

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MERCREDI, 9 JANVIER 2013**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Anne-Françoise GREMLING
Valérie MASSIN
Michel DI FELICE
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

X.),

né le (...) à (...) (...), demeurant à B-(...),

**PARTIE DEMANDERESSE AU PRINCIPAL
PARTIE DEFENDERESSE SUR RECONVENTION**

comparant par Maître Frédéric MIOLI, avocat, en remplacement de Maître Gaston VOGEL, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOC.1.) S.A.,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B ...,

**PARTIE DEFENDERESSE AU PRINCIPAL
PARTIE DEMANDERESSE SUR RECONVENTION**

comparant par Maître Céline DEFAY, avocat, en remplacement de Maître Guy CASTEGNARO, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête -annexée au présent jugement- déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 22 mars 2010 sous le N° 273/10.

Par convocations du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 avril 2010. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 12 octobre 2011, à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions respectifs. L'affaire fut remise à l'audience du 26 octobre 2011 pour continuation des débats. Après maintes remises contradictoires, l'affaire fut retenue à l'audience du 28 novembre 2012, à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires.

Le Tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit

LE JUGEMENT QUI SUIVIT :

Par requête déposée au greffe en date du 22 mars 2010, **X.)** a fait convoquer la société anonyme **SOC.1.)** S.A. devant le Tribunal du travail de ce siège pour voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu à son égard le 11 février 2010. Il réclame les montants suivants, à savoir :

Dommege moral	2.928,92 euros
Dommege matériel (6 mois)	17.573,52 euros
Indemnnité de préavis (4 mois)	11.715,68 euros
Indemnnité de départ (2 mois)	5.857,84 euros
Heures supplémentaires	<u>4.341,30 euros</u>
Total	42.417,26 euros

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

Le requérant demande, par ailleurs, au tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir et réclame une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

La requête, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'appui de sa demande, **X.)** expose qu'il a engagé par la société anonyme **SOC.2.)** S.A., ultérieurement absorbée par la société **SOC.1.)** S.A., par contrat de travail à durée indéterminée du 28 février 2000, en qualité de chauffeur. Il aurait par le passé exercé la fonction de délégué syndical. Le 4 février 2010, il aurait été victime d'une séquestration illégale et de coups et blessures de la part du directeur des ressources humaines, **A.)**. Le 9 février 2010, il aurait averti son employeur qu'il se rendrait chez le médecin en raison de fortes douleurs à l'épaule. Le 9 février 2010, il aurait envoyé un certificat médical d'incapacité de travail couvrant la période du 9 février 2010 au 14 février 2010 à son employeur. Il aurait

été licencié avec effet immédiat par courrier recommandé du 11 février 2010, conçu comme suit :

L'employeur, n'aurait, par ailleurs, pas payé les heures supplémentaires prestées par le requérant en 2009.

Quant au licenciement

Il résulte du dossier que par courrier recommandé du 4 février 2010, reçu le 8 février 2010, le requérant a été convoqué à un entretien préalable pour le 9 février 2010. Le 9 février 2010, le requérant a fait parvenir un certificat médical d'incapacité de travail couvrant la période du 9 février 2010 au 14 février 2010 à son employeur. Par courrier recommandé du 11 février 2010, le requérant a été licencié avec effet immédiat.

Le requérant fait valoir que le licenciement est abusif pour être intervenu en période de maladie dûment justifiée.

La partie défenderesse réplique que le requérant a été régulièrement convoqué à l'entretien préalable à une époque où il n'était pas incapable de travailler et qu'il ne peut, dès lors, plus invoquer l'irrégularité du licenciement intervenu dans les délais légaux, au motif qu'il était malade au moment de la notification de la lettre de licenciement.

Quant à la convocation à l'entretien préalable

Dans sa note de plaidoiries du 10 octobre 2012, présentée à l'audience du 28 novembre 2012, le requérant soulève qu'il est indifférent de savoir que la convocation à l'entretien préalable lui a été notifiée à une date antérieure à son incapacité de travail, ladite convocation à l'entretien préalable étant nulle en vertu des dispositions des articles L.162-1 et L.415-11 du Code du travail.

Le requérant explique qu'il faisait partie de la commission de négociation unique mise en place pour la renégociation de la convention collective de travail qui aurait été votée le 1^{er} février 2010.

La partie défenderesse demande, à titre principal, au tribunal de déclarer irrecevable la demande tendant à constater la nullité de la convocation à l'entretien préalable qui constituerait une demande nouvelle ne figurant pas dans la requête du 22 mars 2010. A titre subsidiaire, elle soulève que la demande est irrecevable du fait que la convocation à l'entretien préalable n'est pas intervenue pendant les négociations de la convention collective de travail. A titre plus subsidiaire, elle conclut à l'irrecevabilité de la demande en nullité de la convocation à l'entretien préalable au vu du non respect du délai de quinze jours prévu à l'article L.415-11 du Code du travail pour demander la nullité du licenciement.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà soit expressément, soit implicitement, exprimée dans l'acte introductif d'instance. Celui-ci délimite en effet l'étendue du litige en déterminant ses éléments constitutifs, à savoir les parties, l'objet et la cause. Toute demande présentée en cours d'instance et qui diffère de la demande introductive par l'un de ces trois éléments est par conséquent irrecevable (C.S.J. 24.09.1998 N° 20974 du rôle).

En l'espèce, la partie requérante conclut à la nullité de la convocation à l'entretien préalable afin d'établir le caractère abusif du licenciement intervenu à la suite de la notification à l'employeur du certificat médical d'incapacité de travail établi postérieurement à ladite convocation à l'entretien préalable.

La demande tendant à voir constater la nullité de la convocation à l'entretien préalable est partant directement liée à la demande tendant à voir déclarer abusif le licenciement, contenue dans la requête. La demande en nullité ne constitue, dès lors, pas une demande nouvelle.

Selon l'article L.162-1 (5) du Code du travail, « *Pendant la durée des négociations collectives, les articles L.415-11 et L.415-12 sont applicables aux membres de la commission de négociation* ».

L'article L. 415-11. (1) prévoit que « *Pendant la durée de leur mandat, les membres titulaires et suppléants des différentes délégations du personnel, le/la délégué-e à l'égalité et le/la délégué-e à la sécurité ne peuvent être licencié-e-s; le licenciement notifié par l'employeur à un de ces délégués ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable sont nuls et sans effet. Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, le salarié peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L. 124-12. L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat présidant la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.* »

Il ne résulte ni des pièces versées, ni des explications fournies par le requérant qu'il ait participé comme membre d'une commission de négociation à des négociations collectives en cours le 4 février 2010, date de la notification de la convocation à l'entretien préalable.

Les conditions d'application de la protection des articles L.162-1 (5) et L.415-11 du Code du travail ne sont partant pas remplies et la demande du requérant tendant à voir constater la nullité de la convocation à l'entretien préalable est irrecevable, sans qu'il n'y ait lieu d'analyser autrement le moyen de forclusion soulevé à titre plus subsidiaire par la partie défenderesse.

Quant à la protection contre le licenciement en période de maladie

Il a été décidé que « le salarié ayant été régulièrement et à une époque où il n'était pas malade, convoqué à l'entretien préalable, il ne peut plus en principe opposer ni l'irrégularité de la notification de la convocation ni celle de la résiliation qui suit dans les délais légaux, au motif qu'il était malade lors de l'expédition de la lettre de résiliation » (C.S.J., 21 juin 2001, n° 24895 du rôle, G. c. L.) et qu'un certificat médical présenté après réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable n'a pu « arrêter la procédure de licenciement entamée (...) par la notification de la lettre de convocation à l'entretien préalable. » (C.S.J., 8 mars 2004, n° 27292 du rôle, Go. c. Société ... Luxembourg S.A.).

La convocation à l'entretien préalable ayant en l'espèce été envoyée à un moment où le requérant n'était pas encore en incapacité de travail, la protection de l'article L.121-6 (3) du Code du travail n'a pas pu jouer en date du 11 février 2010, date de la notification du licenciement, indépendamment de la question de savoir si le certificat de constat d'incapacité de travail était ou non parvenu à l'employeur au moment de l'expédition de la lettre de licenciement.

Quant à la précision des motifs invoqués

Il résulte de l'article L.124-10 (3) du Code du travail que l'énonciation du ou des motifs d'un licenciement avec effet immédiat doit répondre aux exigences suivantes :

- 1) elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif,
- 2) elle doit 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,
- 3) elle doit 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.
(cf. C.S.J. 19.01.1989 P. c/ Ga.).

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 l'espèce, la lettre de licenciement indique de façon circonstanciée les différents faits qui sont reprochés au requérant. Les dates des faits sont précisées et l'employeur explique pour quelles raisons il considère les faits reprochés au requérant comme fautes graves rendant impossible avec effet immédiat le maintien des relations de travail. La lettre de licenciement se réfère en outre à plusieurs avertissements adressés au requérant. Les lettres d'avertissement sont annexées à la lettre de licenciement.

La lettre de licenciement répond partant aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Le requérant conteste le caractère réel et sérieux des reproches lui adressés. Il fait valoir qu'il a respecté à la lettre les lois et règlements, ce qui aurait déplu à la partie défenderesse qui aurait épié le moindre de ses faits et gestes pour le mettre en difficulté.

La partie défenderesse verse des copies de la correspondance satellite entre le requérant et ses supérieurs hiérarchiques, des « mémos » émis au sein de la société et plusieurs attestations testimoniales.

A toutes fins utiles, elle présente l'offre de preuve suivante :

Il y a lieu de faire abstraction du passage de la lettre de licenciement concernant le refus du requérant de signer la lettre de convocation à l'entretien préalable et l'absence de ce dernier audit entretien, ces faits s'étant produits postérieurement à la décision de l'employeur d'engager une procédure de licenciement à l'égard du requérant et ne pouvant, dès lors, pas être invoqués comme motifs dudit licenciement.

La partie requérante demande au tribunal d'écarter les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse au motif que celles-ci émanent de salariés de la société défenderesse et en partie de supérieurs hiérarchiques du requérant.

Le tribunal estime qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats les attestations testimoniales versées en cause en raison du seul fait que leurs auteurs sont ou étaient au service de la société défenderesse. Contrairement à ce que soutient le requérant, le principe de l'égalité des armes n'a pas été enfreint, dans la mesure où le requérant aurait eu la possibilité de soumettre, à son tour, des attestations testimoniales au tribunal pour étayer, le cas échéant, sa version des faits.

Dans son attestation testimoniale établie le 7 mai 2010, **B.)** relate les faits repris au point 2 de la lettre de licenciement, intitulé « *Les faits du lundi 18 janvier 2010* ». **B.)** affirme que le 16 janvier 2010, vers 8.00 heures, il a été appelé par **C.)** pour qu'il s'occupe de la panne du véhicule conduit par **X.)**. Il aurait fait intervenir le service dépannage **GARAGE.)** pour que **X.)** puisse continuer sa route. Le lundi suivant, vers 8.30 heures, **B.)** aurait voulu prendre le véhicule pour le faire emmener par le chauffeur **D.)** au **GARAGE.)** à (...). Il aurait expliqué à **X.)** qui se serait trouvé à bord du véhicule qu'il voulait emmener ce véhicule pour une réparation. **X.)** aurait alors démarré le camion et se serait rendu au **GARAGE.)**, sans avoir laissé à **B.)** le temps de réagir et de lui expliquer qu'il ne lui appartenait pas de prendre ce genre de décision.

Dans son attestation établie le 10 mai 2010, le témoin E.) explique que le 1^{er} février 2010, vers 11 heures, X.) l'a appelé pour lui dire qu'il ne pouvait plus livrer le deuxième client à Paris sous peine de dépasser son amplitude maximale. E.) aurait répondu que le deuxième client ne se trouvait qu'à 800 mètres du premier, mais X.) aurait refusé de le livrer. E.) aurait alors demandé à X.) à quelle heure il avait commencé son poste, sur quoi ce dernier aurait répondu qu'il avait commencé à 21.00h la veille. Selon le témoin, X.) aurait donc pu travailler jusqu'à midi le 1^{er} février 2010 avant d'atteindre une amplitude de 15 heures. Il se serait encore avéré que X.) avait déjà parcouru une distance d'1 km pour se rendre de la rue Pavé où se serait trouvé le site du premier client, dans la rue des Voyelles. Après 10 minutes de discussion, le témoin aurait transféré l'appel.

A.) a établi une attestation testimoniale le 23 septembre 2010. Il explique que lors de son entretien téléphonique avec X.) le 1^{er} février 2010, celui-ci lui a confirmé avoir commencé son poste la veille à 21.00 heures et avoir une amplitude de 15 heures, soit jusqu'au 1^{er} février 2010, à midi. Il aurait confirmé que le second client se trouvait à 5 minutes de son emplacement actuel. Le contrôle de la position du camion de X.) aurait permis de constater que ce dernier était passé devant le second client pour aller se stationner dans la rue des Voyelles. L'affirmation de X.) suivant laquelle il ne pouvait pas décharger dans son amplitude légale aurait été fautive, dans la mesure où le client était averti de l'arrivée de la marchandise qui, au vu de son urgence, aurait pu être déchargée sans attente. Après une discussion de 15 minutes, A.) aurait donné l'instruction à X.) de démarrer son camion sans tarder et de se rendre chez le client concerné, SOC.3.). X.) aurait répondu : « Non, envoyez-moi un recommandé comme d'habitude, j'en ai marre. »

Il y a lieu de constater que les attestations de E.) et de A.) confirment le point 3 de la lettre de licenciement, intitulé « *Les faits du dimanche 31 janvier et lundi 1^{er} février 2010* », et contredisent les affirmations du requérant suivant lesquelles E.) et A.) lui auraient donné des instructions contradictoires et suivant lesquelles la livraison litigieuse l'aurait amené à enfreindre la loi et les règlements.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail 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.

Les faits du 18 janvier 2010 et 1^{er} février 2010, établis au vu des attestations testimoniales prémentionnées, constituent des refus d'ordre de la part du requérant. Ces refus d'ordre étaient manifestement de nature à perturber l'organisation de la société défenderesse. Il résulte encore des attestations testimoniales que le requérant avait un comportement irrespectueux vis-à-vis de ses supérieurs hiérarchiques. Lesdits faits étaient, dès lors, à eux seuls, suffisamment graves pour rendre impossible avec effet immédiat la continuation des relations de travail.

Il n'y a partant pas lieu de procéder à des enquêtes pour entendre des témoins sur les autres faits reprochés au requérant dans la lettre de licenciement.

Il résulte de ce qui précède que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 11 février 2010 à l'égard du requérant est à déclarer justifié.

Quant aux montants réclamés à titre d'indemnité compensatoire de préavis, d'indemnité de départ et d'indemnisation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif

Le licenciement avec effet immédiat du 11 février 2010 ayant été déclaré justifié, X.) doit être débouté de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, de sa demande en paiement d'une indemnité de départ, ainsi que de sa demande en indemnisation de préjudices matériel et moral du chef de licenciement abusif.

Quant aux arriérés de salaire pour l'année 2009

Le requérant réclame un montant de 4.341,30 euros à titre d'arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires, d'heures de nuit et d'heures de dimanche prestées par lui en 2009. Il verse un tableau établi par ses soins concernant les heures de travail qu'il aurait effectuées.

La partie défenderesse conteste les prétentions du requérant et soutient que celui-ci a reçu paiement pour toutes les heures effectuées. Elle ajoute que l'analyse des disques tachygraphiques serait de toute façon hasardeuse, le licenciement ayant en partie été motivé par le fait que le requérant n'enregistrait pas correctement son temps de travail.

Il incombe au salarié, qui réclame le paiement d'heures supplémentaires prestées d'établir, face aux contestations de l'employeur, non seulement la prestation effective desdites heures supplémentaires, mais encore que celles-ci ont été prestées à la demande ou de l'accord de l'employeur.

Il a été décidé que « S'il est de principe que le salarié ne saurait mettre en compte des heures supplémentaires au gré de sa seule volonté, mais qu'il doit en justifier la nécessité et trouver ainsi l'approbation de son employeur, il faut cependant admettre que les heures supplémentaires dans le domaine du transport routier et définies à l'article 7 de la convention collective de travail pour les transports professionnels de marchandises par route déclarée d'obligation générale par règlement grand-ducal du 28 septembre 1992 comme étant toutes les heures de travail effectif dépassant le temps de travail effectif hebdomadaire ainsi que toutes les heures (de travail) dépassant l'amplitude, c'est-à-dire le temps compris entre le début et la fin du travail, trouvent leur raison d'être dans la nature particulière du travail à accomplir partiellement tributaire des aléas du trafic routier. L'approbation par l'employeur des missions confiées aux chauffeurs, laquelle n'est pas mise en doute en l'espèce, est par conséquent incompatible avec un défaut d'accord pour la prestation d'heures supplémentaires effectives requises pour l'accomplissement de la mission. » (CSJ, 9 septembre 1997, n° 18839 du rôle, T. c. B.).

A supposer établie la prestation d'heures supplémentaires par le requérant, l'employeur a dû s'en rendre compte en consultant les disques tachygraphiques du salarié.

Au vu des relevés des heures de travail prestées en 2009, établis par le requérant, il faut conclure que les prétentions avancées par ce dernier ne sont pas nécessairement dénuées de tout fondement. Il y a encore lieu de constater que les reproches relatifs à un enregistrement incorrect des heures de travail, contenus dans la lettre de licenciement, ne concernent pas l'année 2009.

Avant tout autre progrès en cause, il y a, dès lors, lieu d'admettre la partie requérante à son offre de preuve et de charger un consultant de déterminer le nombre d'heures supplémentaires, d'heures de nuit et de dimanches prestées et d'évaluer les arriérés de salaire revenant, le cas échéant, au requérant à cet égard, suivant la mission spécifiée dans le dispositif du jugement.

Le tribunal nomme consultant Jacques SASSEL, demeurant à L-4345 Esch-sur-Alzette.

Contrairement à l'argumentation de la partie requérante, le fait que Jacques SASSEL a déjà établi un rapport d'expertise concernant les heures prestées par le requérant de 2006 à 2008 ne fait pas obstacle à sa nomination comme consultant dans la présente affaire.

Dans l'attente du résultat de cette mesure d'instruction, il y a lieu de surseoir à statuer sur les demandes du requérant pour le surplus.

Quant à la demande reconventionnelle de la société anonyme SOC.1.) S.A.

La société anonyme SOC.1.) S.A. réclame reconventionnellement un montant de 1.914,48 euros correspondant à des salaires trop perçus au cours de la période de janvier 2006 à décembre 2008 par le requérant et aux frais d'une expertise réalisée à la demande de ce dernier.

Elle explique que par l'intermédiaire de son syndicat, le requérant avait, en date du 12 juin 2009, sollicité une expertise concernant ses salaires pour la période de janvier 2006 à décembre 2008. La société anonyme SOC.1.) S.A. aurait accepté qu'il soit procédé par voie d'expertise par courrier du 19 juin 2009. L'expert Jacques SASSEL aurait déposé son rapport le 11 mars 2010 et aurait retenu que X.) avait reçu un montant de 972,15 euros qui ne lui était pas dû.

La société anonyme SOC.1.) S.A. réclame le remboursement dudit montant sur base des articles 1235 alinéa 1^{er} et 1376 du Code civil.

Elle réclame également le remboursement du montant de 942,133 euros correspondant aux frais facturés par l'expert dans sa note de frais du 8 janvier 2010 et réglés par elle le 6 avril 2010. A titre subsidiaire, elle demande le remboursement de la moitié desdits frais.

X.) soulève l'irrecevabilité de la demande reconventionnelle qui n'aurait aucun lien avec la demande principale.

Pour être recevable, la demande reconventionnelle ne doit pas être sans rapport juridique avec la demande originaire.

Une demande reconventionnelle est suffisamment liée à la demande principale lorsqu'elle constitue soit une défense à la demande principale, soit une demande en compensation, soit encore une demande connexe à la demande principale. (cf. Cour, 19.12.2002, no 2687 du rôle).

En l'espèce, la demande reconventionnelle tendant au remboursement d'un trop payé de salaires et de frais d'expertise est connexe à la demande principale tendant à l'indemnisation du chef de licenciement abusif et au paiement d'arriérés de salaire en ce que, comme celle-ci, elle trouve son origine dans l'exécution du contrat de travail ayant lié les parties.

Il y a lieu de surseoir à statuer sur la demande reconventionnelle pour permettre à la partie défenderesse sur reconvention de prendre position quant au fond.

Quant aux demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure

X.) réclame une indemnité de procédure de 1.000 euros.

La société anonyme **SOC.1.)** S.A. réclame une indemnité de procédure de 2.000 euros à l'audience du 28 novembre 2012.

Il y a lieu de surseoir à statuer sur les demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure en attendant l'issue de la mesure d'instruction ordonnée.

PAR CES MOTIFS

Le Tribunal du Travail de Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

- reçoit** la requête en la forme et la déclare **recevable** ;
- déclare** **irrecevable** la demande de **X.)** tendant à voir constater la nullité de la convocation à l'entretien préalable lui notifiée le 4 février 2010 ;
- dit** qu'il n'y a pas lieu d'écarter des débats les attestations testimoniales versées par la société anonyme **SOC.1.)** S.A. ;
- déclare** **justifié** le licenciement avec effet immédiat intervenu le 11 février 2010 à l'égard de **X.)** ;
- déclare** **non fondée** la demande de **X.)** en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;
- déclare** **non fondée** la demande de **X.)** en paiement d'une indemnité de départ ;
- déclare** **non fondée** la demande de **X.)** en indemnisation de préjudices matériel et moral ;
- avant tout autre progrès en cause :
- nomme** **consultant Monsieur Jacques SASSEL**, demeurant à L-4345 ESCH-SUR-ALZETTE, 4, rue Théodore Wacquant,
- avec la mission de concilier les parties si faire se peut sinon, dans un rapport écrit et motivé,
- de déterminer et de chiffrer, dans un rapport écrit et motivé, sur base des disques tachygraphiques et des fiches de salaire de X.) et de toutes autres pièces à produire, le cas échéant, par les parties, le nombre d'heures supplémentaires, d'heures de nuit et de dimanches prestées par X.) au cours de l'année 2009 et de calculer les arriérés de salaire lui redus, s'il y a lieu, de ce chef ;*
- charge** la présidente du tribunal du travail du contrôle des opérations de la consultation ;
- dit** que le consultant pourra s'entourer de tous renseignements utiles et entendre même de tierces personnes;

- dit** qu'en cas de refus, de retard ou d'empêchement, ledit consultant pourra être remplacé à la demande de la partie la plus diligente, l'autre dûment avertie et par simple note au plumitif;
- ordonne** à X.) de verser par provision au consultant la somme de 500.- € pour le **15 février 2013** au plus tard à titre d'avance sur la rémunération du consultant et d'en justifier au greffe du tribunal de paix ;
- dit** que si les honoraires devaient dépasser le montant de la provision versée, le consultant devra avertir la présidente du tribunal de travail et ne continuer ses opérations qu'après consignation d'une provision supplémentaire ;
- dit** que le consultant devra déposer son rapport au greffe de ce tribunal pour le **1^{er} juillet 2013** au plus tard;
- réserve** la demande de X.) pour le surplus ;
- déclare recevable** la demande reconventionnelle de la société anonyme **SOC.1.) S.A.** ;
- sursoit à statuer** sur la demande reconventionnelle de la société anonyme **SOC.1.) S.A.** ;
- sursoit à statuer** sur les demandes respectives des parties en paiement d'une indemnité de procédure ;
- refixe** l'affaire à l'audience publique **du mercredi, 25 septembre 2013, 9:00 heures, salle J.P. 0.02** ;
- réserve** les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Anne-Françoise GREMLING, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.