

Répertoire no 3066/23  
L-TRAV-396/22

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

#### **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 28 NOVEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Laurent BAUMGARTEN  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Lucas LUTHI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, les deux 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 Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Céline DEFAY, 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 13 juillet 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 8 août 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 24 octobre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Lucas LUTHI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Jade MADERT.

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 SUIVIT :**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 13 juillet 2022, PERSONNE1.) 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 :	16.333,92 €
2) dommage moral :	10.000,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	16.333,92 €
4) indemnité de départ :	5.444,64 €
5) treizième mois :	2.268,60 €

soit en tout le montant de 50.381,08 € avec les intérêts légaux pour les trois premières demandes à partir de la date de la contestation du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sur minute et avant enregistrement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 24 octobre 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 10.761,72 €

Le requérant a encore demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 5.000.- €

Il a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 5.797,07 €

Acte lui en est donné.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La société anonyme SOCIETE2.) s.a. a suivant contrat de travail à durée indéterminée du 3 novembre 2010 engagé le requérant le 9 novembre 2010 en qualité de « collaborateur ».

Suivant annexe au prédit contrat de travail, datée du 9 novembre 2010, le requérant a été affecté au poste de « shifthead » pour la période allant du 1<sup>er</sup> novembre 2014 au 30 avril 2015.

Le requérant a été nommé au poste de « chef d'équipe » à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2013.

Les parties au litige ont ensuite signé quatre avenants au contrat de travail du 9 novembre 2010, avenants adaptant le temps de travail, ainsi que le salaire du requérant, et nommant ce dernier au poste de « shifthead ».

Le requérant a en date du 22 mai 2018 été affecté au restaurant de l'enseigne SOCIETE3.).

Suivant annexe au contrat de travail du 6 mai 2019, le requérant a été affecté au poste d'assistant gérant pour la période allant du 1<sup>er</sup> juin au 31 août 2019.

Suivant contrat de travail signé entre la partie défenderesse et le requérant en date du 22 mai 2018, la partie défenderesse a à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2019 engagé le requérant en qualité d'« assistant gérant » avec une reprise de son ancienneté à la date du 9 novembre 2010.

Suite à un entretien préalable au licenciement du 18 octobre 2021, la partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 22 octobre 2021.

Le courrier du 22 octobre 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 30 novembre 2021.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **a) Quant au respect du délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail**

##### **1) Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant fait notamment valoir que la partie défenderesse reste en défaut de prouver qu'elle a pris connaissance des fautes qui lui sont reprochées dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Il fait ainsi valoir que suivant la lettre de licenciement du 22 octobre 2021, la partie défenderesse a pris connaissance des faits litigieux le 15 septembre 2021 alors que le licenciement a été prononcé à son encontre le 22 octobre 2021.

Il soutient finalement à ce sujet que des faits anciens datant de plus d'un mois ne peuvent justifier le licenciement avec effet immédiat.

Le requérant conclut partant que son licenciement est abusif de ce chef.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a notifié au requérant les motifs de son licenciement selon la procédure et dans le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail.

Elle soutient que c'est la date de la convocation à l'entretien préalable du licenciement du 14 octobre 2021 qui doit être prise en compte et non pas la date de la notification du licenciement du 22 octobre 2021.

Elle fait ensuite valoir que si le président de la délégation du personnel, PERSONNE2.), a dénoncé les faits à PERSONNE3.), « payroll & administration HR manager », le 15 septembre 2021, il l'a fait sans citer les personnes à l'origine des faits, de sorte qu'on n'aurait à cette date pas encore su ce qui se passait dans le restaurant.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a d'abord dû procéder à une enquête interne afin de le savoir.

Elle fait ensuite valoir que la gérante du restaurant à ADRESSE4.) et la supérieure hiérarchique du requérant, PERSONNE4.), a informé PERSONNE5.), responsable opérationnel de tous ses restaurants, le 28 septembre 2021 que le requérant était à l'origine des faits.

Elle fait partant valoir qu'elle a pris connaissance des faits seulement le 28 septembre 2021.

Elle fait à titre subsidiaire valoir qu'elle a en tout cas pris connaissance des faits le 20 septembre 2021 lorsque PERSONNE4.) a entendu le requérant pour la première fois et qu'elle lui a demandé ce qui s'est passé avec les produits.

La partie défenderesse fait partant valoir que le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail a été respecté et elle demande dès lors à voir rejeter le moyen du requérant relatif l'invocation tardive des motifs du licenciement.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(6) du code du travail :

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

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

*Dans le cas où il y a lieu à l'application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent paragraphe. ».*

Il n'est pas contesté par le requérant que la partie défenderesse lui a envoyé la convocation à son entretien préalable au licenciement le 14 octobre 2021.

Dès lors, même en prenant en considération la date du 15 septembre 2021, date à laquelle PERSONNE2.) a dénoncé les faits de manière incomplète à PERSONNE3.), le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail a encore été respecté.

Le moyen du requérant suivant lequel son licenciement serait abusif en raison du non-respect par la partie défenderesse de l'article L.124-10(6) du code du travail doit partant être rejeté.

#### b) Quant à la précision des motifs du licenciement

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite 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.

Il fait notamment valoir que la partie défenderesse n'a pas précisé dans la lettre de licenciement le nom des personnes qui se seraient plaintes de son comportement.

La partie défenderesse fait au contraire valoir qu'elle a indiqué les motifs du licenciement du requérant avec précision dans la lettre de congédiement.

Elle donne à ce sujet à considérer que le requérant a longuement plaidé sur les motifs de son licenciement, que sa requête prend position sur la lettre de licenciement avec effet immédiat et que sa lettre de contestation des motifs de son licenciement reprend les différents points qui lui sont reprochés.

Elle fait finalement valoir que le fait de ne pas avoir nommé dans la lettre de licenciement les personnes qui se sont plaintes du comportement du requérant ne rend pas cette lettre imprécise.

La partie défenderesse fait en effet valoir qu'elle n'a pas été en mesure de le faire alors que PERSONNE2.) ne lui aurait pas donné plus de précisions à ce sujet.

##### 2) Quant aux motifs du jugement

D'après 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 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.124-10(3) 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.

Or, après avoir exposé dans la lettre de licenciement les fonctions et les tâches du requérant dans l'exercice de sa dernière fonction, la partie défenderesse y a indiqué avec précision la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

Ainsi ; la circonstance que la lettre de licenciement n'indique pas le nom des personnes qui se seraient plaintes du requérant ne rend pas cette lettre imprécise.

Le moyen du requérant relatif à l'indication imprécise des motifs du licenciement dans la lettre de congédiement doit partant également être rejeté.

### c) Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

#### 1) 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 fait ainsi en premier lieu valoir que les faits tels que décrits par la partie défenderesse dans la lettre de licenciement ne correspondent pas à la réalité.

Il conteste ainsi que des produits périmés aient été utilisés ou mis à la vente.

S'il admet qu'il lui est arrivé à titre très exceptionnel de garder des produits en perte afin d'éviter du gaspillage, le requérant fait cependant valoir que cette pratique n'a été que ponctuelle.

Il fait valoir à ce sujet que la conservation des produits en perte est une pratique courante dans plusieurs restaurants appartenant à la partie défenderesse, de sorte qu'il ne saurait pas être considéré comme étant l'instigateur de cette pratique.

Il fait encore valoir que la pratique des invendus est appliquée dans tous les « fast-foods ».

Il fait encore valoir qu'il y a pendant la période PERSONNE6.) eu des difficultés d'approvisionnement, des difficultés d'ordre logistique.

Il fait ainsi valoir que la situation a été difficile pendant la pandémie liée au virus de la PERSONNE6.)-19 et que la partie défenderesse n'a fait aucun effort du point de vue logistique.

Il conteste ensuite qu'il ait imposé à son équipe une quelconque pratique dans ce genre et il renvoie à ce sujet aux attestations testimoniales qu'il a versées au dossier.

Il conteste ensuite avoir fait profit de son statut d'« assistant manager » pour imposer quoi que ce soit à ses collaborateurs.

Il conteste plus particulièrement avoir imposé à PERSONNE7.) de conserver des produits en perte.

Il fait ainsi valoir que l'allégation de PERSONNE7.) suivant laquelle il aurait vendu des burgers moisiss est fausse.

Il conteste ensuite avoir avoué être responsable de tous les faits qui lui sont reprochés.

Il fait ainsi valoir qu'il a seulement reconnu avoir occasionnellement gardé des produits en perte.

Il précise toutefois qu'il n'a jamais remis un produit frais au frigo une fois sorti.

Il soutient ensuite que sa supérieure PERSONNE4.), directrice du restaurant, a été au courant de cette pratique et qu'elle l'a cautionnée, mais qu'elle n'a été sanctionnée que par un avertissement.

Il fait ensuite valoir que la cause réelle de son licenciement semble résider dans les agissements communs de deux de ses anciens collègues de travail, à savoir PERSONNE7.) et PERSONNE2.) qui seraient des amis proches.

Il soutient ainsi que ces deux personnes avaient un intérêt pour qu'il soit évincé de la partie défenderesse.

Il fait en effet valoir que PERSONNE7.), qui aurait mal travaillé, était soumis à ses ordres, ce qu'il n'aurait pas apprécié.

Il fait finalement valoir à ce sujet que PERSONNE2.) était en compétition avec lui quant à une évolution de carrière vers un poste de directeur.

Il fait ensuite valoir qu'il avait dix années d'expérience professionnelle, ce qui témoignerait de sa qualité professionnelle et de sa loyauté envers la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a tout au long de sa carrière auprès de la partie défenderesse jamais fait l'objet d'un avertissement ou d'une quelconque autre sanction.

Il fait encore valoir qu'il n'y a jamais eu de plaintes de clients et qu'il n'y a jamais eu de problèmes ou de risques sanitaires.

Il fait partant valoir qu'il n'y a jamais eu de danger pour la santé des clients, ceci alors que les produits auraient encore été bons.

En ce qui concerne finalement les attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées au dossier, le requérant fait valoir qu'il y a lieu de les prendre avec recul alors que les auteurs de ces attestations auraient un lien de subordination avec la partie défenderesse ou qu'ils seraient en situation conflictuelle avec lui.

Il fait ensuite valoir que les témoignages sont imprécis sur les dates et les faits.

Il fait encore valoir que les témoignages sont incohérents.

Il fait finalement valoir que l'attestation d'PERSONNE4.) n'a que pour but de la protéger elle-même.

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

Elle conteste en premier lieu la version des faits du requérant.

Elle conteste d'abord que la vente à perte constitue une pratique dans tous ses restaurants.

Elle conteste ensuite que le restaurant ait connu des difficultés d'approvisionnement pendant la pandémie liée à la PERSONNE6.)-19.

Elle conteste encore que PERSONNE8.) ait mal travaillé.

Elle conteste finalement qu'PERSONNE4.) ait été au courant des agissements du requérant.

Elle soutient ainsi que le requérant a instauré la pratique de vente à perte dans le dos d'PERSONNE4.).

Elle fait ensuite valoir que le requérant essaie de minimiser les fautes qu'il a commises.

Elle fait en effet valoir que le requérant a en sa qualité de bras droit d'PERSONNE4.) eu un poste important alors que tout aurait reposé sur son ancien salarié quand PERSONNE4.) n'était pas là.

Elle fait ainsi encore valoir que le requérant a mis en place un système frauduleux dans le but de faire passer le restaurant comme un restaurant qui fonctionne bien.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a établi les faits par les pièces qu'elle a versées au dossier et notamment par ses attestations testimoniales.

Elle fait ainsi valoir que les attestations testimoniales qu'elle a produites aux débats indiquent comment les faits ont été découverts.

Elle fait en effet valoir que PERSONNE9.) a contesté la pratique et que les langues se sont ensuite déliées, ce qui aurait montré que le requérant a été à l'origine de cette pratique.

Elle se base encore à ce sujet sur les attestations testimoniales de PERSONNE2.), de PERSONNE8.), de PERSONNE5.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE10.).

Elle fait ensuite valoir que le deuxième mail de l'entreprise SOCIETE4.) a été envoyé en Belgique, de sorte que PERSONNE5.) aurait été informé des faits et qu'une enquête aurait été diligentée.

Elle fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale d'PERSONNE4.) reprend les faits de manière chronologique, que tout est daté et que tout est concordant, de sorte qu'il n'y aurait pas d'incohérences entre son attestation testimoniale et la lettre de licenciement.

Elle fait ensuite valoir que ses attestations testimoniales sont recevables.

Elle conteste encore une fois qu'PERSONNE4.) ait été informée des pratiques du requérant et elle fait valoir que le requérant ne l'a pas prouvé.

Elle fait encore valoir qu'PERSONNE4.) a été sanctionnée par un avertissement alors qu'elle n'aurait pas immédiatement informé les rangs au-dessus des pratiques du requérant.

Elle fait partant valoir qu'elle a aussi pris une sanction contre PERSONNE4.).

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), la partie défenderesse fait valoir que PERSONNE2.) s'est rendu compte de la gravité des faits et qu'il a conseillé à PERSONNE8.) de dénoncer les faits pour que cela ne lui tombe pas dessus par après.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) que le requérant a admis les faits.

Elle fait partant valoir que la découverte des faits, le système frauduleux et le fait que le requérant est à l'initiative de ces faits résultent de ses attestations testimoniales.

Elle fait ensuite valoir qu'il résulte des attestations testimoniales de PERSONNE9.), de PERSONNE11.) et de PERSONNE3.) que le requérant, qui aurait donné les ordres à ses salariés, a eu une emprise sur l'équipe.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a pris toutes les mesures quand elle a découvert les faits.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a encore licencié PERSONNE12.) avec effet préavis et qu'elle a donné un avertissement à PERSONNE4.).

Elle fait ensuite valoir qu'elle a licencié le requérant pour faute grave alors qu'il aurait été à l'initiative des faits.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a prouvé les règles d'hygiène indiquées dans la lettre de licenciement par les pièces qu'elle a versées au dossier, et notamment par son règlement intérieur.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui aurait admis avoir gardé des produits en perte pour éviter le gaspillage, refait lui-même les règles d'hygiène.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a eu une formation en matière de sécurité alimentaire et de gestions des services et elle verse les certificats afférents à l'appui de son affirmation.

Elle donne encore à considérer que le requérant a une ancienneté de dix ans dans la société.

Elle soutient finalement qu'il n'y a pas de différence entre les pertes, les produits périmés et les invendus.

Elle fait ainsi valoir que les produits périmés sont des produits dont la date limite de consommation est dépassée.

Elle fait partant valoir que si la date limite de consommation est dépassée, le produit est périmé et qu'il constitue un produit en perte.

Elle fait ainsi valoir que les règles d'hygiène sont donc violées si un tel produit est encore vendu.

En ce qui concerne finalement les pièces que le requérant a versées, la partie défenderesse fait valoir que l'échange de mails entre le requérant et un collègue de travail des 3 septembre et 12 octobre 2021 ne remet pas en cause ses attestations testimoniales et qu'il ne fait part que d'un ressenti.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales d'PERSONNE13.), de PERSONNE14.), d'PERSONNE15.) et d'PERSONNE16.), la partie défenderesse demande à les voir écarter alors qu'elles ne seraient pas précises.

Elle fait en effet valoir que les faits décrits dans ces attestations testimoniales ne sont pas datés et qu'ils ne peuvent pas être retracés.

Elle fait encore valoir que ces attestations ne sont pas pertinentes et qu'elles sont contestées.

Elle fait en effet valoir que les faits ne sont pas propres aux témoins qui auraient rédigé les mêmes phrases.

Elle fait ainsi valoir que ces attestations testimoniales ne sont pas crédibles.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales de PERSONNE17.) et de PERSONNE18.), la partie défenderesse demande également à les voir rejeter.

Elle fait en effet valoir qu'elles ne sont à défaut d'être datées pas précises.

Elle fait encore valoir qu'elles ne sont pas pertinentes et qu'elles sont remises en cause pas ses propres attestations testimoniales.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE8.) a été subordonné au requérant, qu'il n'a pas décidé de faire le licenciement et qu'il n'est pas le seul à s'être plaint.

En ce qui ensuite les attestations testimoniales d'PERSONNE19.) et de PERSONNE20.), la partie défenderesse soutient qu'PERSONNE19.) et PERSONNE20.) ne sont pas au courant des faits.

Elle fait valoir que ces témoignages ne permettent pas de dire que le système mis en place par le requérant n'a pas existé.

Elle fait ainsi valoir que ces attestations ne remettent pas en cause ses propres attestations.

Elle fait encore valoir que ces attestations testimoniales ne sont pas précises.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'PERSONNE19.) et PERSONNE20.) ont pris parti et que leurs attestations ne sont partant pas crédibles.

Elle demande ensuite le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE21.) alors que la pièce d'identité de PERSONNE21.) ne serait pas versée au dossier.

En ce qui concerne l'attestation testimoniale de PERSONNE21.), la partie défenderesse fait finalement valoir qu'elle n'est ni précise, ni pertinente.

En ce qui concerne ensuite les attestations testimoniales de PERSONNE22.) et de PERSONNE23.), la partie défenderesse fait valoir qu'il n'est en l'espèce pas pertinent que PERSONNE8.) a eu un différend avec le requérant.

Elle fait encore valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE23.) n'indique pas de manière précise les restaurants dans lesquels les pertes sont également gardées.

Elle fait finalement valoir que ces deux dernières attestations ne sont pas pertinentes alors que le requérant aurait eu une emprise sur son équipe et qu'il aurait mis en place le système litigieux.

Elle fait ensuite valoir que la pièce relative aux PJ concernant les DLC des légumes dans un autre restaurant n'est pas pertinente alors qu'elle concernerait une autre société avec d'autres règles d'hygiène.

Elle fait ainsi valoir que les règles d'hygiène sont importantes dans toutes les sociétés.

En ce qui concerne dès lors la réalité des motifs du licenciement, la partie défenderesse soutient qu'elle a prouvé les faits qu'elle a reprochés au requérant dans la lettre de licenciement par les pièces qu'elle a versées au dossier.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

En ce qui concerne finalement le caractère sérieux des motifs du licenciement, la partie défenderesse soutient que les fautes commises par le requérant justifient son licenciement avec effet immédiat.

Elle fait en effet valoir que le requérant avait de par sa fonction un poste à responsabilité et que la confiance qu'elle a eue en son ancien salarié a été rompue en raison des fautes qu'il a commises dans l'exercice de ses fonctions.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a non seulement instauré le système litigieux, mais qu'il a encore eu une emprise sur son équipe en lui demandant de garder les produits dont la date limite de consommation était dépassée.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a instauré ce système quitte à ce que tout le monde soit malade, ceci dans le but de monter en grade par tous les moyens.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a heureusement pas reçu de plaintes de clients, ceci étant dû au fait qu'elle a découvert le système avant.

Elle fait encore valoir que les produits dont la date limite de consommation était dépassée ont été vendus aux clients, de sorte que le système mis en place par le requérant aurait bien eu des conséquences pour elle.

Elle se base finalement sur un arrêt de la Cour d'appel du 25 février 2021, numéro CAL-2020-00245 du rôle, pour retenir que le non-respect par le requérant des règles d'hygiène justifie son licenciement avec effet immédiat.

La partie défenderesse conclut partant que le licenciement du requérant est fondé et elle demande à voir rejeter les prétentions indemnitaires de son ancien salarié.

Le requérant fait répliquer qu'il n'est pas probable que tout le monde a été au courant des ventes à perte sauf la gérante.

En ce qui concerne ensuite les pièces que la partie défenderesse a versées aux débats, le requérant fait en premier lieu valoir que les salariés ont tout jeté dans la benne principale et qu'ils n'ont pas fait le tri en raison des asticots qui se seraient trouvés dans la poubelle des déchets organiques.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte des attestations testimoniales d'PERSONNE4.) que PERSONNE8.) a un différend avec lui.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE2.), le requérant soutient que PERSONNE2.) a été en concurrence avec lui et qu'il est proche de PERSONNE8.).

Il fait encore valoir que PERSONNE2.) a établi son attestation testimoniale le 9 septembre 2020, soit un an après les faits, de sorte que son témoignage ne serait pas pertinent.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE9.), le requérant fait valoir que cette attestation testimoniale n'est pas précise.

Il fait en effet valoir que PERSONNE9.) n'a pas précisé qui lui a demandé de garder les pertes.

Il soutient encore à ce sujet que PERSONNE5.) l'a autorisé à garder des buns dont la date limite de consommation était dépassée alors que la livraison ne serait pas arrivée.

Il fait partant valoir qu'il n'a fait que suivre les instructions.

Il soutient finalement que PERSONNE9.), qui serait dans un lien de subordination envers la partie défenderesse, a fait son témoignage sous pression.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE8.), le requérant fait valoir que PERSONNE8.) ne l'aimait pas.

Il fait partant valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE8.) n'est pas pertinente alors qu'il aurait eu un conflit d'intérêt avec ce dernier.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), le requérant fait valoir qu'il a seulement avoué qu'il lui est ponctuellement arrivé de garder des aliments dont la date limite de consommation était dépassée.

Il soutient finalement à ce sujet que la sécurité alimentaire des clients n'a pas été en jeu.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), le requérant la conteste.

Il fait encore valoir que PERSONNE3.) a établi son attestation testimoniale le 7 septembre 2022, soit un an après les faits.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE10.), le requérant fait valoir que PERSONNE10.) a seulement attesté qu'il a avoué avoir vendu des aliments en perte et non pas qu'il a institué un système frauduleux.

En ce qui concerne les autres pièces que la partie défenderesse a versées au dossier, le requérant fait valoir qu'il a dix ans d'expérience et qu'il connaît le métier.

Le requérant verse ensuite au dossier le mail qu'il a en date du 6 janvier 2023 envoyé à son mandataire.

Il fait ensuite valoir qu'il y a lieu de comparer les attestations testimoniales de la partie défenderesse à la situation sanitaire objective qui n'aurait pas présenté de risques pour les clients.

Il fait encore valoir qu'il y a lieu de prendre en considération dans cette affaire le contexte difficile dû au virus de la PERSONNE6.)-19.

Le requérant fait finalement valoir que la relation des salariés de l'équipe a été tumultueuse.

La partie défenderesse conteste qu'il y ait eu des asticots dans la poubelle des déchets organiques.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE12.) et PERSONNE4.) ont été sanctionnées différemment que le requérant alors qu'elles auraient commis des fautes différentes.

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE12.) a été licenciée avec préavis pour avoir suivi le système mis en place par le requérant et qu'PERSONNE24.) a reçu un avertissement pour ne pas avoir remonté directement l'information quand elle a été au courant des faits.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le requérant a admis les faits lors de son entretien préalable au licenciement.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de ses attestations testimoniales que le requérant a avoué avoir gardé les pertes.

Elle fait dès lors valoir que les attestations testimoniales du requérant à ce sujet sont contredites par le requérant lui-même.

La partie défenderesse conteste finalement que PERSONNE5.) ait donné instruction au requérant de garder les pertes.

En date du 25 octobre 2023, le requérant a encore en cours de délibéré versé le mail qu'il a envoyé en date du 6 janvier 2023 à son mandataire.

La partie défenderesse a par mail du 2 novembre 2022 notamment demandé à voir écarter le mail du 6 janvier 2023 des débats alors que d'une part, ce document ne lui aurait pas été communiqué en temps utile avant les plaidoiries, ni remis en copie lors des plaidoiries, ce qui violerait les droits de la défense, et que ce document constituerait d'autre part un document unilatéral contenant uniquement des allégations émanant du requérant lui-même.

Les parties au litige ont finalement encore envoyé des mails en cours de délibéré en date des 8 et 9 novembre 2023.

## 2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu la demande de la partie défenderesse tendant à voir rejeter le mail du 6 janvier 2023 des débats, le tribunal ne tiendra en vertu du principe des droits de la défense et du respect du contradictoire compte que des parties de ce mail qui ont été exposées à l'audience du 24 octobre 2023.

En ce qui concerne ensuite le caractère réel des motifs du licenciement, le requérant demande en premier lieu de prendre les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse avec recul alors que les auteurs de ces attestations seraient dans un lien de subordination avec son ancien employeur.

Or, le manque d'objectivité ou d'impartialité d'un témoin doit résulter des éléments objectifs du dossier, la simple existence d'un lien de subordination entre une partie et le témoin, en l'absence d'autres circonstances, notamment de dépositions contraires rendant suspects sa déposition faite sous la foi du serment, ne permet pas d'écarter d'emblée ce témoignage sous prétexte d'un intérêt matériel ou moral à l'issue du procès découlant de ce lien de subordination.

Il n'y a partant pas lieu de rejeter les attestations testimoniales de la partie défenderesse en raison du seul fait que les auteurs de ces attestations ont un lien de subordination envers la partie défenderesse.

Il résulte ainsi en premier lieu de la première attestation testimoniale d'PERSONNE4.) que le requérant lui a avoué avoir gardé des produits dont la date limite de consommation était dépassée : « .....Le lundi 20/9/2021, j'étais en ouverture avec Monsieur PERSONNE25.) et je lui ai demandé pourquoi la poubelle des déchets organiques n'était jamais remplie. J'ai insisté en demandant ce qu'il faisait des pertes le soir si tout partait dans les sacs poubelles, il m'a répondu que tout ce qui était en cuisine partait en plonge mais que parfois il est resté des tomates ou oignons sur le chariot dans le frigo et qu'il les gardait pour le lendemain.....et ensuite il m'a dit qu'en faisant son tour avec Mme PERSONNE26.) ils ont trouvé des buns en perte de la veille et qu'étant donné que le camion cela faisait 3 jeudis qu'il arrivait en retard c'est-à-dire après 11H, il avait gardé les buns au cas où pour démarrer le rush.....Le jour d'après j'ai eu une discussion avec Monsieur PERSONNE27.) concernant la cartouche de freestyle et il me justifie le fait d'avoir gardé la cartouche car il y avait un décalage de un jour entre la DLC de la cartouche et la DLC qui s'affiche à l'écran d'où la cartouche était encore bonne jusqu'en fermeture.....».

Il résulte ensuite de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) que « .....Le 8/10/2021, nous avons vu PERSONNE12.), assistante-gérante, qui nous a avoué garder les tomates et les oignons périmés pour les revendre le lendemain, et que l'équipe d'encadrement de ADRESSE4.), dont Mr PERSONNE1.), faisait de même. Elle nous a expliqué que les équipes responsables de la « PREP » (mise en place des légumes le matin) recodaient les pertes de la veille selon les instructions des responsables, c'était selon elle devenu une habitude..... ».

Il résulte ensuite des attestations de PERSONNE5.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE10.) que le requérant a admis avoir vendu des produits en perte.

PERSONNE5.) a ainsi déclaré dans son attestation testimoniale ce qui suit : « Je soussigné PERSONNE5.), district manager, reconnaît avoir rencontré Mr PERSONNE28.) le 08/10/21 dans le cadre d'une enquête préalable au vu de certains faits qui nous ont été rapportés, à savoir la conservation de certains aliments (tomates, salades, bun, oignons) malgré l'expiration de leur DLC. Nous avons également rencontré Mr PERSONNE28.) le 18/10/2021 lors de l'entretien préalable à son licenciement. Lors de ces entretiens, Mr PERSONNE28.) a reconnu avoir conservé ces ingrédients de son propre chef, car selon lui ses collègues ne savaient pas gérer correctement les commandes et qu'il souhaitait pouvoir continuer à vendre l'ensemble de la gamme.....Suite à ce rappel, Mr PERSONNE28.) a reconnu avoir fauté en conservant ces aliments, ajoutant que son souhait de maintenir de bons résultats en accord avec les objectifs de pertes du restaurant l'avait poussé dans la mauvaise direction. Il nous a présenté ses excuses et a sollicité la clémence, chose que nous avons refusée au vu des risques qu'une telle pratique peut avoir pour la santé de nos clients ..... ».

PERSONNE3.) a ensuite dans son attestation testimoniale témoigné de la façon suivante : « .....Ce même 8/10/2021, nous avons également reçu Mr PERSONNE1.). Pendant notre entretien, il nous a expliqué avoir décidé de garder des pertes (tomates, oignons) suite à l'incompétence de Mme PERSONNE29.), car elle avait fait sortir beaucoup trop de légumes. Puis, il nous a dit que c'était devenu une habitude, et qu'il avait mis en place un système de « Post it » pour indiquer les recodages à effectuer le lendemain. Pendant cet entretien, il a dit à PERSONNE5.) et à moi-même qu'il n'avait pas pris conscience de la dangerosité des faits, son but étant d'améliorer les résultats liés à des primes d'objectifs. Pendant cet entretien, il nous a indiqué être l'objet d'une vengeance à son égard et a tenté de minimiser les faits. Suite aux découvertes faites pendant les entretiens, nous avons décidé de convoquer Mr PERSONNE28.) à un entretien préalable au licenciement qui a eu lieu le 18/10/2022. Pendant cet entretien, Mr PERSONNE28.) a reconnu les faits qui lui étaient reprochés, cela en présence de Mr PERSONNE5.), de Me Jacquin Nicolas, délégué du personnel le représentant et moi-même. Mr PERSONNE28.) a notamment affirmé être à l'origine de la mise en place d'un système de conservation des légumes périmés (tomates, oignons...) en vue de leur recodage et de leur revente.....il a de nouveau indiqué qu'il ne mesurait pas la gravité des faits, son seul but étant d'obtenir de bons résultats et de réussir ses objectifs en matière de SOCIETE5.)..... ».

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE10.) a ensuite relaté ce qui suit : « Le 18 octobre 2021, Mr PERSONNE27.) m'a demandé de venir à son entretien de licenciement en tant que délégué du personnel. Je me suis donc rendu au bureau dans l'après-midi. La direction lui a lu les faits reprochés, à savoir la vente de produits en perte. Me PERSONNE28.) a reconnu les faits en expliquant ne pas être le seul à le faire, sans donner toutefois plus de détails. Il a dit comprendre la gravité des faits, mais a demandé la clémence à la direction au vu du travail accompli dans la société. ».

Il résulte ainsi des témoignages concordants de PERSONNE5.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE10.), non contredits par le requérant, que ce dernier a lors de l'entretien préalable à son licenciement admis avoir vendu des produits dont la date limite de consommation était dépassée.

L'affirmation du requérant suivant laquelle PERSONNE5.) l'aurait autorisé à garder des buns dont la date limite de consommation était dépassée à défaut de livraison reste ainsi à l'état de simple allégation.

La circonstance que PERSONNE3.) a rédigé son attestation testimoniale le 7 septembre 2022 ne rend ensuite sa déclaration pas incroyable.

Il résulte ensuite des attestations testimoniales d'PERSONNE4.), de PERSONNE8.), de PERSONNE9.) et de PERSONNE3.) que le requérant a incité PERSONNE8.) et PERSONNE9.) à garder des produits dont la date limite de consommation était dépassée.

PERSONNE4.) a dans son attestation testimoniale en effet relaté ce qui suit : « .....Suite au départ de Monsieur PERSONNE30.), Mme PERSONNE26.) a demandé à me parler. Elle m'a redit ce que Monsieur PERSONNE30.) m'avait dit sur les buns et elle a rajouté qu'ils avaient également trouvé une cartouche dans le freestyle en perte et que Monsieur PERSONNE30.) lui avait dit de la laisser en place.....Le 28/9/2021 à 15H je suis allée voir Monsieur PERSONNE31.) et je lui ai dit la même chose qu'aux autres cadres et je lui ai demandé s'il le faisait aussi, il me répondit au début oui puis j'ai arrêté quand je suis tombé sur un bun pourri. Il m'a dit aussi que c'était la personne qui l'avait formé à ADRESSE4.) qui lui avait montré ça, c'est-à-dire Monsieur PERSONNE27.)..... ».

Dans son attestation testimoniale, PERSONNE9.) a témoigné de la façon suivante : « Le premier jour de mon intégration à ADRESSE4.), j'ai constaté des pains steakhhouse avec la DLC dépassée. J'ai fait remonter l'information à mon supérieur, PERSONNE32.), qui me dit j'en prends la responsabilité nous les faisons passer ce midi. Peu après dans la journée, je constate une DLC dépassée dans une freestyle, je retourne le voir pour lui dire que la cartouche part en perte, il me rétorque de la laisser, « c'est pas grave, t'inquiète » me dit-il. Le lendemain, j'ouvre je vérifie les DLC des produits, d'autres buns steakhhouse à la DLC dépassée, je pars pour les jeter, préviens du nombre de buns qui vont partir et PERSONNE32.) m'arrête et me dit qu'il ne sait pas à quelle heure le livreur va arriver et qu'il faut que nous les gardions pour le rush du midi. Je lui rétorque que je ne suis pas d'accord avec cette méthode de travail. Il me répond qu'il en prend la responsabilité.....L'après-midi arrive et PERSONNE33.) finit le rush avec moi., je lui demande si nous pouvons discuter, et lui fait part de mon ressenti face à la situation. Elle me rassure, me disant que j'ai bien fait de lui en parler et qu'elle allait faire le correctif avec lui..... ».

En ce qui concerne finalement le témoignage de PERSONNE9.), il y a à défaut pour le requérant d'avoir prouvé que PERSONNE9.) l'a fait sous pression lieu de le prendre en considération.

PERSONNE8.) a dans son attestation testimoniale déposé ce qui suit : « ....., en arrivant dans son restaurant à la suite de ma formation fin juin début juillet, il (PERSONNE27.) m'a appris qu'il ne jette pas les pertes prep en fermeture, ce qui concerne les oignons frais coupés en gastro, les tomates coupées en gastro, ainsi que les sides salades et les crispy salades.....J'ai suivi ce que m'a appris Mr PERSONNE27.) durant une semaine, jusqu'au moment où le suis tombé sur un pain moisi et que je décide moi-même de tout jeter en fermeture..... ».

PERSONNE3.) a dans son attestation testimoniale finalement déposé ce qui suit : « .....Ainsi, le 7/10/2021, nous avons reçu Mr PERSONNE31.), shiftleader, qui nous a indiqué qu'il avait reçu l'ordre de Mr PERSONNE1.) dès son arrivée au ADRESSE5.) de ADRESSE4.) de garder les tomates, oignons et salades en perte afin de les revendre le lendemain. Il nous a indiqué ne pas avoir osé refuser, l'ordre émanant de son supérieur hiérarchique.....Enfin, nous avons entendu Mme PERSONNE9.) le 8/10/2021, qui nous a affirmé que Mr PERSONNE1.), son supérieur hiérarchique, l'avait contrainte à garder des buns (pains) en perte le soir et ce, dès son premier jour de travail à ADRESSE4.) en tant que shiftleader, alors qu'elle s'apprêtait à les jeter comme elle le faisait au ADRESSE5.) de ADRESSE6.) où elle avait été formée lors de sa prise de poste, Mr PERSONNE1.) lui a alors dit en prendre la responsabilité. Mme PERSONNE9.) nous a également affirmé que

*quelques jours plus tard, alors qu'elle allait jeter des buns (pains) en perte avant le rush de midi, Mr PERSONNE1.) l'aurait de nouveau contrainte à les garder..... ».*

Il résulte ainsi des attestations testimoniales versées par la partie défenderesse que le requérant a non seulement vendu des produits dont la date limite de consommation était dépassée contrairement aux règles d'hygiène mises en place par la partie défenderesse, mais qu'il a incité certains de ses collègues à faire de même.

Ces attestations testimoniales n'ont pas été contredites par celles que le requérant a produites aux débats.

En ce qui concerne en premier lieu l'attestation testimoniale de PERSONNE21.), elle n'est pas accompagnée par la carte d'identité de PERSONNE21.).

Or, aux termes de l'article 402 du nouveau code de procédure civile :

*« L'attestation contient la relation des faits auxquels son auteur a assisté ou qu'il a personnellement constatés.*

*Elle mentionne les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et professions de son auteur ainsi que, s'il a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles.*

*Elle indique en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales.*

*L'attestation est écrite, datée et signée de la main de son auteur.*

*Celui-ci doit lui annexer, en original ou en photocopie, tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.*

*L'attestation peut également être reçue en brevet par un notaire. ».*

Les formalités édictées par l'article 402 du nouveau code de procédure civile ne sont cependant pas prescrites à peine de nullité.

Il appartient ainsi au juge du fond d'apprécier si l'attestation non conforme à l'article 402 du nouveau code de procédure civile présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Or, étant donné que l'attestation testimoniale de PERSONNE21.) a pour partie le même contenu que les attestations testimoniales d'PERSONNE13.), de PERSONNE14.), d'PERSONNE15.), d'PERSONNE16.), de PERSONNE17.), d'PERSONNE19.) et de PERSONNE20.), elle présente les garanties suffisantes pour ne pas être rejetée des débats.

Ces attestations ne sont cependant pas pertinentes dans la mesure où leurs auteurs peuvent ne pas avoir été au courant du système mis en place par le requérant.

En outre, si le requérant n'a pas demandé à tous ces témoins de garder des produits en perte, cela n'empêche pas qu'il a demandé à PERSONNE9.) et à PERSONNE8.) de le faire.

S'il résulte finalement des attestations testimoniales de PERSONNE17.), de PERSONNE18.) et de PERSONNE34.) que PERSONNE8.) avait un différend avec le requérant et qu'il voulait faire virer ce dernier, cette circonstance n'est pas de nature à mettre en doute le témoignage de PERSONNE8.)

alors que ce témoignage est conforté par ceux d'PERSONNE24.), de PERSONNE9.), de PERSONNE5.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE10.).

L'affirmation du requérant suivant laquelle la cause réelle de son licenciement réside dans les agissements communs de PERSONNE8.) et de PERSONNE2.) doit ainsi au vu des autres témoignages de la partie défenderesse être rejetée.

Le requérant est ensuite resté en défaut de prouver que la pratique relative à la vente de produits en perte a été une pratique courante dans plusieurs restaurants de la partie défenderesse et que cette pratique est appliquée dans tous les fast-foods.

Le requérant est encore resté en défaut de démontrer que les restaurants de la partie défenderesse avaient des difficultés d'approvisionnement pendant la pandémie liée au virus de la PERSONNE6.)-19.

Le tribunal de ce siège donne finalement à considérer qu'un employeur est maître des sanctions qu'il inflige à ses salariés pour les fautes que ces derniers ont commises dans l'exercice de leurs fonctions, étant considéré que le requérant n'a en outre pas démontré qu'PERSONNE24.) a été au courant des faits litigieux.

Les motifs du licenciement tels que prouvés par la partie défenderesse justifient partant au vu des développements qui précèdent le licenciement avec effet immédiat du requérant et ceci même après dix ans d'ancienneté alors que ce dernier n'a pas suivi les instructions de son ancien employeur relatives aux règles d'hygiène, que le non-respect de ces règles d'hygiène a comporté un risque pour la santé des clients du restaurant dont la réputation risquait ainsi d'être compromise.

Le requérant ne saurait à cet égard pas faire valoir que les autres restaurants ont des règles d'hygiène moins strictes alors qu'il lui aurait appartenu de se conformer aux instructions de la partie défenderesse à ce sujet.

L'affirmation du requérant suivant laquelle la vente de produits dont la date limite de consommation était dépassée ne comportait pas de risques pour les clients reste finalement à l'état de simple allégation.

Les motifs du licenciement du requérant sont partant réels et sérieux, de sorte que le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de son ancien salarié par courrier daté du 22 octobre 2021 doit être déclaré fondé.

Il échet conséquence de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

Il y a finalement lieu de ne pas faire droit à l'offre de preuve de la partie défenderesse qui est devenue superflue.

## **II. Quant à la demande du requérant en paiement d'un treizième mois**

### **A. Quant aux moyens des parties au litige**

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.268,60 € à titre de prime de treizième mois pour l'année 2021.

Il fait valoir à l'appui de sa cinquième demande qu'il a conformément à l'article 18 de son contrat de travail du 22 août 2019 droit au paiement d'un treizième mois.

Il fait en effet valoir qu'étant donné qu'il a été « assistant gérant » du restaurant de la partie défenderesse à ADRESSE7.), il a droit pour l'année 2021 à une prime de treizième mois calculée au prorata.

La partie défenderesse conteste la cinquième demande du requérant.

Elle fait en premier lieu valoir que les contrats de travail du requérant prévoient que les primes versées à son ancien salarié constituent des libéralités.

Elle renvoie finalement à l'article 18 du contrat de travail du requérant pour retenir que le salarié doit toujours être présent à la fin de l'année pour pouvoir toucher le treizième mois.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'étant donné que le requérant n'a pas été présent dans l'entreprise à la fin de l'année 2021, sa demande en paiement d'un treizième mois pour cette année doit être rejetée.

### B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 6 du contrat de travail signé entre les parties au litige le 22 août 2019, intitulé « rémunération » :

*« Le salaire brut est de 2507,70 € (indice actuel) par mois. Le salaire est adapté aux variations du coût de la vie.*

*Toutes primes ou tous avantages que l'Employeur pourrait octroyer volontairement au/à la Salarié(e), même s'ils sont payés ou octroyés régulièrement, sont considérés à tout moment comme des libéralités dans la mesure où ils ne sont requis ni par la loi, ni par le présent contrat de travail et ne font pas partie de la rémunération contractuelle du/de la Salarié(e).*

*L'attribution éventuelle de telles primes ou avantages ne fera naître aucun droit acquis dans le chef du/de la Salarié(e).*

*Le montant, les conditions d'octroi et le retrait de telles primes ou avantages sont laissés à la libre appréciation de l'Employeur. ».*

En outre, aux termes de l'article 18 du contrat de travail du requérant intitulé « paiement du treizième mois » :

*« Le salarié dont la fonction est « assistant-gérant » a le droit au paiement d'un treizième mois. Le droit au paiement d'un treizième mois naît dans le chef de chaque salarié après une année entière de service. Seuls les salariés qui font toujours partie des effectifs de la société à la date du versement du treizième mois par l'employeur (donc au 31 décembre pour SOCIETE1.) S.A.) se verront verser un treizième mois. ».*

L'article 6 du contrat de travail prévoit que les primes sont considérées comme des libéralités dans la mesure où elles ne sont pas requises par le contrat de travail.

Dans la mesure où le contrat de travail prévoit le paiement d'un treizième mois, ce dernier fait partie de la rémunération du salarié et il ne constitue dès lors plus une libéralité.

Etant donné que l'article 18 du contrat de travail prévoit que le requérant a droit à un treizième mois, les dispositions de l'article 6 du contrat de travail ne trouvent pas application en l'espèce

Si le requérant a dès lors d'après l'article 18 du contrat de travail droit à un treizième mois, le paiement de ce treizième mois est notamment subordonné à la condition qu'il fasse toujours partie des effectifs de la société à la date du versement du treizième mois, soit au 31 décembre de l'année 2021.

Etant donné que le requérant a été licencié par courrier du 22 octobre 2021, il n'a plus fait partie des effectifs de la société à la date du 31 décembre 2021, de sorte que sa demande en paiement d'un treizième mois pour l'année 2021 doit être déclarée non fondée.

### **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 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 1.000.- €

### **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 dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

## **PAR CES MOTIFS**

**le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

**statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**déclare** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 10.761,72 €;

lui **donne** encore acte qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 5.000.- €;

lui **donne** finalement acte qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité de départ à la somme de 5.797,07 €;

**déclare** le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 22 octobre 2021 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'un treizième mois et la rejette ;

**déclare** non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**déclare** fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) s.a. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

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

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**