

Texte pseudonymisé

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

Assistance judiciaire a été accordée à PERSONNE1.) suivant décision de Monsieur
le Délégué du Bâtonnier du 21 décembre 2022

Répertoire n° : 587/23
E-TRAV-29/22

Audience publique du 20 mars 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 Quentin GAVILLOT,
en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocats à Luxembourg,

et :

la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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 conseil d'administration actuellement en fonctions,

- **partie défenderesse** - comparant par Maître Caroline SCHILTZ,
en remplacement de Maître Anne FERRY, avocats à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 24 février 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 28 mars 2022, date à laquelle l'affaire fut refixée au 11 juillet 2022.

Suite à deux refixations ultérieures à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 13 février 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 24 février 2022, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) S.A., 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 :	20.338,56 €
- Indemnité de départ :	10.169,29 €
- Préjudice matériel :	30.000,00 €
- Préjudice moral :	15.000,00 €

soit en tout 75.507,85 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de la susdite requête.

Il demanda encore un montant de 3.500 € à titre de remboursement de ses frais d'avocat sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

Le requérant réclama finalement une indemnité de procédure de 2.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

A l'audience publique du 13 février 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, le requérant déclara :

- réduire sa demande relative au préjudice matériel à 12.538,40 € ;
- renoncer à sa demande en remboursement des honoraires d'avocat.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. réclama de manière reconventionnelle la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer un montant de 1.500 € à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile

ainsi qu'un montant de 1.500 € à titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 1^{er} septembre 2004, il est entré aux services de la société défenderesse en qualité d'ouvrier de production.

Il explique que par lettre recommandée du 29 octobre 2021, il s'est vu licencier avec effet immédiat dans les termes suivants :

(...)

PERSONNE1.) explique avoir contesté contre ce licenciement suivant courrier du 17 décembre 2021, les motifs invoqués par l'employeur n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Il considère encore que lesdits motifs ne sont ni réels, ni sérieux.

Ainsi, le requérant fait valoir que les huit premiers reproches n'ont aucun lien avec les faits plus récents et qu'ils sont bien trop anciens pour justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il conteste ensuite les faits des mois d'août 2021 et d'octobre 2021, ces derniers ne reposant que sur les déclarations de la dame PERSONNE2.) qui, dans son attestation testimoniale, ne ferait état que de son ressenti personnel de sorte que les faits reprochés ne seraient pas établis.

PERSONNE1.) explique encore que malgré les multiples avertissements qu'il ne conteste pas avoir reçus, l'employeur n'a jamais pris l'initiative de le licencier plus tôt.

Il fait finalement valoir que même après le dernier reproche, la société défenderesse a mis plus de trois semaines avant de procéder à son licenciement, période pendant laquelle il explique avoir continué à travailler normalement sans qu'aucun nouvel incident ne lui soit reproché. Le requérant estime que ce décalage atténue la gravité des reproches et prouve que la continuation de la relation de travail n'est pas devenue immédiatement impossible.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de six mois, soit la somme de $(6 \times 3.389,76 =) 20.338,56 \text{ €}$.

Il prétend encore au paiement d'une indemnité de départ correspondant à trois mois de salaire, soit la somme de $(3 \times 3.389,76 =) 10.169,29 \text{ €}$ (sic).

Le requérant demande ensuite le paiement d'un montant de 12.538,40 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il affirme avoir subi pendant la période de novembre 2021 à juin 2022 (soit huit mois), le montant ainsi réclamé correspondant à la différence, pendant ladite période, entre les salaires qu'il aurait continué à toucher en l'absence de licenciement et les allocations de chômage touchées de la part du Pôle Emploi.

PERSONNE1.) réclame finalement la réparation de son préjudice moral évalué à 15.000 €.

La société anonyme SOCIETE1.) S.A. s'oppose à la demande.

Elle considère que les faits reprochés constituent des motifs précis, réels et sérieux de nature à justifier le congédiement intervenu.

Elle conteste ainsi tout retard dans la notification du licenciement, le léger décalage invoqué par le requérant ayant servi à faire des investigations et n'étant pas de nature à mettre en cause la gravité du comportement reproché.

La société défenderesse estime encore qu'il n'y a pas lieu d'écarter les faits anciens, ceux-ci pouvant être invoqués à l'appui d'un licenciement pour faute grave en cas de survenance - tel qu'en l'espèce - de faits nouveaux.

Elle fait par ailleurs valoir que tant les faits anciens que les faits plus récents sont du même type et qu'ils sont de nature à traduire le problème comportemental dont le requérant a fait preuve tout au long de la relation de travail.

Ainsi, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. considère qu'il résulte des éléments du dossier que PERSONNE1.) avait des problèmes d'agressivité et d'impulsivité ayant donné lieu à des prises de mains et à des dégradations, qu'il utilisait un ton irrespectueux dans ses discussions avec ses collègues de travail et sa hiérarchie et qu'il adoptait une attitude intimidante à l'égard de ses responsables allant crescendo jusqu'à devenir intolérable et ce notamment aux dates invoquées dans la lettre de licenciement, à savoir :

- le 5 janvier 2012,
- le 16 janvier 2012,
- le 10 juillet 2013,
- le 10 février 2016,
- le 23 mai 2016,
- le 14 octobre 2016,
- le 8 juin 2020,
- le 19 janvier 2021,
- le 20 août 2021 et
- le 5 octobre 2021.

La société défenderesse souligne encore que dans la mesure où les responsables successifs du requérant ont tous été confrontés aux mêmes problèmes, ceux-ci trouvent nécessairement leur origine au niveau du salarié.

A l'appui de son argumentation, elle se réfère aux nombreux avertissements et rapports de non-conformité joints à la lettre de licenciement ainsi qu'aux attestations testimoniales versées parmi ses pièces.

Pour autant que de besoin, elle formule encore une offre de preuve.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. conclut principalement au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis et l'indemnité de départ, faisant par ailleurs valoir qu'il y aurait lieu de déduire de l'indemnité de préavis les allocations de chômage touchées par le salarié.

La société défenderesse conteste ensuite le préjudice matériel, le requérant n'ayant pas prouvé avoir effectué une recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Elle s'oppose finalement à toute indemnisation d'un préjudice moral, ce dernier n'ayant pas été établi.

Motifs de la décision :

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.

Il est admis qu'en cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motif grave, l'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement 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.

En l'espèce, le tribunal considère que les motifs résultant de la lettre de licenciement - lue ensemble avec les documents y annexés et qui en font partie intégrante – a été fournie de manière précise, l'employeur ayant indiqué tant les dates que les circonstances ainsi que les faits reprochés au salarié de sorte que celui-ci ne saurait raisonnablement prétendre avoir ignoré la nature et la portée exacte des motifs ayant conduit à son congédiement.

Le moyen tiré de l'imprécision des motifs est dès lors 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 de la relation 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.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'a pas fait valoir de contestations particulières en rapport avec le respect du prédit délai, l'employeur ayant en effet invoqué un fait nouveau de nature à faire revivre les faits remontant à plus d'un mois avant le licenciement pour pouvoir le cas échéant constituer avec ces derniers une faute grave susceptible de pouvoir justifier le licenciement

Le salarié estime en revanche que tous les faits antérieurs au 20 août 2021 sont trop anciens pour être invoqués à l'appui des deux faits plus récents.

Il est en effet admis que si des incidents similaires remontant à plus d'un mois avant le licenciement peuvent être invoqués à l'appui d'un fait nouveau, « *des faits remontant loin dans le temps risquent de ne plus être pris en considération* » (Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 4ème édition page 353).

Ainsi, le tribunal considère que c'est à juste titre que le requérant conclut au rejet des faits des années 2012, 2013 et 2016 comme étant trop anciens, lesdits reproches - quoi que non contestés - remontant à plus de cinq ans avant le licenciement et n'étant dès lors plus susceptibles de justifier un licenciement avec effet immédiat même en présence d'un fait nouveau invoqué endéans le délai.

Il en va toutefois autrement en ce qui concerne les faits des 8 juin 2020 et 19 janvier 2021, ces derniers étant de nature à confirmer que malgré la période de presque quatre ans écoulée depuis 2016 et pendant laquelle il n'y a pas eu de nouvel incident, cette situation de calme n'a pas perduré, les faits reprochés étant par ailleurs similaires à ceux des mois d'août et d'octobre 2021 dans la mesure où ils sont de nature à confirmer le comportement agressif et impulsif reproché au salarié.

De tels faits, à les supposer établis, serait par ailleurs de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat malgré l'ancienneté du salarié alors qu'ils sont de nature à nuire au bon fonctionnement de l'entreprise, qu'ils sont incompatibles avec celui-ci, voire même susceptibles de perturber l'organisation de l'entreprise ou de lui causer un grave préjudice.

Le tribunal rappelle en effet que les altercations, rixes, voies de fait qui se produisent pendant le temps de travail ou à l'occasion du travail entre salariés ou entre salariés et le chef d'entreprise, sinon un représentant ou supérieur hiérarchique, sont constitutives d'une faute grave, sans que les explications fournies par le salarié, l'ancienneté ou le caractère isolé du comportement puissent atténuer la gravité de la faute (cf. Cour d'appel, 23 mars 2006, n° 26700 du rôle ; Cour d'appel, 13 juillet 2006, n°30195 du rôle ; T.T. Esch-sur-Alzette, 21 février 2011, n° 516/11).

Le tribunal considère en conséquence qu'à supposer que le requérant ait agressé physiquement ou verbalement ses collègues ou responsables et qu'il ait adopté une attitude irrespectueuse, menaçante et intimidante à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques dans les locaux de l'entreprise et à l'occasion du travail, ce comportement constituerait une faute suffisamment grave pour ébranler immédiatement et définitivement la confiance que l'employeur doit avoir dans son salarié et à justifier en conséquence un licenciement avec effet immédiat.

Le requérant ne saurait par ailleurs prétendre que si les faits en question étaient effectivement si graves, la société défenderesse aurait dû procéder à son licenciement plus tôt et sans attendre l'écoulement d'un délai de trois semaines avant de procéder à la résiliation de son contrat de travail.

En effet, en cas de faute grave, le législateur a accordé à l'employeur un délai d'un mois pour invoquer la faute grave.

Admettre le raisonnement de PERSONNE1.) reviendrait de facto à écourter le délai légalement accordé à l'employeur en cas de faute grave et à créer par conséquence une insécurité juridique qu'il n'y a pas lieu d'admettre.

Le tribunal décide ainsi de ne pas adhérer à la jurisprudence invoquée par le salarié (Cour d'appel, 24 novembre 2011, n°36482 du rôle), les circonstances se trouvant à la base de ladite décision ayant d'ailleurs été différentes alors que d'une part le litige ne concernait pas un licenciement avec effet immédiat mais une demande en résolution judiciaire d'un délégué mis à pied et que d'autre part, les juges ont retenu que le reproche invoqué avec un léger décalage n'était pas le véritable motif du licenciement, argument que le requérant n'a pas invoqué dans le cadre du présent litige.

C'est dès lors l'ensemble des comportements reprochés au salarié pendant la période du 8 juin 2020 au 5 octobre 2021 dont il y a lieu d'analyser la matérialité pour apprécier le caractère justifié ou non du licenciement de ce dernier.

Il résulte de la lettre de licenciement que l'employeur reproche tout d'abord au requérant de s'être disputé bruyamment avec son collègue de travail PERSONNE3.) le 8 juin 2020, les deux salariés ayant été postés à quelques centimètres l'un de l'autre de sorte que le reposable des ressources humaines PERSONNE4.) a dû s'interposer afin d'éviter qu'ils n'en viennent aux mains. Il résulte encore de la lettre de licenciement que même après avoir ainsi été séparé de son contradicteur, PERSONNE1.) a continué à hurler et à vouloir en découdre avec son rival, Monsieur PERSONNE4.) ayant dû les séparer à plusieurs reprises alors que requérant revenait toujours à charge.

PERSONNE1.) n'ayant pas contesté ce fait mais s'étant contenté de le juger trop ancien et sans lien avec les faits plus récents, quod non, le tribunal considère qu'il y a lieu de le considérer comme étant établi. Ledit reproche a encore été documenté par le rapport de non-conformité établi par PERSONNE4.) au courant du mois de juin 2020 (pièce n°7 de Maître Anne FERRY), ledit document n'ayant pas non plus été contesté.

Le requérant se voit ensuite reprocher de s'être emporté en date du 19 janvier 2021 à l'encore de sa supérieure hiérarchique PERSONNE2.) après que cette dernière, l'ayant vu fumer dans le chariot élévateur, lui

avait rappelé l'interdiction afférente. Ainsi, il résulte de la lettre de licenciement que le salarié a ordonné à sa responsable d'arrêter de l'embêter tout en lui demandant pour qui elle se prenait. Il lui est encore reproché de s'être à nouveau énervé après avoir constaté que PERSONNE2.) était en train de téléphoner au responsable des ressources humaines PERSONNE4.) pour lui rapporter les faits, en lui ordonnant de demander à ce dernier de descendre de suite et de s'être permis, en présence de ce dernier, d'insulter sa responsable en la traitant d'incompétente.

Le requérant n'ayant pas non plus contesté ce fait mais s'étant contenté de le juger trop ancien et sans lien avec les faits plus récents, quod non, le tribunal estime que ce reproche se trouve également établi. Le comportement invoqué est encore confirmé par le rapport de non-conformité établi par PERSONNE2.) (pièce n°8 de Maître Anne FERRY) ainsi que par son attestation testimoniale (pièce n°9.1 de Maître Anne FERRY), documents n'ayant pas non plus fait l'objet de remarques de la part du salarié.

Il résulte ensuite d'une deuxième attestation testimoniale de PERSONNE2.) (pièce n°9.3 de Maître Anne FERRY) qu'en date du 20 août 2021 et alors qu'elle pensait avoir à nouveau vu le requérant en train de fumer dans le chariot élévateur et qu'elle lui avait partant rappelé les règles applicables, PERSONNE1.) s'est emporté à son égard alors qu'elle l'avait sermonné sur base d'un simple soupçon. Le témoin certificateur confirme ainsi que le requérant a commencé à s'énerver en demandant à sa responsable pourquoi elle l'embêtait alors qu'elle n'était même pas sûre de l'avoir vu fumer, tout en la qualifiant de « femme à problèmes » et de « chiante ». PERSONNE2.) confirme finalement qu'à un certain moment et alors qu'elle lui expliquait les raisons pour lesquelles elle l'avait suspecté d'avoir fumé, il s'est approché tout près d'elle de manière menaçante en la sommant à trois reprises d'arrêter dans les termes « TU ARRÊTES » de sorte que la responsable s'est finalement excusée de s'être peut-être trompé, le requérant lui ayant pour sa part répondu qu'il fallait qu'elle arrête de l'embêter pour des « conneries ».

Il découle finalement de deux attestations supplémentaires de PERSONNE2.) (pièces n°9.2 et n°17 de Maître Anne FERRY) qu'en date du 5 octobre 2021, à l'occasion d'une discussion concernant la prestation d'heures supplémentaires qui n'avaient pas été préalablement autorisées par sa responsable et que cette dernière lui demandait de justifier, PERSONNE1.) a commencé à s'énerver contre elle en lui demandant « *de signer ces heures supplémentaires et c'est tout* » tout en l'informant que dans la mesure où il estimait qu'elle le traitait d'être un menteur, « *il n'était pas loin de (lui) mettre une gifle quitte à perdre son boulot* ».

C'est à tort que le salarié fait valoir que ces trois dernières attestations ne feraient que traduire le ressenti du témoin et qu'elles ne seraient dès lors pas de nature à prouver les faits reprochés.

S'il est en effet vrai que les témoins sont tenus de déposer sur des faits objectifs et non pas de livrer leur vue personnelle des faits, le tribunal considère toutefois que contrairement aux explications du requérant, les attestations testimoniales de PERSONNE2.) ne se résument pas à exprimer un ressenti ou une appréciation subjective mais sont de nature à confirmer des faits objectifs tels que l'employeur les a invoqués à l'appui du licenciement.

Le salarié n'ayant fait valoir aucune autre contestation et n'ayant pas expliqué en quoi il y aurait lieu d'analyser lesdites attestations avec circonspection, le tribunal considère que l'ensemble des reproches tirés du caractère impulsif, agressif et intimidant du salarié se trouvent d'ores et déjà établis par les seuls éléments du dossier, lesdits reproches étant conformément aux développements antérieurs de nature à justifier une résiliation avec effet immédiat de la relation de travail.

Il s'ensuit que sans qu'il ne soit nécessaire de passer par une autre mesure d'instruction, le licenciement du 29 octobre 2021 est à déclarer fondé et justifié.

PERSONNE1.) est partant à débouter de l'ensemble de ses revendications indemnitaires découlant du caractère prétendument abusif de son licenciement.

Quant aux indemnités de procédure :

Chacune des parties demande à l'autre le paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, la demande afférente du requérant est à rejeter.

La société défenderesse ayant dû exposer des frais pour faire valoir ses droits en justice, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entière des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Quant à l'indemnité pour procédure abusive et vexatoire :

La société défenderesse réclame encore le paiement d'une indemnité de 2.500 € sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Il y a lieu de rappeler qu'il est de règle que le demandeur qui échoue dans son action n'est pas considéré ipso facto comme ayant commis un abus (Civ. 1ère, 18.5.1949, Bull.Civ, I, no 175; Soc. 7.1.1955, Gaz.Pal.

1955.1.182; Civ. 2E, 19.4.1958, Bull. Civ. II, no 260; Civ. 1ère, 8.11.1976, JCP 1976.IV.395; Civ. 2E, 24.6.1987, Bull.Civ. II, no 137).

En effet, l'exercice d'une action en justice ne dégénère en faute, pouvant donner lieu à des dommages et intérêts, que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi, ou au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Ne constitue pas un acharnement judiciaire, l'opiniâtreté à défendre sa thèse devant les différents degrés de juridiction et de montrer de l'obstination à vouloir que ses droits - ou du moins ce que l'on considère comme tels - soient reconnus légitimes (cf. Cour d'appel, 21 mars 2002, rôle no 25297).

N'ayant pas justifié que l'action introduite par PERSONNE1.) était guidée par une intention malveillante ou soit constitutive d'un comportement blâmable, la société anonyme SOCIETE1.) S.A. est à débouter de sa demande en obtention de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

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 réduction de sa demande relative au préjudice matériel et de la renonciation à sa demande relative aux remboursements des frais d'avocat ;

d o n n e a c t e à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. de ses demandes reconventionnelles sur base des articles 240 du Nouveau code de procédure civile et 6-1 du Code civil ;

d é c l a r e le licenciement du 29 octobre 2021 fondé et justifié ;

d i t les demandes de PERSONNE1.) relatives à l'indemnité de préavis, à l'indemnité de départ et aux dommages et intérêts pour préjudices matériels et moraux non fondés ;

en **d é b o u t e** ;

d i t sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

d i t la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 500 € ;

partant,

c o n d a m n e PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) S.A. une indemnité de procédure de 500 € ;

d i t la demande de la société anonyme SOCIETE1.) S.A. relative à l'indemnité pour procédure abusive et vexatoire non fondée ;

en **d é b o u t e** ;

c o n d a m n e PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

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.