

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1609/24
L-TRAV-687/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 13 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Emilie MACCHI
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

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

PERSONNE1.),

demeurant à D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Joëlle REGENER, avocat à la Cour, demeurant à Bereldange,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie 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., 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 Strassen.

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 9 décembre 2022, sous le numéro fiscal 687/22.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 9 janvier 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 25 mars 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 9 décembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer des dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Dans la requête, il indique que son préjudice matériel doit être évalué à 15.374,84 euros par mois sur la période du 1^{er} janvier au 15 août 2022, sous déduction des indemnités de chômage perçues pour cette période. Il évalue son préjudice moral à 30.000 euros.

Le requérant conclut en outre à la condamnation de la société défenderesse à lui payer un bonus pour l'année 2021 évalué à 70.000 euros.

Le requérant demande encore la condamnation de la société SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de 3.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Finalement, PERSONNE1.) demande au Tribunal d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

A l'audience des plaidoiries du 25 mars 2024, PERSONNE1.) a chiffré son préjudice matériel au montant de 100.513,70 euros.

Dans le cadre de sa demande en paiement d'un bonus, il a demandé au Tribunal d'enjoindre à la société SOCIETE1.) SA de produire au débat « les informations relatives à la détermination des virtual local partner points ».

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SA a conclu reconventionnellement à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.000 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA à compter du 1^{er} janvier 2020 en tant que « Local Partner ».

Par courrier du 27 octobre 2021, la société SOCIETE1.) SA a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société SOCIETE1.) SA lui a répondu par un courrier du 26 novembre 2021 libellé dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

Par l'intermédiaire de son mandataire, le requérant a protesté contre son congédiement par courrier daté du 13 janvier 2022.

III. Les moyens et les prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir constater que son licenciement est abusif.

Il soutient en premier lieu que la lettre de motivation ne satisfait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence en la matière ; elle se limiterait à une chronologie - par ailleurs lacunaire - de certains faits dans le cadre de laquelle la société défenderesse se contenterait de reproduire des courriels sans cependant en tirer de conclusion concrète et sans énoncer aucun reproche précis.

Le requérant conteste également la version des faits présentée par la société SOCIETE1.) SA dans son courrier de motivation ; les prétendus faits ne correspondraient pas à la réalité de sorte que son congédiement ne reposerait sur aucun motif réel ni sérieux.

Le requérant reproche en particulier à la société SOCIETE1.) SA de passer sous silence plusieurs éléments importants ; elle soutiendrait notamment fallacieusement que PERSONNE1.) aurait refusé la médiation qu'elle avait proposée. Or, une telle procédure de médiation aurait précisément été en cours au moment du licenciement. Dans ce contexte, les enquêtes sur les deux plaintes réciproques pour harcèlement de PERSONNE2.) et de PERSONNE1.) auraient été suspendues dans l'attente du résultat de la médiation. C'est dès lors avec étonnement que PERSONNE1.) aurait appris à la lecture de la lettre de motivation que les enquêtes auraient permis d'aboutir à la conclusion que la plainte de PERSONNE2.) était fondée et que la sienne constituait une fausse dénonciation. La lettre serait d'ailleurs fort imprécise à ce sujet ; elle n'indiquerait ni quand la commission d'enquête aurait rendu ses conclusions ni sur quels éléments concrets elle aurait fondé celles-ci. A ce sujet, le requérant conteste également qu'il n'aurait pas activement coopéré dans le cadre des enquêtes. Il soutient

au contraire qu'il aurait fourni tous les renseignements complémentaires qui lui ont été demandés.

Le requérant aboutit à la conclusion que son licenciement est intervenu de manière intempestive ; la société défenderesse l'aurait congédié brutalement alors même qu'une procédure de médiation était en cours et que les enquêtes sur les deux plaintes pour harcèlement n'étaient pas encore clôturées. En proposant aux deux salariés de procéder par voie de médiation, la société SOCIETE1.) SA aurait démontré une volonté de maintenir la relation de travail avec le requérant en dépit de tous les éléments dont elle avait connaissance. En participant à l'élaboration de « règles de conduite », tant PERSONNE1.) que PERSONNE2.) auraient prouvé leur volonté de continuer à travailler dans la même équipe. Dès lors, la décision de licencier PERSONNE1.) serait intervenue à contre-courant de l'évolution de la situation. La conclusion s'imposerait d'elle-même : les événements passés qui s'étaient produits entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) ont servi de prétexte pour se séparer du requérant.

Outre des dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi, le requérant réclame le paiement d'une prime pour l'année 2021, qui serait prévue par son contrat de travail. Dans la mesure où le montant de ce bonus est cependant déterminé en fonction de « virtual local partner points », il y aurait lieu d'enjoindre à la société SOCIETE1.) SA de produire au débat « les informations relatives à la détermination des virtual local partner points ».

La société SOCIETE1.) SA conteste les développements du requérant. Elle est d'avis que le licenciement est justifié. Elle donne à considérer en premier lieu que les faits se sont déroulés avant l'adoption de la loi du 29 mars 2023 portant modification du Code du travail en vue d'introduire un dispositif relatif à la protection contre le harcèlement moral à l'occasion des relations de travail. Les plaintes dont la société a été saisie par PERSONNE2.), puis par PERSONNE1.) auraient néanmoins fait l'objet d'enquêtes rigoureuses qui auraient par ailleurs été menées dans le respect du principe du contradictoire.

Avant même d'en venir aux résultats de cette enquête, la société SOCIETE1.) SA donne à considérer que PERSONNE2.) était une subordonnée de PERSONNE1.). En soi, le simple fait d'avoir entretenu une relation intime avec une subordonnée démontrerait déjà dans le chef du requérant un manque de professionnalisme et de discernement.

La société défenderesse indique par ailleurs qu'à l'appui de sa plainte, PERSONNE2.) a produit plusieurs courriels au contenu humiliant qui lui ont été adressés par PERSONNE1.) et par son épouse. Alors que PERSONNE1.) aurait été invité à fournir des explications au sujet de ces courriels et à produire des pièces susceptibles de démontrer que ces courriels constituent des réactions à des actes ou des provocations de PERSONNE2.), PERSONNE1.) n'aurait pas fourni d'éléments. Il aurait prétendu, de manière fort peu crédible, qu'il n'avait pas conservé les courriels que lui aurait adressés PERSONNE2.).

Non seulement PERSONNE1.) n'aurait pas été en mesure de fournir d'éléments de défense probants et d'explications crédibles dans le cadre de l'instruction de la plainte de PERSONNE2.), mais il aurait encore aggravé la situation en dénonçant lui-même un prétendu harcèlement de la part de PERSONNE2.) à son égard. Malgré plusieurs demandes de la société SOCIETE1.) SA, PERSONNE1.) n'aurait pas fourni d'éléments susceptibles d'étayer les affirmations contenues dans cette plainte. Il se serait limité à produire un courriel du 26 août

2021 que PERSONNE2.) a adressé à son épouse. Or, ni le fait d'envoyer un courriel à l'épouse du requérant ni le contenu de celui-ci ne constituerait un acte de harcèlement.

Face à la situation compliquée qui se présentait à elle, la société SOCIETE1.) SA aurait démontré sa bonne foi en tentant de trouver une solution amiable. Il aurait été convenu de mettre en place des règles de conduite. PERSONNE2.) et PERSONNE1.) auraient dès lors été invités à proposer de telles règles. Dans ce contexte, le requérant aurait formulé des exigences irréalisables qui auraient finalement conduit à l'échec de l'élaboration d'un catalogue de règles de conduite.

L'attitude du requérant aurait ainsi conduit à une situation inextricable. En se montrant intransigeant et en formulant des exigences irréalistes alors même qu'il résultait des éléments soumis à l'appréciation de la société SOCIETE1.) SA qu'il avait lui-même contribué à cette situation, le requérant aurait définitivement perdu la confiance de la société employeuse.

Le licenciement serait dès lors justifié.

A titre subsidiaire, pour le cas où le licenciement serait néanmoins déclaré abusif, la société SOCIETE1.) SA conteste les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) en leurs principes et quanta. Elle donne notamment à considérer que le requérant resterait en défaut de prouver qu'il a entrepris des démarches soutenues et effectives pour retrouver rapidement un emploi.

La société SOCIETE1.) SA conteste également la demande relative à une prime pour l'année 2021 en soutenant que le bonus avait un caractère discrétionnaire et qu'en tout état de cause, il n'était pas dû en cas de licenciement.

Elle conteste également la demande tendant à la production de documents en lien avec la détermination des « virtual local partner points » en soutenant que les conditions des articles 284 et suivants du Nouveau code de procédure civile ne seraient pas remplies en l'espèce.

IV. Les motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, la demande de PERSONNE1.) est partant recevable.

A. Le licenciement

1. La précision de la lettre de motivation

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée (de demande des motifs), le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

La précision doit permettre en premier lieu au salarié licencié de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et d'apprécier en pleine connaissance de cause s'il est opportun pour lui d'agir en justice afin d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et/ou abusif.

Elle doit ensuite être de nature à fixer les griefs qui se trouvent à la base du licenciement afin d'empêcher son auteur d'invoquer a posteriori des motifs différents.

Elle a finalement pour but de permettre aux juridictions saisies- le cas échéant- d'apprécier la gravité de la faute ou des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant elles s'identifient effectivement avec les motifs notifiés.

Contrairement aux plaidoiries du requérant, le Tribunal constate que la lettre de motivation exprime des reproches concrets.

C'est également à tort que le requérant fait plaider qu'au début de la lettre, à la page 2, la société lui reprocherait trois griefs alors qu'à la fin, elle en énumérerait quatre. En effet, alors qu'au début de la lettre les griefs sont exprimés de manière générique et non circonstanciée (en particulier le point iii)), force est de constater qu'à la suite de tous les développements effectués dans la lettre, la société reprend en détail et de manière plus précise les divers griefs. A la lecture de cette conclusion, il appert que les reproches liés aux démissions de jeunes recrues et au fait d'avoir eu une aventure avec une subordonnée et d'avoir géré les suites de la rupture d'une manière inappropriée et non professionnelle font partie tous les deux du grief plus large d'avoir manqué de professionnalisme et d'engagement à l'égard de la société.

C'est cependant à juste titre que le requérant fait plaider que le reproche de ne pas avoir été suffisamment disponible et dévoué à la formation de jeunes recrues qui avaient été embauchées pour faire partie de son équipe n'est pas exprimé avec suffisamment de précision. Aucun reproche précis et circonstancié n'est formulé dans ce contexte.

En revanche, pour le surplus, le Tribunal constate que la lettre reprend les événements de manière chronologique, que les personnes impliquées sont identifiées de manière précise et que les courriels que PERSONNE1.) et son épouse ont adressés à PERSONNE2.) sont reproduits en intégralité.

Il y a partant lieu de retenir qu'à l'exception du reproche de ne pas avoir été suffisamment disponible pour les nouvelles recrues, la lettre de motivation satisfait à l'exigence de précision.

2. Le caractère réel et sérieux des motifs

Le Tribunal rappelle qu'il est constant en cause que PERSONNE1.) a entretenu une relation intime avec PERSONNE2.), laquelle était sa subordonnée.

PERSONNE1.) ne conteste pas que lui et son épouse ont effectivement adressé à PERSONNE2.) les courriels que celle-ci a dénoncés dans sa plainte pour harcèlement.

C'est à juste titre que la société SOCIETE1.) SA fait plaider que ces courriels sont humiliants, certains passages sont même particulièrement blessants. Vu le nombre de courriels et la période concernée (7 courriels sur une période allant du 15 janvier au 1^{er} juillet 2021), ils constituent des actes répétés.

Alors même que le requérant a été invité à fournir des explications, il s'est limité à affirmer que ces courriels auraient été rédigés en réaction à l'attitude harcelante que PERSONNE2.) aurait adoptée à son égard alors même que pour sa part il lui aurait expliqué qu'il ne souhaitait plus avoir de contact, autre que strictement professionnel, avec elle à la suite de leur rupture.

Il ne résulte d'aucun élément du dossier que le requérant aurait étayé ses affirmations de pièces probantes ou qu'il aurait fourni à la société SOCIETE1.) SA l'identité de personnes ayant été témoins du comportement de PERSONNE2.) à son égard.

Il s'y ajoute qu'à l'heure actuelle, le requérant est toujours en défaut d'apporter le moindre élément probant en ce sens.

Le Tribunal retient dès lors que la société SOCIETE1.) SA a valablement pu aboutir à la conclusion que PERSONNE1.) s'était effectivement rendu coupable d'un harcèlement moral à l'égard de PERSONNE2.) dans la mesure où le contenu des courriels litigieux était attentatoire à la dignité de PERSONNE2.) et que leur répétition était de nature à susciter un malaise dans son chef et de dégrader ses conditions de travail dans la mesure où elle était la subordonnée de PERSONNE1.).

C'est à tort que PERSONNE1.) tente de discréditer cette conclusion en soutenant qu'il aurait été licencié avant même la clôture de l'instruction des deux plaintes.

En effet, force est de constater qu'en dépit de plusieurs relances de la part de la société SOCIETE1.) SA, PERSONNE1.) n'a pas produit d'éléments probants pour étayer ses affirmations suivant lesquelles, les courriels litigieux auraient été des réactions au comportement inapproprié que PERSONNE2.) aurait eu à son égard. Le requérant s'est contenté, après plusieurs rappels, de formuler des affirmations non circonstanciées (PERSONNE2.) n'aurait eu de cesse de chercher le contact avec lui, de provoquer des rencontres prétendument fortuites dans les locaux de la société pour se rapprocher de lui, elle lui aurait adressé la parole ou se serait assise à ses côtés à table alors même qu'il l'aurait invitée à s'éloigner) et d'indiquer qu'il n'avait pas conservé les courriels qu'elle lui aurait adressés. Face à cette attitude, la société SOCIETE1.) SA a pu valablement estimer, à l'époque où elle a décidé de licencier PERSONNE1.), que celui-ci n'avait pas davantage d'éléments à lui soumettre dans ce contexte et qu'il était dès lors inutile de prolonger l'enquête.

Cette conclusion n'a pas été infirmée dans le cadre de la présente procédure, dans la mesure où PERSONNE1.) ne produit au Tribunal ni pièce ni d'attestation testimoniale ni offre de preuve à l'appui de son affirmation que la requérante aurait adopté un comportement harcelant à son égard.

En ce qui concerne l'instruction de la plainte dirigée par PERSONNE1.) contre PERSONNE2.), le constat est identique.

En effet, il résulte également des éléments du dossier que la société SOCIETE1.) SA a invité à plusieurs reprises le requérant à étayer sa propre plainte. Elle l'a même rendu attentif, à plusieurs reprises, que sa plainte était rédigée en des termes trop vagues pour être recevable. Force est de constater que, là encore, le requérant a répondu par des affirmations non circonstanciées et qu'il n'a fourni aucun élément tangible de nature à prouver ses affirmations. Alors qu'il affirme que la requérante le poursuivait dans les locaux de la société pour le forcer à être en contact avec elle, il n'identifie pas la moindre personne qui aurait été témoin d'un tel comportement.

Le seul élément tangible est constitué par le courriel que PERSONNE2.) a adressé à l'épouse de PERSONNE1.) le 26 août 2021. Or, l'envoi d'un seul courriel ne saurait en tout état de

cause être suffisant pour constituer un harcèlement qui suppose des actes répétés sur une certaine période.

PERSONNE1.) insiste encore sur le fait que dans ce courriel, PERSONNE2.) indique avoir procédé, à son insu, à l'enregistrement d'une conversation qu'elle aurait eu avec lui. Un tel comportement serait manifestement déloyal et par ailleurs susceptible de qualification pénale. S'il est exact que PERSONNE2.) affirme avoir enregistré une conversation entre PERSONNE1.) et elle-même, force est de constater que PERSONNE1.) ne produit aucun enregistrement ni transcription d'enregistrement au débat, alors même qu'un lien vers le prétendu fichier audio a été adressé à son épouse de sorte qu'il pouvait y avoir accès. Dans ces circonstances, le Tribunal n'est pas en mesure ni de vérifier si une conversation entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) a effectivement été enregistrée ni d'apprécier la gravité de la situation.

Il convient encore de relever que face aux contestations de PERSONNE2.), il n'est pas établi en cause que les courriels qui ont été adressés à l'épouse de PERSONNE1.) en mars 2021 par le biais des adresses électroniques « MAIL1.) » ou « MAIL2.) » ont effectivement été rédigés et envoyés par PERSONNE2.).

Dans ces circonstances, la société défenderesse ne pouvait pas logiquement arriver à une autre conclusion que celle que la plainte de PERSONNE1.) dirigée contre PERSONNE2.) n'était pas fondée. Là encore, à défaut pour PERSONNE1.) d'avoir produit des pièces à l'appui de ses affirmations malgré multiples relances, il ne saurait être reproché à la société SOCIETE1.) SA d'avoir tiré une conclusion hâtive et d'avoir licencié PERSONNE1.) avant même la clôture de l'enquête.

Il résulte finalement des éléments de la cause qu'aux alentours de la mi-septembre 2021, il a été décidé de tenter de mettre en place des règles de conduite entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.).

En s'engageant dans ce processus, la société SOCIETE1.) SA n'a pas pour autant renoncé à tirer les conséquences des faits dont elle a eu connaissance et à sanctionner le requérant. Si les termes des courriels échangés dans ce contexte témoignent certes d'une volonté de trouver une solution à l'amiable, la société SOCIETE1.) SA n'y exprime pas un pardon patronal pour autant.

Force est de constater que PERSONNE1.) a proposé plusieurs modifications substantielles par rapport au document qui lui avait été soumis. Il a notamment introduit une interdiction de tout contact privé (« both employees agree between each other to have no private contact by any means, including social media, phone, e-mail or other electronic communications »), il a demandé la suppression d'un passage prévoyant que son épouse n'aurait pas de contact avec PERSONNE2.) et il a supprimé le passage concernant les excuses que PERSONNE1.) et PERSONNE2.) étaient censés se présenter mutuellement pour le contenu des courriels échangés entre eux et avec l'épouse de PERSONNE1.).

PERSONNE2.) n'a pas accepté ses modifications.

Face à ce refus, le requérant a effectivement accepté de présenter des excuses ou encore de maintenir le passage concernant son épouse. Il s'est cependant montré intransigeant sur d'autres points, notamment l'introduction dans le texte d'une interdiction de contact en privé.

Contrairement aux plaidoiries du requérant, il résulte des termes de son courriel du 22 octobre 2021 à 19.55 h (pièce 26 de Maître Regener) qu'il n'était plus disposé à transiger sur ces points. « As a result of the above, I am prepared to compromise and sign the attached in the present form. If Mrs PERSONNE2.) is not willing to do the same, the mediation procedure has failed due to her lack of even the slightest compromise and other venues will then have to be explored ». Il a par ailleurs exigé que son épouse soit entendue par les « equity partner » (« Also, in view of the fact that my wife has now been officially mentioned and made part of this procedure, it will be necessary to schedule a meeting with yourself and the other equity partners in order to at least allow her to present her view of this process to you »).

C'est partant à tort que PERSONNE1.) soutient que son licenciement serait intervenu de manière intempestive alors qu'une médiation était en cours, étant donné qu'il a clairement exprimé dans son courriel du 22 octobre 2021 que celui-ci reflétait son ultime position et qu'il ne transigerait pas davantage.

Il ne saurait dès lors être reproché à la société SOCIETE1.) SA d'avoir tiré les conséquences de l'échec de cette négociation en rompant la relation de travail avec le requérant dont il était avéré qu'il s'était rendu coupable d'actes qualifiables de harcèlement et qui avait pour sa part manqué à étayer sa propre plainte dirigée contre PERSONNE2.).

Le Tribunal retient partant que le licenciement est justifié et qu'il y a dès lors lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires.

Il y a également lieu de le débouter de sa demande en paiement d'une prime, l'article 6.2 du contrat de travail stipulant expressément que le paiement de cette prime est exclu en cas de licenciement (« In any case, the Employee is not entitled to payment of the bonus or any prorated bonus, if the Employee is not employed anymore or under notice [...] »)

B. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il y a également lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande basée sur l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, la condition d'iniquité posée à cet article n'étant pas établie dans son chef.

En revanche, il y a lieu de faire droit en son principe à la demande reconventionnelle de la société défenderesse basée sur ce même article étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le Tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex aequo et bono le montant de l'indemnité de procédure à 1.000 euros.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens à la charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme ;

déclare justifié le licenciement intervenu le 27 octobre 2021 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare non fondée les demandes de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une prime pour l'année 2021 et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000 euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA la somme de 1.000 euros à titre d'indemnité de procédure ;

laisse les frais et dépens de l'instance à la charge de PERSONNE1.).

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.