le requérant ait contesté, lors de l'entrevue du lendemain 5 avril 2022 avec PERSONNE4.), avoir fait de telles déclarations à PERSONNE2.) la veille ne saurait être considéré comme comportement irrespectueux, le salarié ayant été convoqué par son supérieur afin de prendre position par rapport audit reproche et n'ayant fait que se défendre ;
- que le requérant n'a d'ailleurs jamais reproché à ses responsables d'être des menteurs, cette affirmation résultant de l'interprétation, par l'employeur, de sa prise de position à l'occasion de laquelle il n'a fait que contester les faits lui reprochés ;
- que dès lors, le salarié ne saurait se voir reprocher aucun comportement, ni aucun propos irrespectueux ;
- que par ailleurs, on ne saurait lui reprocher d'avoir adopté ces prétendus comportements malgré l'avertissement du 4 avril 2022, les faits énumérés dans ledit avertissement (ou plutôt dans l'annexe qu'il conteste avoir reçu) n'étant pas établis ;
- que c'est encore à tort que l'employeur fait valoir que tous ces comportements seraient contraires aux dispositions du code de

conduite de l'entreprise, le salarié n'ayant jamais eu connaissance des dispositions dudit code dont le contenu lui serait, partant, inopposable.

PERSONNE1.) conteste ensuite tout non-respect des règles de base applicables au sein de l'entreprise et plus particulièrement toute violation de ses obligations en matière de sécurité et de santé au travail. Ainsi, il fait plaider :

- qu'en date du 16 avril 2022, PERSONNE2.) n'est jamais venu le voir pour lui rappeler le port des équipements de protection individuelle ;
- que le même jour, ledit supérieur ne lui a pas non plus fait de rappel alors qu'il aurait été en train d'utiliser le téléphone portable sur son poste de travail ;
- que l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) n'est ni pertinente, ni concluante et partant à rejeter, faute de précisions quant à la nature du travail à effectuer et quant au contenu du rappel prétendument fait ;
- que les prétendu faits du 16 avril 2022 sont par ailleurs tardifs au regard des dispositions de l'article L.124-10 (6) du Code du travail ;
- qu'ils ne sont pas non plus suffisamment graves ;
- que l'employeur ne saurait faire état à cet égard de l'existence de nombreux avertissements antérieurs et de formations en matière de sécurité ;
- que rien dans le dossier ne permet en effet de confirmer l'existence d'antécédents, l'avertissement du 4 avril 2022 ne valant pas preuve des faits y énoncés et les formations invoquées ayant été dispensées plusieurs années avant le licenciement ;
- que c'est finalement à tort que l'employeur verse parmi ses pièces une procédure de sécurité dénommée « Stop Think Act », le salarié n'ayant pas eu connaissance de ladite procédure.

En ce qui concerne les insubordinations répétées et prétendus actes de provocation, PERSONNE1.) considère :

- que les faits y énumérés se confondent avec les reproches antérieurs, l'employeur n'ayant énoncé aucun fait nouveau si ce n'est le non-respect des temps de pause ;
- que ce dernier fait est contesté alors qu'il ne résulte ni du courrier électronique du 29 mai 2019, ni de l'avertissement du 31 mai 2019 qui s'en est suivi, ces deux documents ayant été établis de manière

unilatérale par l'employeur et étant partant dépourvus de toute valeur probante ;

- que les faits énoncés dans l'avertissement du 31 mai 2019 sont par ailleurs à rejeter comme étant trop anciens, l'employeur ayant d'ailleurs lui-même estimé à l'époque que lesdits faits n'étaient pas suffisamment graves pour justifier un licenciement.

En ce qui concerne finalement le motif tiré de l'absentéisme habituel pour raisons de santé, le salarié fait relever :

- que tout absentéisme habituel est et demeure contesté, les avertissements de 2009 et de 2010 ayant déjà à l'époque fait l'objet de contestations, versées parmi les propres pièces de l'employeur ;
- que lesdits avertissements sont par ailleurs trop anciens ;
- qu'il résulte encore de l'avertissement du 4 avril 2022, dont l'annexe a été communiquée par l'employeur en cours d'instance, que le motif de l'absentéisme a de nouveau été sanctionné à cette occasion ;
- que ce dernier document constituant un copier-coller de la lettre de licenciement, ledit motif ne saurait, en l'absence d'un nouveau fait, être invoqué sous peine de le sanctionner à deux reprises ;
- que le salarié ne se voyant pas reprocher de nouvelle absence, l'employeur reste encore en défaut d'établir en quoi il n'aurait plus pu compter, au moment du licenciement, sur une collaboration efficace et suffisamment régulière du requérant ;
- qu'il n'a par ailleurs pas prouvé en quoi les absences du salarié auraient été gênantes pour l'entreprise.

Pour autant que de besoin, PERSONNE1.) conteste finalement la matérialité et le caractère réel et sérieux de tous les faits nouveaux invoqués à l'audience, le courrier électronique du 13 mai 2019 et l'avertissement du 31 mai 2019 ne valant pas preuve des faits y énoncés et lesdits faits, même à les supposer établis, étant bien trop anciens pour justifier le licenciement.

Faisant valoir que dans ces conditions, son licenciement n'est pas fondé sur des motifs précis, réels et sérieux, le requérant demande à voir déclarer son congédiement comme étant abusif.

Il conteste encore les attestations testimoniales adverses, dont il demande le rejet, tous les témoins étant des salariés dont les déclarations ne seraient, partant, pas neutres.

Il estime encore que lesdites attestations ne sont pas crédibles alors qu'elles ont été établies « à la demande », lesdits documents étant en effet

susceptibles d'être regroupées par date de rédaction et par fait reproché. Il critique finalement l'attestation de PERSONNE7.) pour reprendre textuellement le libellé de la lettre de licenciement.

Pour ces mêmes motifs, il conclut au rejet de l'offre de preuve formulée à titre subsidiaire.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois.

Se prévalant à cet égard d'une rémunération mensuelle de 3.901,96 €, calculée sur base de la moyenne des trois derniers salaires, le requérant réclame à ce titre la somme de $(6 \times 3.901,96 =) 23.411,76$ €.

Il prétend ensuite au paiement d'une indemnité de départ de trois mois qu'il évalue – sur base des salaires des douze derniers mois - à la somme de $(3 \times 4.346,69 =) 13.040,07$ €.

Le salarié demande encore le paiement d'un montant de 10.886,41 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant la période du 24 mai 2022 (lendemain du licenciement) au 31 janvier 2023, le requérant affirmant avoir touché le chômage à partir du mois de juin 2022 et expliquant avoir travaillé en intérim à partir d'octobre 2022.

Il réclame finalement la réparation de son préjudice moral évalué à 15.000 €.

A titre subsidiaire et à supposer que le licenciement ne soit pas déclaré abusif, PERSONNE1.) réclame le montant de 3.901,96 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle.

Il fait en effet valoir que contrairement aux formes prévues en matière de notification, l'employeur ne lui a pas fait signer de récépissé lors de la remise en mains propres de sa convocation à l'entretien préalable. Il souligne qu'aucun récépissé n'est versé, l'employeur se contentant de produire une attestation testimoniale à cet égard. Le requérant conteste ladite attestation, tout comme l'offre de preuve subsidiaire, les faits en résultant n'étant ni précis, ni pertinents et l'attestation n'étant pas neutre.

En ce qui concerne la notification en mains propres de la lettre de licenciement, qui aux termes de la requête introductive est affectée de la même irrégularité, le requérant se rapporte à prudence de justice, la lettre de licenciement versée par l'employeur portant en effet bien sa signature.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

Elle conclut tout d'abord au caractère précis des motifs, le salarié ayant non seulement été informé de la nature et de la portée des comportements reprochés en date des 4 avril 2022, 16 avril 2022 et 7 mai 2022 ainsi qu'en rapport avec son absentéisme habituel pour raisons de santé, mais encore de la circonstance que son attitude n'avait pas changé :

- malgré les différents avertissements, mises en garde et entretiens individuels pour des faits similaires reçus en date des 10 juin 2009, 13 septembre 2010, 31 mai 2019, 15 septembre 2021 et 4 avril 2022 ;
- malgré les formations en matière de sécurité dont il a bénéficié pendant l'exercice de son contrat et plus particulièrement en date du 30 juillet 2021.

Le salarié ayant ainsi à suffisance été informé en quoi il y avait « *comportement et propos irrespectueux, non-respect des règles de base en vigueur, insubordinations répétées et actes de provocation, niveau d'absentéisme et manque d'engagement* », la société défenderesse conclut au rejet du moyen tiré de l'imprécision des motifs.

Elle considère finalement que dans la mesure où les différents avertissements ont tous été remis au salarié, elle n'avait point besoin de les annexer à la lettre de licenciement, le salarié ne pouvant - au vu du libellé de la lettre de licenciement reprenant les faits déjà sanctionnés par les avertissements - se méprendre sur la nature et la portée des motifs lui reprochés.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) considère ensuite que les faits reprochés constituent des motifs réels et sérieux de licenciement.

Ainsi, en ce qui concerne le comportement et les propos irrespectueux, elle fait valoir :

- que conformément au contrat de travail et à l'article 32 de la convention collective de la société, le salarié se devait de respecter le code de conduite de l'employeur dont il avait connaissance et qui rappelle les valeurs de l'entreprise ;
- qu'ainsi, il se devait de respecter non seulement les principes d'intégrité, d'éthique et d'honnêteté mais encore le travail en équipe et aspirer à l'excellence ;
- que tout au long de ses années de service, le salarié s'est vu rappeler ces principes à d'innombrables reprises, les trois derniers rappels ayant eu lieu à l'occasion de son entretien du 29 mai 2019 ayant donné lieu à l'avertissement du 31 mai 2019, de la notification de l'avertissement du 4 avril 2022 ainsi que de la discussion avec ses

supérieurs du 5 avril 2022 en rapport avec ses déclarations suite à la notification de l'avertissement de la veille ;

- que nonobstant ces rappels, le salarié a continué de faire preuve d'une attitude arrogante et irrespectueuse à l'égard notamment de ses supérieurs ;
- qu'ainsi, en date du 7 mai 2022, PERSONNE1.) a déclaré à son responsable PERSONNE2.), en rapport avec une commande supplémentaire, si on se « *foutait de sa gueule* » et « *c'est quoi ces commandes de merde ?* » ;
- que plus tard au courant de cette même journée, alors que son Senior Operateur PERSONNE8.) lui a demandé de procéder au nettoyage du bâti machine, il lui a répondu « *je nettoierai ce que je veux* » ;
- que ces comportements constituent des violations du code de conduite alors qu'ils ne sont pas courtois, qu'ils vont à l'encontre de la cohésion et du travail en équipe et qu'ils impactent la productivité ;
- que conformément au code de conduite, l'employeur peut en pareil cas décider de mesures disciplinaires pouvant aller, en cas d'infractions graves ou de mauvaise conduite répétée, jusqu'au licenciement ;
- que les actes contraires au code de conduite peuvent par ailleurs, aux termes de l'article 5.2 de la convention collective de l'employeur, être considérés par ce dernier comme faute grave ;
- que les comportements reprochés sont d'autant plus graves en l'espèce au vu des antécédents spécifiques du salarié et des rappels dont il a d'ores et déjà fait l'objet ;
- qu'en effet, déjà à l'occasion de son entrevue avec ses responsables en date du 31 mars 2022 ainsi que lors de son entretien individuel, il avait adopté un comportement irrespectueux, se mettant soit à sourire lorsque ses responsables abordaient les améliorations à envisager, soit à adopter une attitude indifférente en regardant le plafond, soit encore en s'énervant en annonçant qu'il allait « *péter un câble* » si l'employeur continuait à le critiquer ;
- qu'ainsi, PERSONNE1.) s'est vu notifier un avertissement le 4 avril 2022 lui demandant de cesser d'être arrogant à l'égard de ses supérieurs et de montrer plus de respect, le salarié ayant été informé que plus aucun écart ne serait toléré ;
- que toutefois, son comportement ne s'est pas amélioré ;

- qu'en effet, le jour même de la notification de l'avertissement, le salarié a déclaré à PERSONNE2.) qu'il allait « lever le pied » vu que PERSONNE4.) lui aurait déclaré à l'occasion de la notification de l'avertissement que « *la productivité, je m'en fous* » ;
- que ces paroles ont toutefois été sorties de leur contexte, PERSONNE4.) les ayant prononcées en tant que réponse à l'argumentation du salarié qui, au moment de la notification de l'avertissement, expliquait qu'il était bon en productivité ;
- que son supérieur lui a alors voulu faire comprendre qu'il ne suffisait pas d'être productif si à côté il manquait de respect à sa hiérarchie et que c'est dans ce contexte particulier que ces paroles ont été prononcées ;
- que suite aux déclarations du requérant, une nouvelle entrevue a eu lieu entre le salarié d'une part et ses responsables PERSONNE9.) et PERSONNE4.) d'autre part, à l'occasion de laquelle ce dernier l'a rendu attentif au fait qu'il ne devait pas sortir les paroles du contexte ;
- qu'au vu du caractère mensonger et malhonnête des déclarations du salarié et de la circonstance qu'il s'est de nouveau montré irrespectueux à l'égard de ses responsables le 7 mai 2022, son licenciement est à déclarer justifié.

En ce qui concerne le port des équipements de protection individuels, la société défenderesse fait valoir :

- que conformément à l'article L.313-1 du Code du travail et à l'article 29 de la convention collective de l'employeur, le salarié se devait de respecter les règles en matière de sécurité et de santé au travail ;
- qu'aux termes de l'article 5.2. de ladite convention collective, la « *violation des règles de sécurité définies par le service EHS* » peut être considérée par l'employeur comme faute grave ;
- que dans le cadre du programme « All for one », le salarié a suivi de nombreuses formations en matière de sécurité, la dernière ayant été dispensée le 30 juillet 2021 ;
- que malgré ces formations, le salarié a accumulé tout au long de la relation de travail de nombreux antécédents pour violation desdites règles, faits qu'il n'a jamais contestés ;
- qu'il a ainsi reçu de nombreux rappels à l'ordre, mises en garde et avertissements notamment en date des 13 mai 2019, 29 mai 2019 et 4 avril 2022, faits que les reproches du 16 avril 2022 ont pu faire revivre pour constituer avec eux un comportement à risque que l'employeur n'est pas censé devoir tolérer ;

- qu'ainsi, en date du 29 mai 2019, il s'est fait rappeler à l'ordre par PERSONNE10.) pour non port des manchettes de scrapper ;
- que l'avertissement du 4 avril 2022 visait quant à lui le non-respect répétitif du port des équipements de protection individuelle ;
- qu'à l'occasion de son entretien individuel visé dans ledit avertissement, il avait d'ailleurs admis qu'il ne portait pas ses équipements de protection tant que son chef ne le lui faisait pas remarquer ;
- que malgré ces rappels incessants, PERSONNE1.) a été surpris le 16 avril 2022 en trait d'utiliser son téléphone portable sur son poste de travail, fait qui a immédiatement donné lieu à un rappel à l'ordre de la part de son supérieur PERSONNE2.) ;
- que le même jour, il a encore été surpris en train de travailler sans ses gants obligatoires, omission qui à son tour a fait l'objet d'un rappel à l'ordre de la part de ce même supérieur ;
- que tous ces comportements risquent d'engager la responsabilité pénale de la société défenderesse ;
- qu'en effet, les violations répétées et délibérées reprochées au salarié ne permettent pas à l'employeur de répondre à son obligation légale, conformément à l'article L.312-1 du Code du travail, d'assurer la sécurité et la santé de ses salariés au travail.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) reproche ensuite à son ancien salarié de nombreuses insubordinations et refus d'ordre persistants. Ainsi, elle explique :

- que malgré l'avertissement écrit du 4 avril 2022, le salarié s'est rendu coupable en date du 7 mai 2022 d'une insubordination et d'un manque de respect en déclarant à son supérieur PERSONNE2.) si on se « *foutait de sa gueule* » et « *c'est quoi ces commandes de merde ?* » ;
- que le même jour, il a répondu à PERSONNE8.), qui lui avait demandé de nettoyer le bâti machine, que « *je nettoierai ce que je veux* » ;
- que malgré demandes réitérées de l'employeur, il a par ailleurs continué à ne pas respecter les règles élémentaires applicables au sein de la société ;
- qu'il s'agit là manifestation d'insubordinations de nature à mettre un terme à la confiance que l'employeur doit nécessairement avoir en lui et partant à justifier le licenciement intervenu ;

- qu'en effet, aux termes de l'article 5.2 de la Convention collective, l'insubordination manifeste peut être considérée, par l'employeur, comme constituant une faute grave ;
- que c'est à tort que le requérant fait valoir qu'on ne saurait lui reprocher des faits anciens, alors qu'il s'agit de faits graves et commis dans la continuité.

L'employeur reproche finalement au salarié son absentéisme habituel pour raisons de santé. Ainsi, il fait plus particulièrement valoir :

- que depuis son embauche, le salarié a accumulé 377 jours d'absence ;
- que la situation ne s'est pas améliorée malgré de multiples entretiens et avertissements écrits (avertissements des 16 juin 2009 et 13 septembre 2010, entretien du 22 février 2018) ;
- que ces absences ont eu un impact sur l'entreprise et sur le fonctionnement de l'équipe dont le requérant faisait partie ;
- que d'ailleurs, le salarié ne respectait pas non plus ses temps de pause ;
- qu'ainsi et bien qu'aux termes de l'article 11 de la convention collective, il n'avait droit qu'à une pause de 2 x 10 minutes et à une pause déjeuner de 30 minutes, il s'accordait des pauses bien plus importantes sans en informer son patron ;
- que ce comportement a donné lieu à un entretien avec ses responsables le 29 mai 2019 ainsi qu'à un avertissement subséquent du 31 mai 2019.

Le salarié n'ayant jamais changé d'attitude malgré les nombreuses mises en garde et avertissement et ayant continué à ne pas vouloir respecter les règles, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du licenciement.

A l'appui de ses développements, elle fait valoir que le salarié n'a jamais contesté les faits lui reprochés.

Elle renvoie encore aux éléments du dossier et notamment aux attestations testimoniales figurant parmi ses pièces.

A titre subsidiaire, elle formule l'offre de preuve suivante :

« 1. En date du 7 mai 2023, PERSONNE1.) est venu voir PERSONNE2.), son responsable Lead opérateur, en demandant si « on se foutait de sa gueule » car une commande de 10 runs avait été mise sur le SL41. Car un arrêt court était prévu sur le SL3.

Ensuite PERSONNE1.), s'est permis de dire, toujours en s'adressant à son responsable : « c'est quoi les commandes de merde ».

2. Durant la même journée, le Senior Opérateur, a été voir PERSONNE1.) sur son poste pour lui donner des consignes et lui demander d'orienter les tâches de nettoyage 5S, en lui demandant de nettoyer le bâti machine. PERSONNE1.) a répondu « je nettoierai ce que je veux ».

3. Le 16 avril 2022, PERSONNE1.) a eu un rappel sur l'interdiction du téléphone portable alors qu'il était en train d'utiliser ce dernier sur son poste de travail.

Le 16 avril 2022, PERSONNE1.) a eu un rappel sur le non port des EPI (il ne respectait pas le port des gants obligatoires) à la date par PERSONNE11.), son responsable.

4. Le 5 avril 2022, Entretien avec PERSONNE4.) et PERSONNE12.) pour des propos tenus à PERSONNE11.) suite à la notification d'un dernier avertissement à PERSONNE1.) en date du 04/04/22 ou ce dernier a dit qu'il allait lever le pied vu que PERSONNE4.) durant l'entretien avait dit « la productivité, je m'en fous ».

Durant cet entretien, PERSONNE4.) a demandé à PERSONNE1.) de nouveau de faire attention à sa communication, d'être très vigilant à ne pas être dans la provocation et d'éviter de colporter des phrases sorties de son contexte. Ce qui est le cas avec ces derniers propos.

Oui effectivement, lors de cet entretien du 05/04/22, PERSONNE4.) a répété avoir bien « j'ai dit la productivité, je m'en fous ». Ce propos était les derniers mots d'un des échanges lors de la notification du dernier avertissement. « PERSONNE1.) dans cet échange disait dans l'entretien que malgré tout ce qu'on lui reproche il était bon en productivité. Ce à quoi PERSONNE4.) a répondu forcément nous te voyons en entretien pour des faits précis et des règles et valeurs que tu ne respectes pas et que nous ne pouvons accepter, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas des choses que tu fais bien, mais par contre même si nous sommes sur un site de production, oui la production est importante (et tu seras toujours évalué aussi sur ce critère) mais en rapport au respect de nos valeurs ce dernier est la priorité, tu peux être le meilleur en productivité, si à côté de ça tu manques de respect à tes encadrants, tu es irrespectueux et arrogant, la productivité je m'en fous ».

PERSONNE1.) a dit avoir bien compris, avoir dit cela « à chaud » encore sous le coup de la notification du dernier avertissement.

PERSONNE4.) a également informé, ce 5 avril 2022, PERSONNE13.), président de la Délégation de ce nouvel échange. Ce dernier a dit avoir eu écho effectivement de ces propos et avoir également eu une discussion avec PERSONNE1.) pour lui rappeler de faire attention à ces propos et lui rappeler qu'il venait d'être vu pour un dernier avertissement.

5. Dans l'entretien disciplinaire du 04 avril 2022 nous avons explicitement dit et écrit que « Nous attendons également de vous de revoir votre arrogance et de démontrer plus de respect lorsque vos responsables vous font des remarques. ». »

Considérant le licenciement comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste le montant de l'indemnité de préavis réclamée, le salaire mensuel à prendre en considération ne s'élevant, compte tenu de la prime pour poste de nuit, qu'au montant de (3.306 + 297,53 =) 3.603,53 €.

L'employeur demande dès lors à voir limiter toute condamnation au titre de l'indemnité de préavis à la somme de (6 x 3.603,53 =) 21.621,18 €.

En ce qui concerne l'indemnité de départ, la société défenderesse estime qu'il n'y a pas lieu de tenir compte des gratifications et autres heures supplémentaires touchées par le salarié au courant des douze derniers mois ayant précédé le licenciement.

Elle demande partant à voir ramener à 3.479,79 € le salaire mensuel servant de base au calcul de l'indemnité de départ, le salarié pouvant partant prétendre, au vu de son ancienneté, à la somme maximale de (3 x 3.479,79 =) 10.445,79 € (sic).

La société défenderesse conteste ensuite les dommages et intérêts réclamés au titre des préjudices matériel et moral, les faits reprochés au salarié ayant pu justifier son licenciement avec préavis.

Elle en déduit qu'il n'y a pas lieu à indemnisation ni du préjudice matériel, ni du préjudice moral.

A titre subsidiaire et en ce qui concerne plus particulièrement le préjudice matériel, elle explique qu'il résulte des propres pièces adverses que le salarié a retrouvé un nouvel emploi dès le 22 août 2022 (et non pas seulement à partir du mois d'octobre 2022).

Elle lui reproche ensuite de ne pas avoir établi l'existence de recherches suffisantes ni avant le 22 août 2022, ni après cette date, les pièces versées n'étant pas probantes et le dommage revendiqué ne se trouvant dès lors pas en lien causal avec le licenciement opéré.

A titre plus subsidiaire, la société défenderesse estime que toute éventuel préjudice est couvert par l'indemnité compensatoire de préavis. En tout état de cause, elle demande à voir réduire le préjudice à de plus justes proportions et elle conteste le salaire mensuel pris en compte par le requérant, demandant pour sa part à le voir limiter au montant de 3.603,56 €.

En ce qui concerne le préjudice moral, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) considère qu'il n'est pas non plus prouvé et conclut au rejet de la demande afférente.

La société défenderesse conteste ensuite la demande subsidiaire relative à l'irrégularité formelle.

Ainsi, elle conteste ne pas avoir remis en mains propres du salarié sa convocation à l'entretien préalable, le contraire résultant de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) qui a procédé à ladite remise.

A titre subsidiaire, elle demande à voir réduire le montant dû à la somme de 3.603,56 €, soit un mois de salaire de base.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut finalement à l'irrecevabilité de la demande relative aux honoraires d'avocat, lesdits frais ne pouvant être réclamés sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil alors qu'ils sont susceptibles de l'être sur base des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que suivant contrat de travail du 12 septembre 2005, PERSONNE1.) a été engagé par la société défenderesse avec reprise d'une ancienneté remontant au 1^{er} septembre 2004 (pièce n°1 de Maître Aurélie BELINGAR).

Par courrier remis en mains propres en date du 12 mai 2022, le salarié a été convoqué à un entretien préalable au licenciement pour la date du 17 mai 2022 (pièce n°5 de Maître Aurélie BELINGAR).

Suivant lettre remise en mains propres du salarié contre signature sur le double de ladite lettre (pièce n°20 de l'étude CASTEGNARO), PERSONNE1.) s'est ensuite vu licencier avec effet immédiat.

Il résulte des déclarations concordantes des parties à l'audience que ledit courrier était composé d'une énonciation des motifs sous forme de catégories de reproches (deux pages) ainsi que d'une annexe exposant le « détail des motifs » (sept pages) et qu'aucun autre document n'était joint à ladite lettre de licenciement.

Quant à la précision des motifs :

Conformément à l'article L. 124-10 paragraphe (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.

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.

En effet, l'indication du ou des motifs du congédiement doit révéler leur nature et leur portée exacte et elle doit permettre 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 et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et qui est le seul support valant énonciation des motifs, l'employeur ne pouvant être admis à pallier aux lacunes et carences de la lettre comportant les motifs du congédiement.

Si l'employeur a la faculté d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires, cette faculté ne peut être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence quant à la précision des motifs, et la possibilité de compléter les précisions fournies ne peut suppléer à une absence de précision originale des motifs énoncés et ne saurait permettre à l'employeur d'indiquer des motifs nouveaux.

Le salarié reproche tout d'abord à l'employeur de ne pas avoir fait figurer le « détail des motifs » dans le corps même de la lettre de licenciement de sorte que cette dernière ne serait pas suffisamment précise alors qu'elle n'énoncerait que la nature des griefs sous forme de tirets sans aucunement faire état de faits concrets.

L'employeur n'a pas pris position par rapport à cet argument.

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement qu'après avoir énoncé de manière sommaire la nature des motifs ainsi que les dispositions légales et conventionnelles y applicables, l'employeur a invité le salarié à consulter « *ci-après le détail des motifs exposés (...) durant l'entretien préalable du 17 mai 2022 motivant votre licenciement* ».

Il n'a pas été contesté que ce « détail des motifs » se trouvait bien annexé au courrier de licenciement.

Ladite annexe ayant ainsi fait partie intégrante de la lettre de licenciement et ayant été notifiée concomitamment à ladite lettre, l'argumentation du salarié est à rejeter.

PERSONNE1.) considère ensuite que le « détail des motifs » est à son tour imprécis.

Le tribunal estime pour sa part qu'il résulte avec une précision suffisante dudit document que l'employeur entendait viser :

- le comportement du requérant du 7 mai 2022 à l'égard de son Lead Opérateur PERSONNE2.), le requérant se voyant en effet reprocher d'avoir déclaré à ce dernier si « *on se foutait de sa gueule* » en faisant référence à « *des commandes de merde* » qui devaient être effectuées sur le slitter SL41 ;
- le comportement du 7 mai 2022, le Senior Opérateur du salarié ayant donné au requérant la consigne de nettoyer le bâti machine et s'étant vu répondre que « *je nettoierai ce que je veux* ». Le fait que l'employeur ait omis d'indiquer le nom dudit supérieur (PERSONNE8.) ne saurait prêter à conséquence, le requérant ne s'étant pas trompé sur les faits lui reprochés alors qu'il affirme que ce dernier l'aurait mal compris ;
- deux infractions aux règles en matière de sécurité et de santé en date du 16 avril 2022, l'employeur ayant fait état de l'usage pourtant interdit du téléphone portable sur le poste de travail du salarié ainsi que du non-port de ses gants pourtant obligatoires, tout en précisant que lesdites infractions ont fait l'objet de deux rappels à l'ordre immédiats de la part de son supérieur PERSONNE2.).

Il résulte encore du « détail des motifs » que le requérant se voit reprocher – certes de manière un peu confuse mais permettant malgré tout l'identification du motif – d'avoir déclaré à son Lead Opérateur PERSONNE2.), suite à la notification de l'avertissement du 4 avril 2022 par PERSONNE4.) et PERSONNE9.), qu'il allait « lever le pied » vu que PERSONNE4.) lui aurait déclaré que « la productivité je m'en fous », l'employeur lui reprochant d'avoir sorti ce bout de phrase de son contexte alors que le responsable avait au contraire déclaré que la productivité était également importante mais que, en rapport avec l'objet de l'avertissement qui visait un manque de respect à l'égard de ses encadrants ainsi qu'un comportement irrespectueux et arrogant, la productivité n'était pas la priorité.

Si la circonstance pour la société défenderesse d'avoir qualifié tous ces faits tantôt de « comportement et propos irrespectueux », tantôt d'« actes d'insubordination répétés » voir éventuellement de « manque d'engagement » est certes de nature à rendre la lecture de la lettre de licenciement fastidieuse, elle n'est en revanche pas de nature à rendre ladite lettre imprécise pour autant, les termes utilisés par l'employeur ne constituant en fin de compte que des qualifications différentes utilisées pour les mêmes faits.

La société défenderesse a finalement indiqué avec une précision suffisante le motif tiré de l'absentéisme habituel alors qu'elle a indiqué tant les absences reprochées et considérées comme étant excessives -

auxquelles elle a rajouté un certain nombre de journées de congés pour raisons familiales - que les circonstances ayant amené l'employeur à considérer que ces absences ne pouvaient plus être tolérées plus longtemps sans préjudice pour l'entreprise.

Il importe peu à cet égard que l'employeur ait omis de joindre au courrier de licenciement les avertissements des 10 juin 2009 et 13 septembre 2010, les absences reprochées à l'époque étant les mêmes que celles auxquelles l'employeur se réfère dans le « détail des motifs » de sorte que le salarié ne saurait raisonnablement prétendre qu'à défaut d'avoir annexé lesdits courriers, il ne saurait apprécier la nature et la portée du motif invoqué.

Le salarié ayant ainsi été mis en mesure d'apprécier la nature et la portée exacte des fautes ci-avant énumérées, et le tribunal d'en évaluer la gravité, le moyen tiré de l'imprécision des prédicts motifs est à rejeter.

Il en va toutefois différemment en ce qui concerne la référence faite à l'avertissement que le salarié s'est vu notifier en date du 4 avril 2022.

Il y a en effet lieu de rappeler que la simple référence à un avertissement est insuffisante, l'employeur étant tenu d'indiquer avec précision les faits ou fautes ayant donné lieu à cet avertissement (cf. : Cour d'appel, 9 juillet 2007, n°33976 du rôle).

Il s'ensuit que si la lettre d'avertissement n'a pas été jointe à la lettre de licenciement et que le fait précis ayant fait l'objet de cet avertissement n'est pas non plus repris dans la lettre en question, il n'y a pas lieu de tenir compte des griefs y énoncés dans le cadre de l'appréciation de la gravité des fautes reprochées au salarié (en ce sens : Cour d'appel, 5 janvier 2023, n° CAL-2021-00107 du rôle).

Contrairement aux plaidoiries de l'employeur, la supposée connaissance par le salarié des motifs qui lui auraient été exposés lors de la notification des avertissements est sans incidence à cet égard, alors que c'est dans la lettre de licenciement que les motifs doivent, aux termes de l'article L. 124-10 paragraphe (3), être énoncés avec précision.

Or, si l'on peut encore déduire des termes prononcés par PERSONNE4.) à l'occasion de la notification de l'avertissement du 4 avril 2022 (« *tu peux être le meilleur en productivité, si à côté de ça tu manques de respect à tes encadrants, tu es irrespectueux et arrogant, la productivité je m'en fous* ») que ledit avertissement visait un manque de respect à l'égard des encadrants ainsi qu'un comportement irrespectueux et arrogant du salarié, l'employeur est toutefois resté en défaut de préciser dans la lettre de licenciement les faits concrets sur base desquels il a cru ainsi pouvoir qualifier les faits reprochés et procéder à l'avertissement en question.

Dans l'appréciation du bien-fondé du licenciement, il n'y a dès lors pas lieu de tenir compte ni du comportement du salarié lors de son entrevue avec ses encadrants le 31 mars 2022, ni de celui lors de ses revues annuelles GPS qui ont donné lieu audit avertissement (comportements consistant à sourire au moment où ses responsables abordaient les améliorations à envisager, à adopter une attitude indifférente en regardant le plafond ou encore à s'énerver en annonçant qu'il allait « péter un câble »).

Il en va de même du « non-respect des règles de base » reproché aux termes dudit avertissement, alors qu'à défaut d'avoir été annexé à la lettre de licenciement, l'employeur n'a pas identifié à suffisance les motifs qu'il avait l'intention de reprocher à son salarié. Aussi, le fait pour l'employeur d'avoir précisé, dans le « détail des motifs » annexé à la lettre de licenciement, que le salarié s'est vu notifier ledit avertissement pour « *des règles et valeurs que tu ne respectes pas* » ainsi que pour « *un sérieux manque d'engagement envers l'entreprise* » rendant « *difficile à l'encadrement de vous apporter sa confiance* », ne permet ni au salarié, ni au tribunal d'identifier les motifs dont l'employeur voulait faire état.

Il s'ensuit qu'à défaut d'avoir été expressément repris dans la lettre de licenciement, il n'y a pas lieu de tenir compte ni du fait du 13 mai 2019 (« *erreur opératoire* »), ni de celui discuté lors de l'entrevue du 29 mai 2019 et ayant donné lieu à l'avertissement du 31 mai 2019 (« *non respect des temps de pause* ») énoncés dans l'avertissement du 4 avril 2022.

Il en va encore de même du fait du 15 septembre 2021 (« *non respect des communications envers ses collègues* ») ainsi que « *du non respect de manière répétitive du port des EPI* », l'employeur n'ayant aucunement spécifié dans son courrier de licenciement les faits concrets qu'il entendait viser.

Les faits visés par l'avertissement écrit du 4 avril 2022 n'étant pas à prendre en considération, la question de savoir si le salarié s'est vu notifier l'annexe dudit avertissement devient sans pertinence de sorte qu'il y a lieu de passer outre.

L'employeur ne pouvant suppléer par une mesure d'instruction aux carences de sa lettre de motivation, le point 5 de l'offre de preuve de l'employeur est à rejeter.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail : « *En cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément

psychologique, c'est-à-dire que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse est celle qui revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail. Dans le cadre d'un licenciement avec effet immédiat, tel qu'en l'espèce, la gravité du fait reproché doit, aux termes de l'article L. 124-10 paragraphe (2) du Code du travail, rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

Le comportement reproché devant être de nature à rendre immédiatement impossible le maintien des relations de travail, le législateur a pris soin de limiter dans le temps la faculté pour l'employeur d'invoquer un tel comportement à l'appui d'un licenciement avec effet immédiat.

Ainsi, l'article L. 124-10 paragraphe (6) du Code du travail dispose que :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

(...) ».

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement.

Il appartient ensuite à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (Cass., 8 décembre 2016, n°94/16, registre 3717).

L'employeur ayant entamé la procédure de licenciement par la notification en mains propres de la convocation à l'entretien préalable – document que le salarié ne conteste pas avoir reçu le 12 mai 2022 – c'est à tort que le salarié considère que les deux motifs du 16 avril 2022 auraient été invoqués en dehors du délai légal.

L'argumentation de PERSONNE1.) à cet égard est dès lors à rejeter.

Pour autant que son moyen visait également le comportement antérieur reproché suite à la notification de l'avertissement du 4 avril 2022, force est de constater que dans la mesure où la société défenderesse a invoqué différents faits situés endéans le mois précédant la convocation à l'entretien préalable, rien ne s'oppose à ce que l'employeur invoque à l'appui de ces faits nouveaux un fait remontant au-delà du délai légal pour constituer, le cas échéant et ensemble avec ces derniers, une faute d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement.

Afin d'établir les faits reprochés au salarié, que ce dernier conteste, l'employeur se réfère aux éléments du dossier et plus particulièrement aux attestations testimoniales.

C'est à tort que le salarié conclut au rejet desdites attestations pour émaner de salariés de la société défenderesse.

En effet, aux termes de l'article 405 du Nouveau code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Les reproches à témoins étant abolis, le seul fait que les auteurs des attestations versées par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) sont ses salariés n'entraîne pas leur incapacité de témoigner, de sorte qu'il n'y a ni lieu de rejeter leurs attestations testimoniales, ni lieu de les écarter comme potentiels témoins.

C'est encore à tort que PERSONNE1.) critique la crédibilité des attestations versées en cause.

S'il est vrai que les attestations de PERSONNE14.) et de PERSONNE8.) relatives aux faits du 7 mai 2022 ont été établies toutes deux en date du 9 décembre 2022, cette circonstance n'est toutefois pas de nature, en l'absence d'autres éléments, à pouvoir mettre en cause la crédibilité des déclarations respectives de leurs auteurs. Il en va de même des autres attestations, le salarié n'ayant fait état d'aucune contradiction entre les différents documents versés.

Au vu des contestations du salarié à l'égard du contenu desdites attestations et compte tenu de la circonstance que toutes les attestations testimoniales ne sont rédigées avec la précision requise, le tribunal décide, avant tout autre progrès en cause, de faire droit à l'offre de preuve de l'employeur telle que reprise au dispositif du présent jugement.

En attendant le résultat de ladite mesure d'instruction, il y a lieu de réserver les demandes de même que les frais.

Par ces motifs,

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, statuant contradictoirement et en premier ressort ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de la modification de ses demandes ;

d o n n e a c t e à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle ;

avant tout autre progrès en cause,

a d m e t la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à prouver par l'audition des témoins :

- 1) Monsieur PERSONNE2.), c/o SOCIETE1.), demeurant professionnellement à L-ADRESSE2.),
- 2) Monsieur PERSONNE15.), c/o SOCIETE1.), demeurant professionnellement à L-ADRESSE2.),
- 3) Monsieur PERSONNE12.), c/o SOCIETE1.), demeurant professionnellement à L-ADRESSE2.),
- 4) Monsieur PERSONNE16.), c/o SOCIETE1.), demeurant professionnellement à L-ADRESSE2.),

les faits suivants :

« 1. En date du 7 mai 2023, PERSONNE1.) est venu voir PERSONNE2.), son responsable Lead opérateur, en demandant si « on se foutait de sa gueule » car une commande de 10 runs avait été mise sur le SL41. Car un arrêt court était prévu sur le SL3.

Ensuite PERSONNE1.), s'est permis de dire, toujours en s'adressant à son responsable : « c'est quoi les commandes de merde ».

2. Durant la même journée, le Senior Opérateur, a été voir PERSONNE1.) sur son poste pour lui donner des consignes et lui demander d'orienter les tâches de nettoyage 5S, en lui demandant de nettoyer le bâti machine. PERSONNE1.) a répondu « je nettoierai ce que je veux ».

3. Le 16 avril 2022, PERSONNE1.) a eu un rappel sur l'interdiction du téléphone portable alors qu'il était en train d'utiliser ce dernier sur son poste de travail.

Le 16 avril 2022, PERSONNE1.) a eu un rappel sur le non port des EPI (il ne respectait pas le port des gants obligatoires) à la date par PERSONNE11.), son responsable.

4. *Le 5 avril 2022, entretien avec PERSONNE4.) et PERSONNE12.) pour des propos tenus à PERSONNE11.) suite à la notification d'un dernier avertissement à PERSONNE1.) en date du 04/04/22 ou ce dernier a dit qu'il allait lever le pied vu que PERSONNE4.) durant l'entretien avait dit « la productivité, je m'en fous ».*

Durant cet entretien, PERSONNE4.) a demandé à PERSONNE1.) de nouveau de faire attention à sa communication, d'être très vigilant à ne pas être dans la provocation et d'éviter de colporter des phrases sorties de son contexte.

Les termes « la productivité, je m'en fous » imputées à PERSONNE4.) étaient les derniers mots d'un des échanges lors de la notification du dernier avertissement. PERSONNE1.) dans cet échange disait dans l'entretien que malgré tout ce qu'on lui reproche il était bon en productivité. Ce à quoi PERSONNE4.) a répondu forcément nous te voyons en entretien pour des faits précis et des règles et valeurs que tu ne respectes pas et que nous ne pouvons accepter, cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas des choses que tu fais bien, mais par contre même si nous sommes sur un site de production, oui la production est importante (et tu seras toujours évalué aussi sur ce critère) mais en rapport au respect de nos valeurs ce dernier est la priorité, tu peux être le meilleur en productivité, si à côté de ça tu manques de respect à tes encadrants, tu es irrespectueux et arrogant, la productivité je m'en fous ».

PERSONNE1.) a dit avoir bien compris, avoir dit cela « à chaud » encore sous le coup de la notification du dernier avertissement ».

cette offre de preuve étant précise, pertinente et concluante, dès lors recevable;

c o m m e t de ce devoir d'instruction le juge de paix Frank NEU sinon l'un des autres juges de paix d'Esch-sur-Alzette ;

f i x e jour et heure pour l'enquête au lundi 19 juin 2023 à 09.30 heures du matin, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, Place Norbert Metz, salle n°3 au 1er étage;

f i x e la contre-enquête au lundi 2 octobre 2023 à 09.30 heures du matin, au même endroit ;

a c c o r d e à PERSONNE1.) un délai jusqu'au 4 août 2023 inclus pour indiquer les noms et adresses d'éventuels témoins au greffe de la justice de paix de céans, sauf prorogation de ce délai qui sera accordée en cas de prorogation de l'enquête ;

r e f i x e l'affaire pour continuation des débats à l'audience publique du lundi 23 octobre 2023 à 15.00 heures de l'après-midi, à la Justice de Paix de et à Esch-sur-Alzette, salle d'audience n°2 au 1er étage;

r é s e r v e tous les autres chefs de la demande de même que les frais.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

*Frank NEU, juge de paix, président,
Guy MORHENG, assesseur-patron,
André GILBERTZ, assesseur-salarié,
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.