

Texte pseudonymisé

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

Répertoire 1575/24  
L-TRAV-364/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**  
**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU**  
**VENDREDI 10 MAI 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Tom GEDITZ  
Joé KERSCHEN

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier assumé

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Nathalie DE SOUSA LOPES, avocat, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

## **la société anonyme SOCIETE1.),**

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

### **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par la société à responsabilité limitée ELVINGER DESSOY MARX, inscrite au Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1461 Luxembourg, 31, rue d'Eich, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B251584, représentée aux fins des présentes par Maître Serge MARX, avocat à la Cour, assisté de Maître Stéphanie ELVINGER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

## **L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, qui a conclu par son courriel du 20 mars 2024.

---

## **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 12 juin 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 17 juillet 2023, 15 heures, salle N° JP.1.19.

Après trois remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 21 mars 2024, 9 heures, salle N° JP.0.02, lors de laquelle Maître Nathalie DE SOUSA LOPES se présenta pour la partie demanderesse et Maître Serge MARX, assisté de Maître Stéphanie ELVINGER se présentant pour la partie défenderesse furent entendus en leurs moyens et conclusions. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le tribunal du travail par un courrier du 20 mars 2024 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

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

## **JUGEMENT QUI SUIT:**

## **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 12 juin 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 31 décembre 2022 ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 79.899,84 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

L'exécution provisoire du jugement à intervenir est également sollicitée.

Enfin, PERSONNE1.) a requis la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) au paiement d'un montant de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

Suivant un courrier du 20 mars 2024, le litismadataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail que sa mandante n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Il convient dès lors de lui en donner acte et de déclarer commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le présent jugement.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet en date du 1<sup>er</sup> mars 2010 en la qualité d'employé.

Par une lettre recommandée du 31 décembre 2022, il a été licencié avec effet immédiat pour faute grave.

Le courrier de licenciement est rédigé comme suit:

### **SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT**

Par un courrier du 9 février 2023, PERSONNE1.) a contesté son licenciement par l'intermédiaire de son mandataire ad litem.

## **MOYENS ET DES PARTIES**

PERSONNE1.) fait plaider avoir été occupé par la société SOCIETE1.) comme « *Agent Procurement affecté au département Procurement & Logistics* ».

En mai 2021, il aurait commencé une activité secondaire et crée la société à responsabilité simplifiée SOCIETE2.) ayant pour objet « *l'activité professionnelle d'achat et de vente de tracteurs et d'autres machines* ».

La partie employeuse aurait expressément marqué son accord concernant cette activité secondaire au début de l'année 2021. Cet accord n'aurait jamais posé de problème en termes de loyauté ou de conflit d'intérêts.

Par ailleurs, tout au long de son engagement pendant 12 ans, il aurait toujours fait preuve d'un professionnalisme exemplaire.

PERSONNE1.) conteste les motifs du licenciement et soulève qu'une partie des motifs remonterait à plus d'un mois.

Il est d'avis que si l'employeur a marqué son accord à ce qu'il exerce une activité secondaire, cela ferait partie des relations contractuelles. Si l'employeur a ensuite été d'avis que cette activité ne serait plus compatible avec son travail, il lui aurait appartenu de procéder à une modification du contrat de travail en respectant les dispositions du Code du travail.

Par ailleurs, le reproche relatif à un éventuel conflit d'intérêts remonterait aussi au-delà du délai légal pour justifier un licenciement avec effet immédiat, l'employeur ayant marqué son accord déjà au début de l'année 2021.

Il considère que son activité secondaire n'aurait jamais mis en question sa loyauté envers son employeur.

Concernant les reproches en relation avec la soumission invoqués par l'employeur, il les conteste formellement pour être encore « *de pure opportunité* ».

Il explique qu'il aurait dû se charger in extremis de cette soumission pour remplacer un collègue absent pour cause de maladie.

Par ailleurs, l'employeur n'aurait subi le moindre préjudice concernant cette intervention et il aurait agi de bonne foi et dans l'intérêt de la société employeuse.

PERSONNE1.) est d'avis que l'ensemble des motifs, formellement contestés, ne seraient pas prouvés et ne correspondraient pas à la réalité.

Il entend donc voir déclarer son licenciement abusif.

Actuellement, il demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

• indemnité de départ	12.474,96 €
• indemnité compensatoire de préavis	37.424,88 €
• préjudice matériel	20.000,00 €
• préjudice moral	10.000,00 €

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de son ancien salarié.

Elle considère que le licenciement du requérant reposerait sur des motifs énoncés de façon suffisamment précise. Par ailleurs, ces motifs seraient tous suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat de son ancien salarié.

Les motifs seraient réels et suffisamment graves et de nature à rompre immédiatement la relation de confiance entre l'employeur et le salarié malgré l'importante ancienneté de service de ce dernier.

L'élément déterminant pour l'employeur pour procéder à la rupture avec effet immédiat des relations de travail aurait été la manipulation et le non-respect par PERSONNE1.) de la procédure de soumission. Cette faute se situerait dans le délai d'un mois.

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur a versé, parmi ses pièces, notamment deux attestations testimoniales et il a encore formulé, à toutes fins utiles et pour autant que de besoin une offre de preuve par témoins afin de prouver les reproches contenus dans la lettre de licenciement.

En ce qui concerne les revendications financières du requérant, la partie employeuse les conteste tant quant au principe que dans le quantum.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***En ce qui concerne le licenciement***

#### *Précision des motifs*

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de 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.

La précision doit répondre aux exigences suivantes:

- elle doit d'abord permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi en pleine connaissance de cause de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif;
  
- elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;

- et elle doit finalement permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) 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-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

La prescription relative à la précision des motifs est d'ordre public et il appartient au tribunal du travail d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) rappelle en premier lieu les fonctions occupées par PERSONNE1.) et les tâches dont il était en charge dans sa qualité de « *Agent Procurement affecté au département Procurement & Logistics* ».

A la deuxième page de la lettre de licenciement, la société SOCIETE1.) explique, en résumé, que le congédiement avec effet immédiat de PERSONNE1.) trouve son origine dans son comportement inacceptable et dans la violation délibérée des instructions de l'employeur dans l'exécution de certaines tâches, notamment dans le cadre d'une vente par voie de soumission dont il avait été en charge en décembre 2022 ainsi que dans son refus manifeste et intentionnel de respecter un avertissement formel du 10 mars 2022 pour ne pas avoir cessé son activité professionnelle secondaire en raison d'un potentiel conflit d'intérêts.

Ces deux groupes de reproches, à savoir la manipulation de la procédure de mise en concurrence lancée le 8 décembre 2022 et la poursuite d'une activité professionnelle interdite pendant les heures de travail avec les équipements de la société SOCIETE1.), sont ensuite exposés de façon exhaustive et de manière très détaillée dans la lettre de licenciement.

Tous les faits sont illustrés par des exemples concrets, datés et circonstanciés et les noms des personnes impliquées sont indiqués.

Force est de constater, à lecture de la lettre de licenciement du 31 décembre 2022, qu'elle suffit aux exigences de précision alors qu'elle est de nature à permettre au salarié de connaître exactement les fautes qui lui sont reprochées et d'en vérifier le bien-fondé et le cas échéant d'en démontrer la fausseté, et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice.

Elle est encore suffisamment précise pour permettre au tribunal du travail d'exercer un contrôle et d'apprécier la gravité des fautes reprochées au salarié et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient avec les motifs notifiés.

Enfin, il y a lieu de retenir que la partie employeuse a expliqué de manière précise dans la lettre de licenciement avec effet immédiat en quoi le comportement du salarié l'a conduit à ne plus avoir confiance en lui.

La lettre de licenciement du 31 décembre 2023 émanant de la société SOCIETE1.) revêt donc le caractère de précision requis par la loi.

Il s'ensuit que le moyen tiré de l'imprécision de la lettre de licenciement est à écarter.

### *Réalité des motifs*

En application de l'article L.124-10 (6) du Code du travail, les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance, à moins que ces faits n'aient donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Ce délai 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.

Il se dégage de cette disposition qu'afin de pouvoir invoquer des faits remontant à plus d'un mois et n'ayant pas donné lieu à l'exercice de poursuites pénales, il faut que l'employeur invoque un nouveau fait ou une nouvelle faute dont il a eu connaissance à une période ne remontant pas à plus d'un mois avant le licenciement.

Il est par ailleurs admis que les nouveaux faits doivent être réels et sérieux et d'une gravité telle à pouvoir justifier un licenciement avec effet immédiat.

Conformément aux dispositions de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail, le fait ancien de plus d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance ne peut plus être invoqué comme motif du licenciement sauf à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

Comme un fait ancien peut être invoqué à l'appui des faits nouveaux, ce fait peut donc en principe encore être produit comme motif d'un congédiement avec effet immédiat.

En l'espèce, compte tenu des reproches plus anciens faits à PERSONNE1.) qui ont été invoqués par l'employeur à l'appui des faits récents, le tribunal examinera en premier lieu ces faits récents en relation avec la procédure de soumission et qui ont été considérés par la société employeuse comme étant donc à ses yeux les motifs ayant rendu impossible le maintien de la relation de travail entre parties.

Il convient par ailleurs de noter que les reproches plus anciens en relation avec l'activité professionnelle secondaire exercée par PERSONNE1.) sont fondés par des constatations opérées par l'employeur suite à une réunion en date du 21 décembre 2022 lors de laquelle ont été discutées les irrégularités observées lors de la vente de véhicules et de matériel d'occasion par soumission.

L'employeur a donc découvert ces faits dans le mois précédant le licenciement avec effet immédiat.

Le tribunal se penchera en premier lieu la première partie de la lettre de licenciement (pages 2 à 5).

Quant au bien-fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur estime, à titre principal, qu'ils seraient établis au vu des pièces produites en cause

Il a encore formulé, en ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, une offre de preuve par témoins afin de prouver les reproches contenus dans la lettre de motivation du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur, conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du Travail.

PERSONNE1.) conteste énergiquement les motifs du licenciement.

La société SOCIETE1.) a versé en cause le dossier de soumission pour la vente des véhicules et de matériel d'occasion. Cette pièce figure déjà en partie à l'annexe 1 de la lettre de licenciement.

Il en résulte que les offres des soumissionnaires professionnels étaient à envoyer à la société SOCIETE1.) « *sous double enveloppe* » au plus tard pour le 16 décembre 2022 à 12.00 heures, que la vente était réservée aux professionnels et qu'aucune visite des lieux n'était prévue pour cette demande d'offres. Il est encore indiqué au point 1.1.3 du dossier de soumission que la personne de contact pour les questions administratives jusqu'à l'adjudication du marché était PERSONNE1.) du service « *Procurement & Logistics* ».

L'employeur a encore versé un échange de courriers entre PERSONNE2.), « *Head of Asset Service* » et PERSONNE1.) duquel ce dernier confirme que les offres devaient parvenir à la société SOCIETE1.) par courrier sous double enveloppe.

PERSONNE1.) a donc manifestement été informé des règles de cette procédure.

En pièces 4) et 5), la société SOCIETE1.) a versé en cause les offres de prix pour les véhicules d'occasion qui lui sont parvenues le 16 décembre 2022 à 10.04, respectivement à 11.00 heures, non pas sous double enveloppe, mais par courrier électronique de la part de la société SOCIETE3.) et de la société SOCIETE4.).

Il appert de la comparaison entre les offres soumises par ces deux sociétés que les offres du SOCIETE4.) était supérieures de 110 euros à celles émises par la société SOCIETE3.) chaque fois où ces deux sociétés ont présenté des offres.

En pièces 7) et 8), la société SOCIETE1.) a versé les courriers adressés en date du 28 décembre 2022 aux sociétés SOCIETE3.) et SOCIETE4.) les informant de l'annulation de la procédure de vente par soumission « *suite à des irrégularités et violations des règles d'attribution applicables à ce type de transactions* ».

En outre, concernant ce premier reproche la société SOCIETE1.) a versé en cause en pièce 7) une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.), « *Head of Asset Service* » auprès de la société SOCIETE1.).

PERSONNE2.) déclare qu'en date du 21 décembre 2022, il a eu une entrevue avec PERSONNE1.) et PERSONNE3.), « *Head of Finance* » et le supérieur hiérarchique du requérant.

Cette entrevue aurait été menée suite aux « *anomalies et irrégularités constatées dans le cadre d'une vente de véhicule et de matériel d'occasion ayant été utilisés pour l'exploitation de nos réseaux de gaz naturel et d'électricité.* »

Il confirme que cette vente aurait été réservée aux professionnels et il n'y aurait pas eu de visite pour examiner le matériel suivant le cahier de charges applicable à la procédure de vente.

PERSONNE2.) déclare qu'en date du 12 décembre 2022, PERSONNE1.) aurait été vu sur les lieux où se trouvait le matériel et les véhicules sur le site à ADRESSE3.) ensemble avec PERSONNE4.), ancien Fleet Operator de la société SOCIETE1.), parti à la retraite depuis 2021 et qui avait également été un ancien collaborateur du SOCIETE4.), l'un des professionnels ayant participé à l'appel d'offres.

Lors de cette entrevue, PERSONNE2.) aurait demandé à PERSONNE1.) pourquoi il s'est trouvé sur le site à ADRESSE3.) en violation des consignes qui avaient été données dans le dossier d'appel d'offres où il était clairement annoncé qu'il ne pouvait y avoir aucune visite. PERSONNE1.) aurait donné « *une raison farfelue en disant qu'il aurait oublié de vérifier quelque chose pour le dossier d'enchères sans préciser exactement quoi* ».

PERSONNE2.) aurait alors interrogé PERSONNE1.) sur la raison de la présence de PERSONNE4.). PERSONNE1.) aurait confirmé cette présence sans avoir été capable de donner la moindre raison.

Selon PERSONNE2.), il y aurait eu une « *violation délibérée et préméditée des conditions de vente et du principe de non-discrimination entre les soumissionnaires* ».

PERSONNE2.) explique encore que pour accéder au site de SOCIETE1.) à ADRESSE3.), il faut une clé spéciale à cause des postes de transformateurs. PERSONNE1.) aurait effectué une formation spéciale à ce sujet.

Le témoin attestateur précise que « *même avec le droit d'accès à ce genre de sites, sous aucun prétexte, il ne pouvait amener à ADRESSE3.) une personne tierce en violation de toutes les règles de sécurité qu'il ne pouvait ignorer du fait de sa formation* ».

Il résulte encore de la pièce 6) que PERSONNE4.) est un ancien salarié du SOCIETE4.).

Par ailleurs, il appert de la pièce 11) que PERSONNE1.) a disposé d'une autorisation d'accès pour les « *Hochspannungs-Umspannanlagen* » de SOCIETE1.) et qu'il a suivi une formation. La pièce 12) est un document expliquant la protection des « *infrastructures critiques nationales* ».

La matérialité de ce premier reproche est établi à suffisance par les pièces du dossier analysées ci-avant.

Dans ce contexte, l'allégation de PERSONNE1.) qu'il aurait dû, pour cette procédure, remplacer un collègue et responsable absent pour cause de maladie ne découle d'aucun élément du dossier. Il en est de même en ce qui concerne son affirmation qu'il se serait trouvé sous pression au moment de cette vente.

Ensuite, en ce qui concerne les faits énoncés dans la deuxième partie de la lettre de licenciement, la société SOCIETE1.) a versé en cause en pièce 13) le document « *Conflict of interest Disclosure Form* » rempli par PERSONNE1.) en date du 27 janvier 2021 au moment où il a constitué une société à responsabilité simplifiée ayant pour objet notamment « *l'achat, la vente et la location de matériel et machines agricoles industrielles et de constructions* ».

Dans ce formulaire, le Group Compliance Officer de la société SOCIETE1.) remarque qu'il existe un conflit d'intérêt potentiel avec l'activité salariée de PERSONNE1.) pour la société employeuse et que ce dernier doit immédiatement informer l'employeur de la survenance d'un conflit d'intérêt.

Le « *N+1* » de PERSONNE1.) remarque dans ce document ce qui suit : « *Ich akzeptiere diese zweite Aktivität, solange sie die Hauptarbeit bei SOCIETE1.) nicht beeinträchtigt und außerhalb der Arbeitszeiten durchgeführt wird*».

Les documents relatifs à la constitution de la société à responsabilité simplifiée SOCIETE2.) sont versés en pièce 17).

La partie défenderesse a encore produit en cause en pièces 14) et 15) le « *Code de conduite dans l'entreprise* ».

En pièce 16), elle a versé l'avertissement daté du 10 mars 2022 adressé par courriel à PERSONNE1.), invoqué dans la lettre de licenciement et qui se lit comme suit :

#### SCAN DE L'AVERTISSEMENT

Il appert des éléments de la cause que PERSONNE1.), malgré cet avertissement et l'instruction d'arrêter l'activité professionnelle secondaire en question, a continué à exercer celle-ci après le 10 mars 2022 tel que cela ressort à suffisance des pièces 19) à 34). Il s'agit en l'occurrence de factures émanant de la société

SOCIETE2.), de courriers électroniques ainsi que d'annonces publiées sur le site « MEDIA1.) ».

Ces courriers électroniques ont été écrits et envoyés à partir du matériel informatique mis à disposition du requérant par la société employeuse et pour certaines, pendant les heures de travail.

En outre, concernant ce deuxième reproche, la société SOCIETE1.) a produit aux débats une attestation testimoniale rédigée par PERSONNE5.), responsable informatique de la société employeuse.

Il résulte de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE5.) que le 22 décembre 2022, il a reçu une demande de la part du service des ressources humaines d'effectuer une recherche d'emails dans la messagerie professionnelle du requérant. Cette demande aurait ensuite été validée par la déléguée à la protection des données ainsi que par le service juridique de la société SOCIETE1.). PERSONNE5.) décrit ensuite le procédé technique qu'il a utilisé.

Force est de constater, au vu de ce qui précède que la preuve des points analysés ci-avant a été rapportée à suffisance.

#### *gravité des motifs*

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

En l'espèce, il se dégage à suffisance de ce qui précède que d'une part, PERSONNE1.) a amené une personne étrangère à la société SOCIETE1.) sur un site sécurisé en date du 12 décembre 2022, soit quelques jours avant la vente de véhicules par soumission qui avait été annoncée le 8 décembre 2022.

Même si PERSONNE4.) est un salarié retraité ayant travaillé pour la société SOCIETE1.), il n'en demeure pas moins qu'il n'était plus autorisé à accéder à ce site. De plus, il s'agit d'un ancien salarié de SOCIETE4.) qui a emporté la soumission pour la plupart des véhicules mis en vente.

Il s'y ajoute également que pour cette vente, il était expressément prévu qu'il ne devait pas avoir de visite des lieux.

D'autre part, il ne s'agit pas de la seule irrégularité constatée par la société SOCIETE1.) dans le cadre de cette vente. PERSONNE1.) a en effet encore passé outre l'exige de l'envoi des offres par double enveloppe et a réceptionné les offres par courrier électronique ce qui implique qu'il a nécessairement dû informer préalablement les deux sociétés soumissionnaires de ce changement de procédure.

Du fait de ces anomalies constatés, l'employeur a légitimement pu admettre que PERSONNE1.) a méconnu la procédure mise en place pour la soumission dans le but de privilégier la société SOCIETE4.) au détriment de la deuxième société soumissionnaire.

Il se trouve ensuite encore établi que PERSONNE1.) a passé outre l'avertissement formel de l'employeur d'arrêter son activité professionnelle secondaire.

PERSONNE1.) n'a non seulement ignoré cet avertissement, mais il a également systématiquement consacré du temps de travail rémunéré par la société SOCIETE1.) à cette activité.

Les motifs du licenciement avec effet immédiat sont donc établis à suffisance, de sorte que l'offre de preuve formulée par la société défenderesse est à rejeter comme étant superfétatoire.

Le requérant n'a pas rapporté en preuve des éléments pertinents pouvant admettre la véracité de ses explications et son comportement a été de nature à éveiller légitimement des soupçons de l'employeur quant à son honnêteté et sa loyauté.

Dès lors, ces faits, nonobstant l'ancienneté de services importante, constitue un motif suffisamment grave pour ébranler de façon définitive la relation de confiance de l'employeur en son salarié et pour justifier la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat.

Il faut en conclure que le comportement fautif de PERSONNE1.) est de nature à ébranler la confiance de l'employeur en son salarié, de sorte que le maintien des relations de travail entre parties était immédiatement et définitivement compromis.

Le tribunal constate donc que le licenciement avec effet immédiat, intervenu le 31 décembre 2022, est fondé et justifié.

Les demandes de PERSONNE1.) en réparation de ses préjudices moral et matériel et en paiement d'indemnités compensatoire de préavis et de départ ne sont partant pas fondées.

***En ce qui concerne les indemnités de procédure:***

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, il convient de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

## **PAR CES MOTIFS:**

**le tribunal du travail de Luxembourg**

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

**reçoit** la demande en la pure forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne** acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

**déclare commun** le jugement à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

**déclare justifié** le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 31 décembre 2022;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, en paiement d'une indemnité de départ et en paiement de dommages et intérêts, partant en déboute;

**déclare non fondée** la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.);

**condamne** PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLES, 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 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.

**s. Simone PELLES**

**s. Joé KERSCHEN**

