

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2087 / 2023
L-TRAV-341/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
10 JUILLET 2023**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Melissa PEÑA PIRES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, 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 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Laura BACH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 17 juin 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 18 juillet 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 19 juin 2023. Lors de cette audience Maître Melissa PEÑA PIRES exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Laura BACH répliqua pour la société défenderesse.

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

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 17 juin 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) Sàrl devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatrice de préavis	11.871,28 euros
Préjudice matériel	59.356,40 euros
Préjudice moral	5.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) Sàrl aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 1.500 euros.

Société SOCIETE1.) Sàrl

À l'audience du 19 juin 2023, la société SOCIETE1.) Sàrl conclut au bien-fondé du licenciement avec effet immédiat prononcé suivant courrier daté au 15 février 2022, ainsi qu'au rejet des demandes de PERSONNE1.).

Elle sollicite en outre la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en tant que conseiller de vente par la société défenderesse suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} juillet 2018, prévoyant une prise d'effet au 15 juillet 2018.

L'employeur prononcé un licenciement avec effet immédiat à l'égard de PERSONNE1.) par courrier daté au 15 février 2022, envoyé à l'adresse « *Am Bommert 3, B-ADRESSE1.)* » (alors que l'adresse correcte du demandeur était « *Am Bommert 6* » à ADRESSE1.)), courrier qui se lit comme suit :

« (...) Vous auriez dû vous présenter sur votre lieu de travail avec effet au 01.02.2022.

Or, nous avons dû constater une absence injustifiée continue depuis cette date ; il en résulte que vous étiez en absence injustifiée depuis 10 jours, n'ayant donné aucune nouvelle depuis cette date, ni par téléphone, ni par la remise d'un certificat médical,

Vous n'avez par conséquent pas du tout fourni d'explications pour votre absence fautive et abandon de poste.

Vous n'avez en particulier pas rempli vos obligations légales découlant de l'article L. 121-6 du Code du Travail alinéa 2, selon lequel (i) le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci, et que (ii) le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.

En effet, les prescriptions légales de l'article L. 121-6 du Code du Travail ont justement pour but de permettre à l'employeur, en cas d'absence d'un salarié, d'organiser son service en tenant compte de la durée prévisible de l'absence.

Conformément à l'article 12 de votre contrat de travail et à l'article L. 124-10 (1) du Code du Travail, votre absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant la rupture immédiate des relations de travail, la présence du salarié sur son lieu de travail étant une obligation de résultat.

Votre absence injustifiée prolongée a effectivement créé des sérieux problèmes d'organisation interne en perturbant le fonctionnement du département auquel vous étiez affecté et en générant une surcharge de travail pour vos collègues et pour votre responsable des ventes.

Mme PERSONNE2.), votre responsable des ventes, devait — en plus de son travail habituel — s'occuper de toutes vos voitures neuves livrées au garage et organiser leur livraison aux clients par vos collègues conseillers de vente.

En raison des livraisons de 11 voitures neuves à vos clients par vos collègues conseillers de vente pendant la période du 01.02.2022 jusqu'au 14.02.2022, vos collègues ont pu vendre nettement moins de véhicules pendant le soi-disant "Auto Festival". [...]

Nous ne savons jusqu'à ce jour pas si et quand vous revenez.

Il résulte de tout ce qui précède que votre comportement a dès lors immédiatement et définitivement rendu impossible le maintien de la relation de travail avec vous, alors que nous avons perdu toute confiance en votre personne (...) ».

Par courriel du 18 février 2022, la société SOCIETE1.) Sàrl a adressé le courrier de licenciement précité une nouvelle fois à PERSONNE1.), lequel a réceptionné ledit courriel.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 11 mai 2022.

Motifs de la décision

Quant à la date du prononcé du licenciement

PERSONNE1.) soutient que seul l'envoi de la lettre de licenciement par courriel en date du 18 février 2022 serait de nature à produire des effets juridiques (et non pas le courrier recommandé du 15 février 2022 envoyé à une adresse erronée).

La société SOCIETE1.) Sàrl répond qu'il s'agirait d'une faute de frappe dans l'adresse à laquelle le courrier recommandé avait été adressé, mais que même si la date du 18 février 2022 devait être retenue, cela ne changerait rien à la volonté de licencier exprimée par l'employeur dès le 15 février 2022.

La jurisprudence retient que le courrier de licenciement envoyé à une adresse erronée ne produit aucun effet.

En l'espèce, il y a dès lors de retenir que le licenciement avec effet immédiat a été effectivement prononcé le 18 février 2022, date de la transmission réussie de la lettre de licenciement à PERSONNE1.) par voie de courriel (néanmoins précédé d'un envoi par courrier recommandé), laquelle a permis au demandeur de prendre utilement connaissance des motifs de licenciement.

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, sans développer pour autant ce moyen dans la requête. À l'audience des plaidoiries, il fait valoir que la lettre de licenciement serait très sommaire et qu'elle ne préciserait pas en quoi l'organisation de l'employeur aurait été perturbée comme suite de l'absence reprochée.

La partie défenderesse soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse, que seraient l'absence injustifiée et la désorganisation causée par cette dernière.

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du licenciement 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 licenciement 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.

Elle permet finalement au tribunal 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 licenciement.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que les motifs du licenciement ont été énoncés avec précision dans la lettre de licenciement, alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature des fautes que la partie demanderesse aurait commises, ainsi que les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes.

En effet, il est d'abord reproché un fait concret au salarié — une absence injustifiée depuis le 1^{er} février 2022 – puis sont détaillées les conséquences que l'employeur soutient avoir subies du fait de cette absence, de sorte que la partie demanderesse n'a ainsi pas pu se méprendre sur les fautes lui reprochées.

Il s'ensuit que le moyen de PERSONNE1.) tiré de l'imprécision des motifs du licenciement n'est pas fondé.

Quant au moyen tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période de maladie

PERSONNE1.) expose avoir fourni le 31 janvier 2022 à la société SOCIETE1.) Sàrl un certificat d'incapacité de travail rédigé par un médecin espagnol qui remplirait les conditions du 2^{ème} paragraphe de l'article L.121-6 du code du travail. Si la durée prévisible d'incapacité ne résultait « *pas directement du certificat espagnol, sans doute par défaut de coutume en Espagne* », il aurait fait parvenir, ensemble avec ledit certificat, un second certificat établi par le centre où il aurait été soigné, indiquant cette fois une durée prévisible de traitement d'au moins un an. Il aurait encore demandé à l'employeur si ces documents étaient suffisants. Par le biais de son assistante de direction, la société SOCIETE1.) Sàrl aurait accepté les documents fournis, de sorte qu'il y aurait eu renonciation explicite à se voir fournir un nouveau certificat médical d'incapacité de travail qui mentionnerait, sur le même document, la durée prévisible d'incapacité de travail. Si l'employeur n'était pas satisfait des documents et explications fournis par le salarié, il aurait dû lui faire savoir par retour d'e-mail, ce qu'il n'a pas fait, laissant croire qu'il avait parfaitement justifié son absence au regard des tolérances. Le 17 février 2022, PERSONNE1.) aurait informé la société SOCIETE1.) Sàrl de la décision d'aptitude de la CNS à reprendre le travail à compter du 28 février 2022 et le 18 février 2022, la CNS aurait rendu ladite décision d'aptitude sur base de l'article 47, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale. Dès lors, le licenciement notifié par email le 18 février 2022 serait abusif, premièrement pour avoir été prononcé en période d'incapacité de travail dûment notifiée à l'employeur et deuxièmement pour enfreindre le 3^{ème} paragraphe, 2^{ème} alinéa, de l'article L.121-6 du code du travail, qui dispose que l'employeur ne peut notifier la résiliation du contrat de travail (ou convoquer à un entretien préalable) dans une période de quarante jours suivant la

décision émise par la CNS en vertu de l'article 47, alinéa 2 du code de la sécurité sociale.

La société SOCIETE1.) Sàrl fait valoir que le document transmis le 31 janvier 2022 ne constituerait pas un certificat médical au regard des dispositions légales : rédigé en langue espagnole, il ne renseignerait pas de durée de prise en charge prévisible. Elle aurait pris renseignement à la CNS, qui lui aurait confirmé qu'il ne s'agirait pas d'un certificat d'incapacité de travail. En ce qui concerne le second document, établi le 8 janvier 2022, il ne lui aurait pas été transmis directement, mais au plus tôt le 31 janvier 2022, soit plus de trois semaines après son émission. Dès lors, au regard de la jurisprudence, PERSONNE1.) n'aurait pas été protégé contre le licenciement. Le courriel de l'assistante de direction PERSONNE3.) envoyé à PERSONNE1.) le 31 janvier 2022 ne saurait valoir acceptation par l'employeur du certificat transmis, dans la mesure où cette salariée ne serait pas habilitée à prendre pareille décision.

L'article L.121-6 du code du travail dispose que « (1) *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».*

En l'espèce, le 31 janvier 2022, PERSONNE1.) a transmis par courriel à l'assistante de direction PERSONNE3.), puis à une dénommée PERSONNE4.), toutes les deux salariées de la société SOCIETE1.) Sàrl, un document établi le même jour par le « *médecin de famille* » PERSONNE5.), lequel énonce (traduction libre effectuée en ligne) : « *patient admis depuis le 12 novembre 2021 au centre de réadaptation pour drogues SOCIETE2.), depuis il reste sans consommation de drogues ni tabac. Actuellement sans traitement pharmacologique d'aucune sorte* ». Ladite transmission comportait encore un autre document, daté du 8 janvier 2022, intitulé « *certificat de traitement thérapeutique* » et établi par la secrétaire Carmen OCHOA CARILLO, document énonçant : « *PERSONNE1.) avec Document d'Identité no 592-0295300-16 est arrivé dans notre Centre Thérapeutique de Quintanadueñas, ADRESSE3.), le 12 Novembre 2021. En ce moment nous prévoyons un séjour de au moins un an de durée. De son traitement on fait régulièrement une évaluation chaque deux semaines. Pendant son séjour il sera en régime d'internement dans la vie communautaire du Centre et participera à toutes les activités thérapeutiques et occupationnelles* ».

Aucun des documents ainsi versés n'atteste une incapacité de travail constatée par un médecin, ni, *a fortiori*, sa durée prévisible d'un point de vue médical, dans le chef de PERSONNE1.). En outre, si le document du 8 janvier 2022 comporte certes un

vague indication de durée de prise en charge, il demeure qu'il est établi par une secrétaire, sans référence à un diagnostic d'un médecin.

PERSONNE1.) n'a dès lors pas transmis de certificat médical attestant son incapacité de travail au sens de l'article L.121-6 (2) du code du travail en date du 31 janvier 2022 à la société SOCIETE1.) Sàrl.

Contrairement à ses allégations, PERSONNE1.) n'établit pas avoir « *demandé à l'employeur si ces documents étaient suffisants* ». À supposer qu'il ait effectivement cru le document établi le 31 janvier 2022 par le « *médecin de famille* » PERSONNE5.) — médecin de son choix (requête : « *[il] prend rendez-vous fin janvier 2022 avec un médecin espagnol pour s'éviter un énième aller-retour fatiguant entre l'Espagne et la Belgique* ») — suffisant, même sans mention de durée prévisible, il n'explique pas pourquoi il lui a semblé nécessaire de verser, en supplément, le deuxième document du 8 janvier 2022, datant pourtant déjà depuis plusieurs semaines à l'époque. Enfin, la réponse de l'assistante de direction PERSONNE3.) à sa transmission de documents (« *Bonjour PERSONNE1.), Merci pour ton mail. Je vais voir avec Monsieur PERSONNE6.) comment on peut faire par rapport à ton certificat annexé. J'attendrai [de] tes nouvelles après ton rdv CNS. Merci et courage à toi* ») ne saurait valoir ni « *acquiescement* » ni « *renonciation explicite à se voir fournir un nouveau certificat médical d'incapacité de travail* », alors que, d'une part, elle n'est pas investie, sauf preuve contraire non rapportée en l'occurrence, du pouvoir de direction de la société, ainsi que, d'autre part, la jurisprudence retient à titre constant qu'il n'appartient pas à l'employeur de s'enquérir auprès du salarié et qu'imposer à l'employeur de prendre l'initiative lors de l'absence d'un salarié et de s'enquérir du caractère justifié ou non de cette absence irait à l'encontre du sens et de la lettre de la loi qui impose des obligations précises au salarié et non pas à l'employeur.

La décision de la CNS du 18 février 2022, adressée à PERSONNE1.), suivant laquelle ce dernier a été « *trouvé capable de reprendre le travail à partir du 28.02.2022* » et le 2^{ème} alinéa de l'article L.121-6 (3) du code du travail n'ont, dans les circonstances précédemment décrites, pas d'incidence dans le cas d'espèce.

Il s'ensuit que le moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation par la société SOCIETE1.) Sàrl de l'interdiction de licencier en période de maladie n'est pas fondé.

Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste le bien-fondé des motifs du licenciement, en faisant valoir que la société SOCIETE1.) Sàrl affirmerait faussement qu'il aurait été absent de manière injustifiée depuis 10 jours et qu'il n'aurait donné aucune nouvelle, en ce que son employeur aurait été au courant de son absence, des raisons de cette absence ainsi que de la durée prévisible, et aurait attendu plus de nouvelles de sa part après le rendez-vous médical du 17 février 2022. Ce serait encore faux de prétendre qu'en raison de livraisons de onze voitures neuves, ses collègues de travail auraient pu vendre nettement moins de véhicules pendant l'auto-festival. Il y aurait encore lieu de tenir compte des particularités et des circonstances qui auraient entouré sa maladie, notamment le fait qu'il ait eu l'approbation de son supérieur hiérarchique pour se faire soigner, ou encore le fait qu'il ait tenu constamment informé son employeur de son absence.

La société SOCIETE1) Sàrl soutient que le reproche de l'absence injustifiée serait établi et que la désorganisation causée ne serait pas contestable. Les documents remis des 8 et 31 janvier 2022 se seraient révélés peu sérieux dans la suite, eu égard à la décision de la CNS du 18 février 2022.

L'inexécution par le salarié de l'obligation de soumettre à l'employeur le certificat médical dans les trois jours ne constitue pas forcément, ni automatiquement un fait ou une faute autorisant le renvoi immédiat du salarié, le juge étant tenu d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi (Cour, 3^{ème} ch., 15 décembre 2016, rôle n° 43304).

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

Constitue un motif grave, tout fait ou toute faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail par le fait qu'ils compromettent définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié.

Il appartient à l'employeur de prouver que le comportement du salarié rend impossible la continuation immédiate des relations contractuelles.

Dans l'appréciation des faits ou fautes, les juges tiennent compte du degré d'instruction du salarié, de ses antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur sa responsabilité et des conséquences du licenciement. Le motif grave qui doit être constaté dans le chef de la personne licenciée est défini par la loi comme étant tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, le fait assimilé à la faute devant résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail.

Les juridictions du travail apprécient souverainement sur base des circonstances de l'espèce si la faute reprochée au salarié est suffisamment grave pour le licencier sans préavis.

L'appréciation du caractère grave et sérieux des motifs ne se fait pas *in abstracto* mais *in concreto*, en tenant compte notamment de la personnalité du salarié, de ses antécédents professionnels et du contexte global dans lequel les faits qui lui sont reprochés se sont produits (Cour 8^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

En conséquence, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. Une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur. En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute. Une absence sans justification

de plusieurs journées, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. L'employeur n'a, pour le surplus, pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise (v. en ce sens, dernièrement : Cour 3^{ème} ch., 25 mai 2023, arrêt n° 74/23).

En l'espèce, l'absence injustifiée établie de PERSONNE1.) à partir du 1^{er} février 2022 jusqu'au 18 février 2022, jour du licenciement effectif, s'analyse en un manquement à son obligation de résultat de présence à son lieu de travail.

La société SOCIETE1.) Sàrl satisfait ainsi à la charge de la preuve pesant sur elle en application de l'article L.124-10 du code du travail.

Face à cela, PERSONNE1.) ne verse pas un seul certificat médical d'incapacité de travail *valable* et éloquent qui aurait porté sur la période antérieure au 31 janvier 2022, ni aucun élément de preuve à l'appui de ses affirmations suivant lesquelles, en substance, son absence à partir du 12 novembre 2021 aurait fait l'objet d'une information régulière de sa part envers son employeur et aurait rencontré la tolérance bienveillante de ce dernier. Il ne se trouvait pas non plus, de par son état de santé tel qu'il faut l'évaluer au regard des pièces versées et des explications qu'il donne, dans une si mauvaise posture qu'il y aurait lieu d'admettre que l'unique obligation qui lui incombait, à savoir la transmission d'un certificat médical d'incapacité de travail avec indication de la durée prévisible jusqu'à la reprise du travail, lui aurait causé des difficultés insurmontables.

Dès lors, des circonstances exceptionnelles et spéciales de nature à excuser la faute grave que constitue l'absence injustifiée de 18 jours ne sont pas établies dans le chef de PERSONNE1.).

Dans les conditions ainsi exposées, les motifs se trouvant à la base du licenciement sont à considérer comme réels et sérieux, de manière à justifier le licenciement de PERSONNE1.) pour faute grave.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 18 février 2022 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

Accessoires

Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) Sàrl de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

Frais et dépens de l'instance

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit régulier le licenciement avec effet immédiat effectivement prononcé le 18 février 2022 par la société SOCIETE1.) Sàrl à l'encontre de PERSONNE1.),

partant, dit non fondées les demandes en indemnisation de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière