

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 2121/23
L-TRAV-242/18

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 11 JUILLET 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.), ayant élu domicile à l'étude de Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg ;

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 avril 2018.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 22 mai 2018.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 13 juin 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Ferdinand BURG, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Daniel NERL.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 5 avril 2018, PERSONNE2.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

1) dommage matériel :	56.374,34 €
2) dommage moral :	25.000,00 €
3) cotisations pour une assurance maladie après le licenciement :	158,88 €
4) heures supplémentaires :	24.952,13 €

soit en tout le montant de 106.485,35 € ou tout autre montant même supérieur à dire d'expert, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

A titre subsidiaire, le requérant demande à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.124,94 € à titre d'indemnité pour irrégularité formelle de son licenciement.

Le requérant demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

Il demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

I. Quant à la compétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de la demande du requérant en paiement de frais non couverts par son assurance maladie

A. Quant aux moyens des parties au litige

Dans sa requête, le requérant a notamment demandé à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 158,88 € à titre de frais non couverts par son assurance maladie après son licenciement.

Il soutient à l'appui de cette demande qu'en raison de son licenciement, il n'a plus été couvert par son assurance maladie pour la période allant du 16 avril au 12 mai 2017 et qu'il a ainsi dû payer les frais pour une assurance maladie volontaire auprès de la SOCIETE2.) pour le montant de 158,88 €

La partie défenderesse conclut à l'incompétence matérielle du Tribunal du Travail pour connaître de cette demande alors qu'elle ne serait pas de son ressort.

Elle soutient en effet que la demande en question est de la compétence exclusive des juridictions de la sécurité sociale.

Elle se demande finalement comment le requérant a fait pour ne plus être couvert par l'assurance maladie.

La partie défenderesse soutient en effet que le chômage en Allemagne offre l'assurance maladie.

Le requérant fait répliquer qu'il lui est resté vingt jours de congé à prendre qui n'auraient pas été soldés en raison du fait que la partie défenderesse l'a dispensé de prêter son préavis.

Il fait ainsi valoir que l'administration allemande prend en considération le paiement des jours de congés non pris et qu'elle les considère comme des jours payés.

Le requérant fait partant valoir qu'il n'a pas touché d'indemnités de chômage pendant la période allant du 16 avril au 12 mai 2017, de sorte qu'il n'aurait été couvert ni au Luxembourg, ni en Allemagne.

B. Quant aux motifs du jugement

D'après l'article 25 du nouveau code de procédure civile, le Tribunal du Travail est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs, d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

Or, le requérant est resté en défaut de prouver qu'il a pendant la période allant du 16 avril au 12 mai 2017 dû prendre une assurance maladie volontaire parce qu'il n'a suite à son congédiement plus été couvert par son assurance maladie en raison du fait que la partie défenderesse l'a dispensé de prêter son préavis.

Le requérant n'a partant pas démontré que sa demande en condamnation de la partie défenderesse à lui payer les frais non couverts par son assurance maladie constitue une contestation relative à son contrat de travail ou une contestation survenant après que l'engagement a pris fin, de sorte que le Tribunal du Travail doit se déclarer matériellement incompétent pour en connaître.

Le Tribunal du Travail doit compétent se déclarer compétent *ratione materiae* pour connaître des autres demandes du requérant.

Ces autres demandes, introduites dans les forme et délai de la loi, doivent encore être déclarées recevables.

II. Quant au fond

A. Quant au licenciement

a) Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} novembre 2015 en qualité d'« engineering & maintenance manager », l'a licencié avec préavis par courrier daté du 6 février 2017.

Suite la demande du requérant en communication des motifs de son licenciement, la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 15 mars 2017.

Ce courrier est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 7 avril 2017.

b) Quant au caractère abusif du licenciement

1) Quant à la précision des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

A l'appui de son premier moyen, le requérant fait valoir que la faute qu'il aurait commise n'est pas expliquée dans la lettre de motivation du licenciement.

Il fait ensuite valoir que l'épisode de 2016 est flou et incompréhensible.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse lui reproche de manière générale dans la lettre de motifs qu'il aurait eu des difficultés à se conformer aux standards de la société.

Il fait ensuite valoir que le reproche relatif au projet LEAN n'est pas précis alors que la partie défenderesse n'aurait ni indiqué, ni expliqué, dans la lettre de motifs quelles ont été les règles et qu'elle n'y aurait pas indiqué par quels gestes, faits ou omissions il aurait violé ces règles.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse lui reproche de manière générale de ne pas avoir réalisé les mesures documentées dans le plan du projet.

Il fait encore valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs ce qu'il aurait fait.

Le requérant fait finalement valoir que le reproche de la partie défenderesse suivant lequel il n'aurait pas trouvé quelqu'un n'est pas expliqué.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que la lettre de motifs remplit pleinement les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence.

Elle fait en effet valoir qu'elle a en date du 15 mars 2017 communiqué au requérant les motifs de son licenciement avec tous les détails nécessaires.

Elle fait ainsi valoir que la lettre de motifs expose clairement et précisément comment le comportement du requérant a abouti à une perte de confiance en sa personne.

Elle fait en effet valoir que la lettre de motifs reprend en détail la chronologie de tous les faits reprochés au requérant l'ayant amenée à résilier le contrat de travail de son ancien salarié, notamment sa défaillance professionnelle, ses refus d'ordre caractérisés et répétés, le non-respect par lui des délais impartis par rapport au projet LEAN, son manque de motivation flagrant, ainsi que son comportement irresponsable et irrespectueux à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques.

Elle fait encore valoir que la lettre de motifs décrit également les circonstances dans lesquelles elle a rappelé le requérant à l'ordre à plusieurs reprises, mais qu'aucune amélioration n'a pu être constatée dans le chef de son ancien salarié.

Elle fait partant valoir que la lettre de motifs répond aux critères de précision requis par la loi et la jurisprudence alors qu'elle aurait certainement permis au requérant de comprendre les motifs invoqués à la base de la résiliation de son contrat de travail.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la lettre de motifs permet au tribunal d'apprécier la situation et d'examiner si les moyens invoqués devant lui s'identifient avec les motifs notifiés.

- Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-5 du code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis 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 ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5(2) précité permet 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.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En ce qui concerne plus particulièrement l'« épisode de l'année 2016 », si la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature des fautes que le requérant aurait commises, elle n'y a pas suffisamment indiqué les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

Elle est notamment restée en défaut d'indiquer dans la lettre de motifs en quoi le requérant n'aurait pas été coopératif, comment et de combien de temps il aurait tiré le plan de projet en longueur, quelles mesures du plan de projet il n'aurait pas mises en œuvre, la date à laquelle ces mesures auraient dû être mises en place et la date à laquelle le requérant aurait dû les avoir mis en place.

Les faits datant de 2016 ne sont partant pas énoncés avec précision dans la lettre de motifs, de sorte qu'ils ne sauraient pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

Il appert cependant à la lecture de la lettre de motifs que la partie défenderesse y a indiqué la nature des autres fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, à savoir son insubordination et le non-respect par lui de l'autorité et des décisions de son supérieur hiérarchique directe, PERSONNE3.).

La partie défenderesse reproche ainsi au requérant d'avoir refusé de trouver une ligne de conduite commune en vue d'assurer leur collaboration future, et plus particulièrement de s'être opposé à l'embauche d'un collaborateur en vue de le seconder, d'avoir violé son obligation de confidentialité, ainsi que d'avoir manqué de respect envers la direction de la société.

En ce qui concerne ces derniers reproches, la partie défenderesse les a indiqués avec précision dans la lettre de motifs alors qu'elle y a non seulement indiqué la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, mais qu'elle y a également décrit les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

Le premier moyen du requérant doit partant être rejeté pour ces derniers motifs du licenciement.

2) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Il conteste plus particulièrement les reproches que la partie défenderesse a formulés à son encontre dans la lettre de motifs.

Il fait en effet valoir que s'il avait été incompétent et insubordonné, la partie défenderesse ne l'aurait pas chargé de recruter quelqu'un de nouveau.

Il conteste ensuite avoir lors de la réunion du 30 janvier 2017 tenu les propos tels que décrits dans la lettre de motifs.

Il fait encore valoir qu'il a demandé à avoir une réunion qu'avec PERSONNE4.) afin de ne pas avoir de témoin.

Il fait ensuite valoir que l'information suivant laquelle PERSONNE5.) serait le candidat idéal a fait le tour de l'entreprise derrière son dos.

Il fait ensuite valoir que PERSONNE5.) n'a pas pu lui être présenté alors qu'il aurait fait le tour de l'entreprise avec PERSONNE4.) après la fin de sa journée de travail.

Il fait ensuite valoir que son autorité a été sapée face à ses collaborateurs.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas su ce qui allait lui arriver.

Il fait ensuite valoir qu'il a été l'idiot de la fête du 27 janvier 2017.

Il fait ensuite valoir que s'il a été direct, il n'a rien dit qui serait gratuit, déplacé ou exagéré.

Il fait ensuite valoir qu'ils n'avaient pas besoin d'aller à la « SOCIETE3.) ».

Il fait ainsi valoir qu'il n'est pas normal pour un employeur de demander à un salarié de venir au restaurant pour discuter au sujet de l'embauche d'un autre salarié.

Il fait ensuite valoir qu'on lui a demandé ce qu'il pensait de l'embauche de PERSONNE5.) alors que ce ne serait pas son rôle de se positionner à ce sujet.

Il fait ainsi valoir que ce n'est pas son rôle de commenter l'embauche de PERSONNE5.), mais que c'est à la partie défenderesse de le faire.

Il fait en effet valoir que c'est la partie défenderesse qui aurait en sa qualité de patron dû prendre la décision d'embaucher PERSONNE5.), ce qu'elle aurait d'ailleurs fait.

Il fait ensuite valoir qu'on ne saurait pas lui reprocher une insubordination par le fait qu'il n'a pas donné la main à PERSONNE3.).

Le requérant conclut partant que la partie défenderesse a construit un dossier pour se débarrasser de lui.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement du requérant sont réels et sérieux.

En ce qui concerne en premier lieu le caractère sérieux des motifs du licenciement, la partie défenderesse fait valoir que le requérant a au cours de sa période d'emploi dans la société fait preuve d'un comportement inacceptable.

Elle fait en effet valoir que le requérant a eu un comportement irresponsable et irrespectueux à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a commis des refus d'ordre et qu'il a violé ses obligations de confidentialité et de loyauté.

Elle fait en effet valoir que pendant la durée de l'exécution du contrat de travail, il existe une obligation de bonne foi inhérente au contrat de travail qui interdit aux deux parties de nuire à leurs intérêts réciproques.

Elle fait ainsi valoir que suivant la jurisprudence, un refus d'ordre est de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Elle fait ainsi valoir qu'en raison du rôle important du requérant dans l'entreprise, la confiance mutuelle et une collaboration constructive entre ce dernier et ses supérieurs hiérarchiques constituaient des composantes indispensables au bon développement des activités de l'entreprise.

Elle fait ensuite valoir que dans la mesure où elle voulait mettre en place deux nouveaux sites de production, il avait été décidé de renforcer l'équipe du requérant en recrutant un nouveau chef de projet qui aurait été subordonné à son ancien salarié.

Elle fait ensuite valoir que la question de savoir si le requérant pouvait travailler avec PERSONNE5.) a été une question primordiale pour l'entreprise.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a gardé le requérant alors qu'elle aurait été en pleine expansion et qu'elle aurait eu besoin de monde.

Elle fait encore valoir qu'elle avait l'intention de recruter quelqu'un en plus afin d'assurer le fonctionnement du département.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a constaté que le département du requérant ne fonctionnait pas bien et que le requérant a été débordé, de sorte qu'elle aurait décidé de rajouter quelqu'un.

Elle fait ensuite valoir qu'PERSONNE3.) a le 26 janvier 2017 demandé au requérant de garder les informations sur l'embauche de PERSONNE5.) confidentielles dans la mesure où une décision finale n'avait pas encore été prise.

Elle fait cependant valoir que malgré les instructions claires d'PERSONNE3.), le requérant n'a pas hésité à répéter ces informations confidentielles à PERSONNE6.), collaborateur de son équipe, qui lors de la soirée de l'entreprise du 27 janvier 2017 a annoncé à PERSONNE3.) que la réintégration de PERSONNE5.) était la meilleure chose qui pouvait arriver à l'entreprise.

Elle fait ainsi valoir qu'en agissant de la sorte, le requérant a non seulement violé sa clause de confidentialité, mais qu'il a également manqué à son obligation de loyauté et de fidélité.

Elle fait encore valoir à ce sujet que le requérant a tenté de par ses manigances à saboter la candidature de PERSONNE5.) dès lors qu'il l'aurait vu comme un concurrent pour son propre poste.

Elle fait ensuite valoir que la situation a dégénéré lors de l'entrevue du 30 janvier 2017 alors que le requérant aurait reproché à tort à PERSONNE3.) de ne pas l'avoir impliqué dans le processus de recrutement, de l'avoir humilié devant toute l'entreprise et de mener un complot contre lui.

Elle fait cependant valoir que la diffusion de l'information sur le recrutement de PERSONNE5.) était du seul fait du requérant qui aurait dès lors été responsable de la situation.

Elle conteste ensuite les affirmations du requérant sur ce point.

Elle fait ainsi valoir qu'PERSONNE3.) a tout mis en œuvre pour rassurer le requérant en lui répétant que son poste n'était pas à risque et en lui faisant comprendre que l'engagement de PERSONNE5.) était dans l'intérêt de l'entreprise.

Elle fait cependant valoir que le requérant est resté sur sa position et qu'il a réitéré son refus de vouloir travailler avec PERSONNE5.).

Elle fait ensuite valoir qu'PERSONNE3.) a dans un souci de calmer les esprits organisé en date du 2 février 2017 une entrevue en hors du lieu et des heures de travail.

Elle fait en effet valoir que sa société est une entreprise à tradition familiale qui aurait vouloir discuter des choses avec le requérant dans un cadre informel.

Elle fait ainsi valoir que l'entreprise a pour but de parler avec ses salariés et de les embarquer avec elle.

Elle fait ensuite valoir qu'PERSONNE3.) a lors de cette entrevue du 2 février 2017 pris le soin d'expliquer au requérant que PERSONNE5.) serait son subordonné et que le requérant pouvait compter sur l'appui de toute la direction si jamais il devait y avoir de quelconques questions par rapport à la hiérarchie entre lui et PERSONNE5.).

Elle fait ensuite valoir qu'PERSONNE3.) et PERSONNE7.) ont expliqué au requérant qu'il serait dans l'intérêt de l'entreprise de réembaucher PERSONNE5.) afin de faire avancer les nouveaux projets au plus vite.

Elle fait ensuite valoir qu'PERSONNE7.) a proposé au requérant un nouveau départ en lui demandant : « Sind Sie denn bereit Herrn Breitbach die Hand zu geben ? ».

Elle fait cependant valoir que le requérant n'a pas été disposé à tendre la main à PERSONNE3.) et qu'il a même affirmé qu'il ne pouvait plus faire confiance à ce dernier.

Elle fait partant valoir qu'en agissant de la sorte, le requérant a fait preuve d'un véritable manque de respect et de loyauté envers elle.

Elle fait en effet valoir qu'aucun élément objectif n'a justifié une telle réaction disproportionnée, surtout compte tenu du fait qu'elle aurait à de maintes reprises assuré son soutien au requérant.

Elle précise à ce sujet que la candidature de PERSONNE5.) a seulement été prise parce que le requérant a rejeté tous les autres candidats.

Elle fait partant valoir que le sabotage par le requérant du processus de recrutement d'un candidat pour le poste de chef de projet constitue une violation de l'obligation générale de loyauté et de bonne foi à laquelle serait soumis chaque salarié dans le cadre de sa relation de travail.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant a mis l'autorité de son supérieur hiérarchique en cause devant témoins et que son comportement a eu un impact sur l'entreprise.

Elle fait encore valoir que le requérant a violé son obligation contractuelle de confidentialité et qu'il a commis un refus d'ordre.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a annoncé qu'il refuserait de travailler avec PERSONNE5.) sans excuse valable, le tout en provoquant l'escalade d'un conflit inutile avec son supérieur direct.

Elle fait partant valoir qu'elle ne pouvait pas garder un salarié qui aurait manigancé et qui aurait violé ses obligations contractuelles.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a définitivement rompu la confiance nécessaire qu'elle avait jusque-là placée en sa personne.

En ce qui concerne ensuite la réalité des motifs du licenciement du requérant, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a prouvé les motifs du congédiement par les pièces qu'elle a versées au dossier et notamment par ses attestations testimoniales.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse offre finalement ces motifs en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

Le requérant conteste les attestations testimoniales que la partie défenderesse a produites aux débats.

Il demande en premier lieu le rejet de l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.) alors qu'il serait le propriétaire de l'entreprise et qu'il ne pourrait pas témoigner dans sa propre cause.

Il fait ensuite valoir qu'à supposer que les autres attestations testimoniales soient précises, il convient d'ignorer tous les points qui dépassent la lettre de motifs.

Il demande ensuite à voir rejeter l'offre de preuve de la partie défenderesse pour n'être ni pertinente, ni concluante.

A titre subsidiaire, le requérant demande encore en vertu du principe du contradictoire à voir convoquer les témoins de la partie défenderesse dans le cadre d'une contre-enquête pour qu'il puisse leur poser ses questions.

Le requérant a finalement déposé une liste de témoins qu'il veut voir entendre dans le cadre de la contre-enquête.

La partie défenderesse demande à voir instituer une comparution personnelle des parties si l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.) n'était pas recevable.

Elle fait en effet valoir qu'il y faut pour que le procès soit équitable trouver un moyen pour qu'elle soit entendue.

Elle fait encore valoir que le tribunal peut encore prendre en considération l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.) pour son information.

La partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle ne s'oppose pas à la liste de témoins du requérant.

La partie défenderesse demande ainsi également à voir instituer des enquêtes.

Le requérant fait répliquer qu'il n'est pas indiqué dans la lettre de motifs qu'il s'est opposé à l'embauche d'une personne ou qu'il a refusé de travailler avec PERSONNE8.).

Il conteste ainsi qu'il se soit opposé à l'embauche de PERSONNE5.), qu'il ait critiqué cette embauche ou qu'il ait refusé de travailler avec ce dernier.

Il fait ensuite valoir que la lettre de motifs ne dit pas qu'il s'est opposé à des candidatures.

Il fait ainsi valoir qu'on lui reproche actuellement de ne pas avoir voulu quelqu'un, mais que cela n'est pas marqué dans la lettre de motifs.

Il fait finalement valoir que le moyen de la partie défenderesse suivant lequel il serait incompetent dû à un manque de personnel est nouveau.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas voulu embaucher quelqu'un pour le seconder, mais parce qu'elle avait besoin d'une personne supplémentaire pour le nouveau site en Hongrie.

Le requérant conteste ainsi avoir été dépassé dans son travail.

- Quant aux motifs du jugement

Or, les faits reprochés par la partie défenderesse au requérant dans la lettre de motifs, à les supposer établis, justifient le licenciement avec préavis du requérant alors que ce dernier s'est bien opposé à l'embauche du « project manager » dans son département, qu'il n'a pas suivi l'instruction d'PERSONNE3.) de garder une éventuelle embauche de PERSONNE5.) confidentielle et qu'il a fait des remarques irrespectueuses à ses supérieurs hiérarchiques.

Ainsi, une embauche rapide du « project manager » a été essentielle pour la partie défenderesse, ceci afin de pouvoir réaliser ses projets d'investissement en Hongrie dans les délais.

En outre, il était légitime pour la partie défenderesse de s'assurer que le « project manager » et le requérant s'entendent et qu'ils soient en mesure de bien travailler ensemble.

Le tribunal de ce siège considère ainsi que la manière de procéder de la partie défenderesse ne saurait pas lui être reprochée alors qu'elle a voulu impliquer le requérant dans le processus de recrutement du « project manager ».

A supposer exacte la version des faits de la partie défenderesse, celle-ci n'a finalement pas sapé l'autorité du requérant et ce dernier a très bien su ce qui allait lui arriver.

En ce qui concerne ensuite la réalité des motifs du licenciement, la partie défenderesse entend prouver les motifs du licenciement du requérant par les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier, sinon offre encore en preuve ces motifs par une offre de preuve par audition de témoins.

Le requérant a en premier lieu demandé le rejet de l'attestation testimoniale d'PERSONNE3.) alors qu'il serait le propriétaire de la société défenderesse.

Il résulte des éléments soumis au tribunal qu'PERSONNE3.) est le propriétaire de la partie défenderesse et son administrateur-délégué.

Or, la personne physique habilitée à représenter un être moral en justice est partie en cause et ne peut être entendue comme témoin.

Dans les sociétés anonymes, l'organe représentatif de la société est le conseil d'administration et le membre individuel n'a pas pouvoir de représentation, sauf s'il s'agit de l'administrateur-délégué qui a pouvoir de représenter seul la société.

L'administrateur-délégué d'une société anonyme, expressément délégué dans cette fonction par le conseil d'administration, est ainsi en cette qualité la personne physique qui représente la société en justice.

Considéré comme partie en cause, il ne peut partant déposer comme témoin alors que seuls les témoignages de personnes tierces sont admissibles.

L'attestation testimoniale d'PERSONNE3.) doit partant être rejetée comme étant irrecevable.

Il n'y a ensuite pas lieu de faire droit à la demande de la partie défenderesse en institution d'une comparution personnelle des parties alors qu'il est peu probable que les parties au litige reviennent sur les déclarations qu'elles ont faites à l'audience du 13 juin 2023.

En ce qui concerne les autres attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées au dossier, il n'y a pas lieu de prendre en considération les attestations testimoniales de PERSONNE9.), de PERSONNE10.), de PERSONNE11.) et de PERSONNE12.) alors qu'elle ne se prononce que sur fautes que le requérant aurait commises dans le cadre des projets LEAN, fautes qui n'ont pas été indiquées avec précision dans la lettre de motifs.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), elle ne se prononce pas sur les fautes précises que la partie défenderesse a reprochées au requérant dans la lettre de motifs.

Elle n'est partant pas pertinente pour la solution du litige et elle doit en tant que telle être rejetée.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales d'PERSONNE7.), de PERSONNE13.) et de PERSONNE6.), étant donné que le juge peut en application de l'article 403 du nouveau code de procédure civile toujours procéder à l'audition de l'auteur d'une attestation testimoniale, il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, de faire droit à l'offre de preuve de la partie défenderesse qui est précise, pertinente en concluante, le requérant pouvant toujours faire valoir sa version des faits dans le cadre de la contre-enquête qui est de droit.

Il y a à ce sujet d'ores et déjà lieu de rejeter la liste de témoins du requérant alors que PERSONNE13.) et PERSONNE6.) seront entendus dans le cadre de l'enquête, que l'audition de PERSONNE10.) n'est pas pertinente pour la solution du litige et que le requérant est resté en défaut d'indiquer dans sa liste de témoins la qualité ou l'adresse des témoins qu'il veut faire entendre lors de la contre-enquête.

En attendant le résultat de la mesure d'instruction ordonnée, il y a lieu de réserver la demande du requérant en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

B. Quant à la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 24.952,13 € à titre de 601,72 heures supplémentaires qu'il aurait prestées pour la partie défenderesse.

Il fait en effet valoir que suivant les décomptes des heures prestées établis par la partie défenderesse, il a presté 601,72 heures qui ne lui auraient pas été rémunérées.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse tient un fichier qui renseigne les présences des salariés dans l'entreprise, à savoir un « Buchungsjournal ».

Il fait ainsi valoir que le système de pointage de la partie défenderesse prouve qu'il a presté des heures supplémentaires.

Il demande à titre subsidiaire à voir nommer un expert afin que celui-ci dise si sur base des pointages, le nombre des heures supplémentaires qu'il a prestées est exact ou non.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a accepté qu'il preste des heures supplémentaires.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse lui a payé les heures supplémentaires qu'il a prestées les samedis et les dimanches sans qu'il ait eu besoin de remplir au préalable des formulaires.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse ne lui a pas payé toutes les heures supplémentaires qu'il aurait prestées.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse ne lui a pas payé les heures supplémentaires qu'il aurait prestées du lundi au vendredi.

Il fait encore valoir qu'il est d'usage et de pratique dans la société que l'employeur paye les heures supplémentaires sans mise en place d'une procédure particulière.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse doit lui payer toutes les heures supplémentaires qu'il a prestées, que ce soit les week-ends ou en semaine, et qu'il n'y a pas de distinction à faire à ce sujet.

Le requérant demande finalement à titre subsidiaire à voir nommer un expert afin que celui-ci vérifie la valeur salariale de toutes les heures supplémentaires prestées.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires tant dans son principe que dans son montant.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant ne peut pas prétendre au paiement d'heures supplémentaires alors qu'il aurait de par son statut et de sa rémunération été cadre supérieur.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait eu sous lui une équipe de vingt personnes, a été responsable du département « engineering & maintenance ».

Elle fait encore valoir que le requérant a touché un salaire supérieur à 5.000.- € ce qui dépasserait largement les salaires dans l'industrie concernée.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que dans un cadre contractuel, l'employeur peut payer plus, mais qu'il n'est pas obligé de payer autant que le voudrait le salarié.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a payé des heures supplémentaires au requérant suivant un arrangement alors même qu'il aurait été cadre supérieur de son entreprise.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse fait valoir qu'il est de jurisprudence constante qu'il appartient au salarié d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également que l'employeur a été d'accord avec la prestation de celles-ci.

Elle fait valoir à ce sujet que le contrat de travail précise expressément en son paragraphe 3 que seulement les heures supplémentaires autorisées au préalable sous forme écrite par la direction sont à rémunérer comme heures supplémentaires.

Elle fait ainsi valoir que le requérant s'est de par sa signature formellement engagé à respecter ces consignes.

Elle fait dès lors valoir que le requérant, qui se prévaudrait d'un nombre exorbitant d'heures supplémentaires, reste en défaut de prouver qu'elle a été d'accord avec la prestation de celles-ci.

Elle fait en effet valoir que le requérant devait prévenir et demander l'autorisation de ses supérieurs hiérarchiques lorsqu'il comptait prêter des heures supplémentaires, respectivement lorsqu'il comptait faire prêter des heures supplémentaires aux membres de son équipe.

Elle fait ensuite valoir qu'il y a aussi des heures supplémentaires prestées en semaine qui ont été payées.

Elle fait ainsi valoir que les heures supplémentaires du requérant qui ont été au préalable validées par ses supérieurs hiérarchiques lui ont été payées à raison de 140%, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Elle fait valoir que ceci résulte d'ailleurs des fiches de salaire du requérant.

Elle fait partant valoir que dans la mesure où le requérant ne rapporte pas la preuve qu'il a presté le restant de ses heures supplémentaires avec son accord, il ne saurait pas se prévaloir d'un quelconque paiement supplémentaire à ce titre.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant n'a jamais contesté ses fiches de salaire, ce qui prouverait une fois de plus que le montant exorbitant réclamé par son ancien salarié n'est pas fondé.

Elle demande partant le rejet de la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires.

A titre plus subsidiaire encore, la partie défenderesse conteste le calcul effectué par le requérant au titre de ses heures supplémentaires.

Elle fait ainsi valoir qu'elle s'est d'ores et déjà acquittée d'un certain nombre d'heures supplémentaires sur la période de novembre 2015 à avril 2017.

Elle fait en effet valoir qu'il résulte des fiches de salaire qu'elle s'est acquittée d'un total de 240:52 heures supplémentaires qui devraient partant être déduites du montant total réclamé par le requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'elle resterait en tout état de cause seulement redevable de 361 heures supplémentaires, soit d'un montant de 14.971,92 €

Elle fait finalement valoir qu'il aurait appartenu au requérant de verser un décompte actualisé et qu'il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à sa demande en institution d'une expertise.

Le requérant conteste qu'il ait été cadre supérieur de la partie défenderesse.

Il fait valoir que ce statut ne figure pas dans son contrat de travail et que cela ne résulte pas des faits.

Il fait ainsi valoir qu'il n'avait pas son mot à dire in fine.

Il fait ensuite valoir que si la partie défenderesse lui a payé des heures supplémentaires qu'il a prestées en semaine, elle doit lui payer le reste des heures supplémentaires qu'il aurait prestées en semaine.

Il conteste ensuite qu'il ait dû demander l'autorisation de prêter des heures supplémentaires.

Il demande encore à voir enjoindre à la partie défenderesse de produire ses demandes en autorisation de prester des heures supplémentaires qu'elle aurait acceptées.

La partie défenderesse s'oppose à la demande du requérant en production forcée de pièces.

Elle demande à la voir écarter alors que les conditions pour obtenir cette production ne seraient en l'espèce pas remplies.

Elle fait en premier lieu valoir que le requérant n'a pas spécifié les pièces qu'il veut voir produire.

Elle fait finalement valoir qu'il doit être vraisemblable qu'elle ait les pièces que le requérant veut voir produire.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que heures supplémentaires dont le requérant réclame le paiement n'ont soit pas été prestées, soit pas été demandées.

Le requérant fait répliquer qu'il ne suffit pas de renvoyer au contrat de travail si en pratique les choses se sont passées autrement.

Il demande ensuite pour tous les mois où il a travaillé pour la partie défenderesse que cette dernière soit obligée à communiquer ses demandes d'autorisation de prester des heures supplémentaires et les réponses données par son ancien employeur.

Il soutient que la partie défenderesse doit au vu de ses affirmations avoir les documents litigieux.

Il fait ainsi valoir « qu'on verra si le mécanisme auquel la partie défenderesse se réfère a été appliqué ».

Il fait cependant valoir que tel n'a pas été le cas.

La partie défenderesse fait répliquer que le requérant demande la production de pièces dont il nie l'existence.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne croit pas en l'existence de ces pièces.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le requérant ne saurait pas détourner la procédure de production des pièces, de sorte que sa demande en production de pièces devrait être rejetée.

B. Quant aux motifs du jugement

La partie défenderesse demande en premier lieu à voir déclarer non fondée la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires alors que ce dernier aurait été cadre supérieur dans son entreprise.

Aux termes de l'article L.162-8 du code du travail :

« (1) Sont soumises aux dispositions d'une convention collective ou d'un accord subordonné toutes les personnes qui les ont signés personnellement ou par mandataire.

(2) Lorsqu'un employeur est lié par de tels conventions ou accords, il les applique à l'ensemble de son personnel visé par la convention ou l'accord en cause.

(3) Sauf disposition contraire de la convention collective ou de l'accord subordonné, les conditions de travail et de salaire des salariés ayant la qualité de cadres supérieurs ne sont pas réglementées par la convention collective ou l'accord subordonné conclu pour le personnel ayant le statut de salarié.

Toutefois, les parties contractantes qualifiées au sens des dispositions qui précèdent peuvent décider de négocier une convention collective particulière pour les cadres supérieurs au sens des dispositions ci-dessus visées.

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent titre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires.

La convention collective ou l'accord subordonné mentionnent les catégories de personnel non couvertes au sens de la présente disposition.

Sont nulles toutes les clauses d'une convention collective, d'un accord subordonné et d'un contrat de travail individuel prétendant soustraire aux effets de la convention collective ou de l'accord subordonné applicables des salariés qui ne remplissent pas l'ensemble des conditions fixées à l'alinéa 3 du présent paragraphe.

Par ailleurs, l'ensemble de la législation du travail, y compris en matière de durée du travail et d'heures supplémentaires, est applicable aux salariés qui ne remplissent pas toutes les conditions fixées aux alinéas qui précèdent. ».

En outre, aux termes de l'article L.211-27(5) du code du travail :

« Les conditions de salaire des heures supplémentaires visées aux paragraphes (1) à (4) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.

Sont considérés comme cadre supérieurs au sens du présent chapitre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires ».

Il appert ainsi à la lecture des deux dispositions légales précitées que les critères qu'elles prévoient s'appliquent de manière cumulative.

Il aurait dès lors au vu des contestations du requérant appartenues à la partie défenderesse, qui se prévaut du statut de cadre supérieur du requérant, de prouver que ce dernier a disposé d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires du travail et notamment l'absence de contrainte dans les horaires.

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que les critères prévus par les articles L.162-8 et L.211-27(5) du code du travail sont cumulativement remplis en l'espèce.

Si le requérant a en sa qualité de manager du département « engineering & maintenance » eu une certaine autorité, il ne résulte d'aucun élément du dossier qu'il a touché un salaire nettement plus élevé que ses collègues de travail.

Il ne résulte pas non plus des éléments soumis au tribunal que le requérant a eu une large indépendance dans l'organisation de son travail.

Il résulte finalement des éléments du dossier que le requérant devait pointer ses heures de travail, de sorte qu'il a été soumis à des horaires.

Le moyen de la partie défenderesse suivant lequel le requérant a été cadre supérieur dans son entreprise doit partant être rejeté.

La partie défenderesse refuse ensuite de payer les heures supplémentaires actuellement réclamées par le requérant alors qu'il n'aurait pas demandé à prester ces heures et qu'elle ne les aurait pas autorisées.

Il appartient au salarié, qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires, d'établir non seulement qu'il a effectivement presté des heures supplémentaires, mais également qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail.

Il ne suffit pas que le travailleur réclamant la rémunération d'heures supplémentaires établisse qu'il a effectivement accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Or, d'après le paragraphe 3 du contrat de travail signé entre les parties au litige le 20 octobre 2015, intitulé « Vergütung und Arbeitszeit », « *Beide Seiten vereinbaren ausdrücklich, dass über die vereinbarte Wochenarbeitszeit eventuell hinausgehende Arbeitszeiten nur dann als Überstunden kompensiert werden, wenn diese zuvor seitens der Geschäftsführung angeordnet und schriftlich genehmigt wurden.* ».

Il résulte en outre des pièces versées par la partie défenderesse que le requérant a demandé l'autorisation de prester des heures supplémentaires pour les journées des 12, 13 et 19 novembre 2016 et que cette autorisation lui a été accordée par PERSONNE14.), de sorte que la partie défenderesse a contrairement aux affirmations du requérant appliqué le système prévu au paragraphe 3 du contrat de travail du 20 octobre 2015.

S'il résulte dès lors des relevés de temps « Buchungsjournal » du requérant que ce dernier a presté du travail au-delà de son temps de travail prévu par son contrat de travail, toujours-est-il qu'il aurait en raison des développements qui précèdent dû prouver qu'il a demandé et reçu l'autorisation de la partie défenderesse de le prester, ce qu'il est resté en défaut de faire.

Il y a en effet à ce sujet lieu de rejeter la demande du requérant en injonction de produire des pièces alors qu'il n'est pas certain que la partie défenderesse dispose des demandes d'autorisation et des autorisations réclamées par le requérant.

En effet, d'après l'article 288 du nouveau code de procédure civile, les demandes de production des éléments de preuve détenus par les parties sont faites, et leur production a lieu, conformément aux dispositions des articles 284 et 285 du même code.

L'article 284 du même code prévoit que si, dans le cours d'une instance, une partie entend faire état d'un acte authentique ou sous seing privé auquel elle n'a pas été partie ou d'une pièce détenue par

un tiers, elle peut demander au juge saisi de l'affaire d'ordonner la délivrance d'une expédition ou la production de l'article ou de la pièce.

Conformément à l'article 285 du ce code, le juge ordonne la production s'il estime la demande fondée, ce qui signifie que la production doit présenter un intérêt pour la solution du litige : la production doit être utile, sinon indispensable.

Cette demande suppose en conséquence que l'acte ou la pièce dont la production est demandée soit effectivement en possession du tiers et qu'elle soit suffisamment désignée dans la demande.

Les juridictions peuvent dans l'intérêt de la manifestation de la vérité et en usant de ce pouvoir avec une grande réserve ordonner la production de pièces non signifiées, ni employées, dans la cause, pourvu que la partie qui réclame l'apport desdites pièces, après en avoir déterminé la nature avec une précision suffisante, justifie de leur existence dans les mains de son adversaire et de motifs réels et sérieux pour qu'elles soient mises au procès.

Il faut en effet éviter que sous le couvert d'une demande en production de pièces, une partie ne procède à une sorte de perquisition privée dans les archives de l'adversaire.

Si l'exigence d'une spécification de pièces n'empêche pas une demande en production forcée d'une série de documents, il faut cependant que l'ensemble des pièces soit nettement délimité et que les documents soient identifiés, sinon du moins identifiables.

Il faut donc que la production forcée d'une pièce ou d'un renseignement soit indispensable à la manifestation de la vérité et que le demandeur ne dispose pas d'autres moyens pour obtenir la pièce ou le renseignement.

La jurisprudence a donc identifié quatre conditions pour qu'il puisse être fait droit à la demande tendant à ce que le juge enjoigne la communication ou la production de pièces : la pièce sollicitée doit être déterminée avec précision, l'existence de cette pièce doit être vraisemblable, la détention de la pièce par le défendeur doit être vraisemblable et la pièce sollicitée doit être pertinente pour la solution du litige.

Etant donné que le requérant n'a pas prouvé que la partie défenderesse l'a autorisé à prester les heures supplémentaires pour lesquelles il réclame le paiement, la demande du requérant en paiement d'heures supplémentaires doit être déclarée non fondée.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande du requérant en institution d'une expertise.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- €

Il échet de réserver les deux demandes en allocation d'une indemnité de procédure en l'état actuel de la procédure.

IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la demande en paiement d'heures supplémentaires alors que cette dernière demande a été déclarée non fondée.

La dernière demande du requérant doit être réservée pour le surplus en l'état actuel de la procédure.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

se déclare matériellement incompétent pour connaître de la demande de PERSONNE1.) en paiement de cotisations pour une assurance maladie volontaire ;

se déclare matériellement compétent pour connaître de sa demande pour le surplus ;

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme pour ce surplus ;

déclare d'ores et déjà non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'heures supplémentaires et la rejette ;

déclare d'ores et déjà non fondée sa demande en exécution provisoire du présent jugement pour cette dernière demande et la rejette ;

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause :

admet la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à apporter par l'audition des témoins :

- PERSONNE7.), managing director sales,
c/o SOCIETE1.) s.a.
4, ADRESSE4.)
L-ADRESSE5.)
- PERSONNE6.), employé,
c/o SOCIETE1.) s.a.
4, ADRESSE4.)
L-ADRESSE5.)
- PERSONNE13.), network operative director,
c/o SOCIETE1.) s.a.
4, ADRESSE4.)
L-ADRESSE5.)

la preuve des faits suivants :

« scan lettre de licenciement »

dit que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

réserve la contre-preuve;

fixe jour, heure et lieu pour:

l'enquête au lundi, 30 octobre 2023 à 9.15 heures,

dans la salle d'enquêtes JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg, Plateau du Saint-Esprit ;

fixe le délai dans lequel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 16 octobre 2023;

commet la Présidente du tribunal pour procéder à cette mesure d'instruction ;

refixe l'affaire à l'audience publique du **mardi, 19 décembre 2023 à 15h00 heures, salle JP.1.19, premier étage, Plateau du Saint-Esprit**, pour continuation des débats,

réserve toutes les autres demandes, ainsi que les frais et les dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS