

Texte pseudonymisé

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

RÉPERTOIRE NR.: / 2024  
L-TRAV-625/22

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 27 MAI 2024

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

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Joey THIES	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

*entre*

**PERSONNE1.)**, demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Aline GODART, avocat à la Cour,  
demeurant à Strassen,

*et*

**la société anonyme SOCIETE1.) S.A.**, précédemment dénommée SOCIETE2.) S.A.,  
établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil  
d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des  
sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Stéphanie LACROIX, avocat à la Cour,  
demeurant à Luxembourg.

---

## Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 10 novembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 5 décembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 25 mars 2024. Lors de cette audience Maître Aline GODART exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Stéphanie LACROIX répliqua pour la société défenderesse.

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

## Jugement

qui suit :

### Objet de la saisine

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 10 novembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE2.) S.A., ayant entretemps changé sa dénomination en SOCIETE1.) S.A., devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec effet immédiat du 28 juin 2022 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, compte tenu de l'actualisation opérée à l'audience du 25 mars 2024, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatoire de préavis	6.461,36 euros
Préjudice matériel	32.787,51 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros
Commissions de ventes	15.424,00 euros
Gratification annuelle reduite en vertu de l'article 22 de la convention collective de travail pour le secteur des garages luxembourgeois ( <i>pro rata</i> )	200,00 euros
Remboursement des frais et honoraires d'avocat	2.340,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

## Société SOCIETE1.) S.A.

À l'audience du 25 mars 2024, la société SOCIETE1.) S.A. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Elle sollicite encore la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

### **Faits**

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

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *conseiller commercial véhicules de société* » par la société SOCIETE2.) S.A. suivant contrat de travail à durée indéterminée du 29 mai 2019, avec effet au 11 juin 2019.

À la suite d'un entretien préalable tenu le 22 juin 2022, la société SOCIETE2.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 28 juin 2022, qui se lit comme suit :

*« (...) Vous avez été embauché par notre société par contrat de travail daté du 29 mai 2019 et ayant pris effet en date du 11 juin 2019 en qualité de conseiller commercial véhicules de sociétés.*

*En date du 1<sup>er</sup> juin 2022, au courant de la matinée, notre Directeur Monsieur PERSONNE2.) a croisé Madame PERSONNE3.) en larmes et en compagnie de votre collègue Madame PERSONNE4.), Monsieur PERSONNE2.) a demandé par après à cette dernière si la détresse de Madame PERSONNE3.) avait un lien avec la vie au travail. Sa réponse fut positive.*

*Monsieur PERSONNE2.) a immédiatement convoqué Madame PERSONNE3.) au sein de son bureau afin de s'enquérir des raisons de son état.*

*Nous vous rappelons que Madame PERSONNE3.) a été embauchée au sein de notre société en date du 23 novembre 2020 en qualité de conseillère commerciale au service fleet et qu'elle partageait, notamment avec vous, un bureau dans notre open space.*

*Madame PERSONNE3.), a alors expliqué à Monsieur PERSONNE2.) qu'elle était à "bout" en raison de comportements intolérables infligés par vos soins depuis plusieurs mois et qu'elle songeait à donner sa démission afin de ne plus subir vos remarques et comportements journaliers à son endroit.*

*Madame PERSONNE3.) a en effet expliqué à Monsieur PERSONNE2.) que depuis le début de son contrat de travail elle subissait journalièrement des remarques désobligeantes, rabaissantes voire même déplacées de votre part et ce, devant vos autres collègues partageant l'open space à savoir :*

*PERSONNE5.)  
PERSONNE6.)  
PERSONNE7.)  
PERSONNE8.)*

*Notamment, Madame PERSONNE3.) a exposé à Monsieur PERSONNE2.) que vous n'aviez de cesse d'humilier journalièrement vos collègues de travail ainsi que Madame PERSONNE3.) en les insultant au sein de l'open space notamment de "branleurs" qui semble être votre insulte favorite.*

*Également, vous n'avez eu de cesse, depuis l'embauche de Madame PERSONNE3.) de préférer régulièrement et au moins sur une base hebdomadaire des insultes à caractère racial à l'endroit de son compagnon d'origine thaïlandaise que vous surnommiez "ton tunisien" en raison de sa couleur de peau.*

*A plusieurs reprises, vous avez également demandé à Madame PERSONNE3.) que son conjoint vous prépare du "couscous".*

*Lors de votre entretien préalable au licenciement lequel s'est déroulé en date du mercredi 22 juin 2022, vous avez maladroitement expliqué qu'il s'agissait "d'humour".*

*Nous tenons à vous rappeler que ce genre de propos à caractère racial sont inacceptables et ne peuvent s'apparenter à de la plaisanterie mais, au contraire, à des actes d'injures raciales pénalement répréhensibles.*

*Il vous arrive également régulièrement, au moins chaque semaine, et ce, depuis le début de son contrat de travail, d'humilier Madame PERSONNE3.), alors pourtant en plein travail, en lui disant « puisque tu ne fous rien va me faire un café » ou alors de l'obliger à prendre vos appels téléphoniques comme si elle était votre secrétaire en lui intimant « fais ma secrétaire ».*

*Également, il vous arrivait régulièrement, et au moins sur une base hebdomadaire, lorsque vous passez derrière Madame PERSONNE3.), de lui donner une tape derrière la tête ou encore de lui jeter des boulettes de papiers sur son bureau toujours en présence de vos autres collègues de travail ou encore, vous vous amusez régulièrement à jeter votre tasse à café vide sur le plexiglas qui sépare votre bureau de celui de Madame PERSONNE3.) afin de la faire sursauter ce qui vous faisait rire.*

*Vous avez confirmé ces faits lors de votre entretien préalable en précisant notamment que vous asseniez régulièrement à votre collègue des "tapettes" à l'oreille.*

*Au cours du mois de mai 2022, Madame PERSONNE3.) a reçu un appel d'un client sur son téléphone professionnel afin de réaliser une offre de prix sur un véhicule.*

*A la fin de cette conversation, vous avez demandé à Madame PERSONNE3.) qui était au téléphone et lui avez intimé l'ordre "passe moi l'offre, je fais".*

*Devant la réticence de Madame PERSONNE3.) à vous passer son dossier, vous lui avez retorqué sur un ton narquois "de toute façon tu n'es qu'une apprentie".*

*Il appert également des explications de Madame PERSONNE3.) que vous demandiez régulièrement à vos collègues de travail de laver des véhicules utilitaires de notre société disponibles en prêt client après qu'ils aient été utilisés par vos soins pour vos besoins personnels, alors que vous n'êtes pas leur supérieur hiérarchique et que le lavage de ce véhicule vous incombait lorsqu'il était utilisé par vos soins.*

*Vous avez confirmé ces faits lors de votre entretien préalable.*

*Également, dans le même ordre d'idées, en date du 1<sup>er</sup> juin 2022, vous avez adressé un SMS à Madame PERSONNE3.) en lui demandant de faire le plein d'un véhicule de société afin que le plein soit fait à votre arrivée alors que vous escomptiez l'utiliser*

*Madame PERSONNE3.) vous a répondu qu'elle ne pourrait pas le faire alors qu'elle était elle-même encore sur la route du travail.*

*Vous lui avez alors retorqué de demander à son collègue de le faire.*

*Madame PERSONNE3.) vous a répondu qu'il n'était pas là, sur quoi vous lui avez répondu "Vous êtes comme de PERSONNE9.)" voulant mentionner que tant Madame PERSONNE3.) que l'ensemble de vos collègues ne servaient à rien s'ils n'étaient même pas capable de faire le plein de votre véhicule.*

*Vous avez également confirmé ces faits lors de votre entretien préalable.*

*Votre comportement est absolument intolérable alors que vous preniez vos collègues de travail pour vos esclaves, que le nettoyage du véhicule utilisé pour vos besoins personnels vous incombait et que vos collègues de travail ne sont certainement pas rémunérés par notre société afin de laver des véhicules ni pour répondre à vos ordres.*

*Vous avez également fait montre, à plusieurs reprises, de comportements à connotation sexuelle totalement déplacés à l'endroit de Madame PERSONNE3.).*

*En date du 13 décembre 2021, Madame PERSONNE3.) avait égaré un de ses colliers sur son bureau.*

*Cette dernière vous a alors adressé un SMS sur votre téléphone professionnel en vous demandant où était son collier pensant que vous lui aviez fait une mauvaise blague.*

*En guise de réponse, vous lui avez adressé une photographie d'un collier de chien pouvant également s'apparenter à un collier sado masochiste en lui écrivant à la suite « sinon j'ai un autre collier pour toi ».*

Non seulement vous avez confirmé ces faits lors de votre entretien préalable mais vous avez eu l'outrecuidance d'ajouter 'j'aurai pu mettre une laisse pour chien'.

En date du 18 mai 2022, Madame PERSONNE3.) vous a adressé, par SMS, une photographie de l'état de votre véhicule de société lequel était particulièrement sale en vous mentionnant « et tu chiales pour 3 brindilles d'herbe » sachant que vous vous étiez au préalable plaint du fait que vos collègues de travail ne nettoyaient pas suffisamment bien votre véhicule.

Vous avez alors répondu à Madame PERSONNE3.) « je suis allé baisé en forêt hier soir.... Je vais la nettoyer lundi laisse la ».

Lors de votre entretien préalable, vous avez ri lorsque Madame PERSONNE10.), notre responsable des ressources humaines vous a demandé de lire le SMS avant de déclarer « c'est de l'humour entre amis ».

Également, à plusieurs reprises, à raison d'une à deux fois par mois, vous vous amusiez à humilier Madame PERSONNE3.) notamment en faisant des remarques déplacées sur les plats qu'elle mangeait en la mettant en garde sur le fait qu'elle devait faire attention à ce qu'en mangeant de la sorte, ses cuisses ne se touchent pas ou encore qu'elle allait avoir des problèmes sexuels si elle prenait du poids.

Vous avez reconnu, lors de votre entretien préalable avoir effectivement mis en garde votre collègue PERSONNE7.) sur la possibilité que ses cuisses se touchent après qu'elle vous ait demandé de lui apporter du saucisson de Corse.

Également, en date du 31 mai 2022 au matin, Madame PERSONNE3.) a quitté quelques minutes son poste de travail afin de se rendre dans un autre bureau.

A son retour à son poste de travail, et alors que vous étiez le seul présent au sein de l'open space au moment de l'absence de Madame PERSONNE3.), cette dernière a retrouvé, dessiné sur son [calepin], un sexe d'homme.

Lorsque que Madame PERSONNE3.) vous a demandé pourquoi vous aviez dessiné cela, vous lui avez retorqué en riant que ce n'était pas votre dessin.

Vous conviendrez que les termes à connotation sexuelle ou les jugements sur le physique de votre collègue sciemment employés à plusieurs reprises par vos soins sont totalement déplacés, humiliant et n'ont pas leur place dans un contexte professionnel.

Suite aux plaintes de Madame PERSONNE3.) à votre endroit, Madame PERSONNE10.), notre responsable des ressources humains, a eu l'occasion de s'entretenir avec votre ancien collègue de travail en la personne de Monsieur PERSONNE7.) lequel a été embauché par notre société en date du 1<sup>er</sup> septembre 2021 avant de démissionner au 1<sup>er</sup> mars 2022.

En effet, nous avons eu « vent » du fait que vos anciens collègues de travail dont Monsieur PERSONNE7.) aurait démissionné de notre société à la suite de vos comportements inacceptables tant à son endroit qu'à l'endroit de Madame PERSONNE3.).

Monsieur PERSONNE7.) nous a également confirmé vos comportements inacceptables à l'encontre de Madame PERSONNE3.) (demandes de nettoyage du véhicule utilitaire utilisé par vos soins, remarques à connotation racistes à l'endroit du compagnon de Madame PERSONNE3.), remarques sexistes à l'endroit de Madame PERSONNE3.)... mais également à son endroit.

Notamment, Monsieur PERSONNE7.) nous a informé qu'à partir de sa deuxième semaine de travail soit la deuxième quinzaine du mois de septembre 2021, et alors qu'il travaillait dans le même open space que vous, vous ne vous adressiez jamais directement à lui et parliez comme s'il était invisible.

Lorsque vous deviez demander quelque chose à Monsieur PERSONNE7.), et au lieu de s'adresser directement à lui, vous passiez par Madame PERSONNE3.) en ces termes "demande à ton collègue (...)".

Vous conviendrez que ce comportement est inacceptable et n'avait comme autre but que de déconsidérer votre collègue de travail comme s'il n'était « personne » ou inexistant alors que vous ne mentionniez même pas son prénom ou son nom.

Votre ancien collègue a fini par démissionner de notre société alors que, du fait de vos comportements réitérés, il ne se sentait pas à sa place au sein de notre société.

Lors de votre entretien préalable, et lorsque nous vous avons mentionné le fait que plusieurs collaborateurs avaient démissionné suite à vos comportements à leur égard vous avez mentionné

le nom de votre ancien collègue de travail démissionnaire Monsieur PERSONNE11.) en ces termes « je m'entendais bien avec PERSONNE11.) pourtant on lui en mettait ».

Lorsqu'il vous a été demandé par Madame PERSONNE10.) ce que signifiait « on lui en mettait » vous avez répondu en souriant « je le taquinais, je lui disais qu'il était con ».

Monsieur PERSONNE7.) nous informe également que lors de son arrivée le 1<sup>er</sup> septembre 2021, vous lui avez demandé de réaliser un auto test COVID avant de se rendre à son poste de travail, ce que Monsieur PERSONNE7.) a fait devant tous ses autres collègues.

Monsieur PERSONNE7.) a ensuite été informé par Madame PERSONNE3.) que notre société n'exigeait pas ces auto tests et que cette demande provenait uniquement de votre envie de le « bizuter ».

Lors de l'entretien de Madame PERSONNE3.) avec Monsieur PERSONNE2.), cette dernière a également exposé qu'au courant de la semaine du 19 au 24 avril 2022, elle était affectée sur le site de notre société à ADRESSE3.).

Durant cette période, Madame PERSONNE3.) a réussi à vendre un véhicule à un client potentiel qui lui avait été confié à savoir la société SOCIETE3.) laquelle avait fait une demande d'offre via notre plateforme internet.

Suite à cette commande, Madame PERSONNE3.) a inscrit cette vente sur le tableau des commandes prévu à cet effet dès son retour sur site le 25 avril 2022 sous le nom « DIRECTION ».

Voyant cette commande, vous avez demandé à Madame PERSONNE3.) si elle s'était elle-même occupé du client ce qu'elle vous a confirmé.

Vous avez alors immédiatement adressé un courriel en date du 25 avril à Monsieur PERSONNE12.), responsable du site de Diekirch, et chef de vente SOCIETE4.), afin de lui mentionner que la commande aurait dû être passée sous votre nom.

Monsieur PERSONNE12.) vous a répondu qu'il n'y avait pas d'erreur, qu'il s'agissait d'une offre du mois d'octobre que vous n'aviez pas relancé et que Madame PERSONNE3.) a réussi à transformer en commande.

Vous avez alors répondu à notre responsable de site « à charge de revanche ».

En date du 26 avril, vous avez eu une conversation téléphonique avec le client SOCIETE3.) alors que vous vous êtes permis de lui adresser un courriel afin de savoir pour quelle raison il avait demandé une offre sur la plateforme internet de notre société et qu'il ne s'était pas directement adressé à vous.

Le client étant furieux de votre approche cavalière, a alors téléphoné en date du 26 avril à Madame PERSONNE3.) pour le lui faire savoir tout en lui demandant de parler à la direction de notre société.

Madame PERSONNE3.) a tenté de calmer le client et lui a promis qu'une personne de la direction le rappellerait, pensant qu'entretemps le client se calmerait.

Madame PERSONNE3.) a alors écrit un courriel à Monsieur PERSONNE12.) afin de lui demander de rappeler le client et de lui dire qu'il s'agissait certainement d'un malentendu et que, de son côté, elle tenterait de vous expliquer la situation.

Monsieur PERSONNE12.) a alors appelé le directeur de la société SOCIETE3.) en la personne de Monsieur PERSONNE13.) afin que le client, en rage, ne décommande les véhicules commandés à notre société ce qui a finalement été convenu.

En date du 27 avril 2022, Monsieur PERSONNE12.) reçoit un nouvel appel de Monsieur PERSONNE13.) lequel l'informe, en rage, que vous aviez mis un avis google négatif sur la société SOCIETE3.) afin de vous venger de la situation.

Suite à cet avis google, Monsieur PERSONNE13.) a demandé par courriel à Monsieur PERSONNE12.) en date du 27 avril de suspendre sa commande de véhicules auprès de notre société.

Monsieur PERSONNE12.) vous a alors convoqué le même jour et vous a demandé de supprimer immédiatement ce commentaire désastreux pour notre société.

Votre comportement a eu non seulement un effet désastreux sur notre société en terme d'image et en termes économiques alors que nous avons perdu ce client mais encore cette situation a fortement impacté votre collègue Madame PERSONNE3.) laquelle s'est mise à pleurer au sein de l'open space en date du 27 avril 2022.

*En effet, Madame PERSONNE3.) a expliqué à Monsieur PERSONNE2.) lors de l'entretien du 1<sup>er</sup> juin 2022 qu'elle était fière d'avoir été capable de faire cette transaction mais que cette fierté avait été de courte durée en raison de votre comportement et qu'elle ne supportait plus de travailler avec vous alors que son travail et son implication avaient été gâchés par votre faute.*

*Lors de votre entretien préalable, vous avez reconnu avoir sciemment laissé un commentaire négatif sur google alors que vous étiez énervé de ne pas avoir obtenu cette vente.*

*Vous avez reconnu avoir agi comme un « couillon » avant de dédramatiser la situation en expliquant que vous aviez, par suite, enlevé ce commentaire.*

*En date du 1<sup>er</sup> juin 2022, votre collègue de travail, Madame PERSONNE8.) a demandé à Monsieur PERSONNE12.), alors que vous étiez également présent, s'il était possible d'obtenir des vestes sans manches estampillées du logo de l'entreprise.*

*Sur ce, vous avez reculé votre chaise et avez vociféré devant tous vos collègues présents, dont notamment Madame PERSONNE3.), « pourquoi ils auraient besoin de vestes, ils ne branlent rien de leur journée, qu'ils fassent déjà leur taf... »*

*Devant cette ultime insulte, Madame PERSONNE3.) a quitté son bureau afin de ne pas pleurer ni devant vous ni devant les autres collègues de travail alors qu'elle était à bout relativement à vos comportements odieux.*

*Face à l'ensemble de vos comportements inacceptables, il n'était pas rare que Madame PERSONNE3.) fonde en larmes au sein de l'open space suite à quoi vous lui répondiez méchamment d'arrêter de « chialer » tout le temps.*

*Lorsque Madame PERSONNE14.) a croisé Madame PERSONNE3.) en lui demandant si tout allait bien, Madame PERSONNE3.) a fondu en larmes tout en lui demandant de pouvoir changer de service ou de démissionner.*

*Vous conviendrez que l'ensemble de vos comportements tant à l'endroit de votre collègue Madame PERSONNE3.) qu'à l'endroit de vos autres collègues de travail sont totalement inacceptables et s'apparentent à des faits de harcèlements hautement répréhensibles tant au sein de notre société qu'au niveau pénal.*

*Nous tenons à souligner le comportement intolérable dont vous avez fait montre lors de votre entretien préalable lequel s'est déroulé en date du mercredi 22 juin 2022 à 11.15 heures consistant à rire lorsque Madame PERSONNE10.), notre responsable des ressources humaines, vous a fait part, au début de l'entretien, du fait que votre collègue PERSONNE7.) avait été « à bout » relativement aux comportements lui infligés par vos soins.*

*Il nous semble clair que non seulement vous n'avez pas pris la mesure de vos comportements mais encore que le ressenti de votre collègue face à vos actes vous fasse rire.*

*Également, lors de l'entretien préalable, vous avez mentionner votre collègue PERSONNE7.) non par son prénom mais par l'adjectif « la gamine ».*

*Notre société ne peut accepter que de tels comportements puissent avoir lieu en son sein et ne veut pas risquer que de tels comportements se reproduisent à l'avenir.*

*Également, votre comportement à l'endroit de la société SOCIETE3.) est également totalement inacceptable en ce qu'il nuit fortement à la bonne image de notre société et à son économie.*

*La perte de confiance relative à vos comportements rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail (...)*

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 46 ans et avait une ancienneté de service de 3 ans.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de sa mandataire du 18 juillet 2022.

## **Motifs de la décision**

## Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis. À cet effet, il fait valoir que la société SOCIETE1.) S.A. se contenterait, s'agissant de la plupart des reproches, de recourir à des formulations de type « *vous n'avait eu de cesse* », « *il vous arrive également régulièrement* », « *il vous arrivait régulièrement* », « *vous demandiez régulièrement à vos collègues de travail* », « *également, à plusieurs reprises* ». Par ailleurs, la lettre de licenciement manquerait de donner d'exemples concrets de dates, de précisions quant aux faits exacts et leur contexte ou encore de noms d'éventuels témoins. Ceci aurait pour effet de ne pas lui permettre de se défendre correctement et de rapporter la preuve de la fausseté des reproches formulés.

La société SOCIETE1.) S.A. soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait une motivation détaillée des faits reprochés à la partie demanderesse. À cela s'ajouterait qu'PERSONNE1.) aurait présenté une défense par rapport à tous les griefs.

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

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

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

En l'espèce, à titre global, la société SOCIETE2.) S.A. a repris en détail les faits qu'elle impute à PERSONNE1.), tout en ayant pris soin de les dans le temps et de préciser les circonstances dans lesquelles ils auraient été commis ; l'exactitude des reproches de l'employeur relevant de l'examen — effectué *infra* — de la réalité des motifs.

Plus spécifiquement, à l'examen détaillé des griefs de manque de précision par rapport aux différents reproches concernés, il appert que les formules reprochées (« *vous n'avait eu de cesse* », « *il vous arrive également régulièrement* », « *il vous arrivait régulièrement* », « *vous demandiez régulièrement à vos collègues de travail* », « *également, à plusieurs reprises* ») concernent des faits au sujet desquels la lettre de motifs expose qu'ils auraient été reconnus lors de l'entretien préalable au licenciement — reconnaissance qui n'est pas contestée à la présente instance en ce qui concerne

les faits en question. Ainsi PERSONNE1.) n'a-t-il pas pu se méprendre sur les reproches dont il critique actuellement la précision.

Par ailleurs, la lettre de motifs expose dans quelles circonstances la société SOCIETE2.) S.A. aurait eu connaissance des différents comportements reprochés à PERSONNE1.), tout en situant les personnes nommées — directeur (« *Monsieur PERSONNE2.)* »), responsable de site (« *Monsieur PERSONNE12.)* »), collègues de bureau *open space* (« *PERSONNE5.)*, *PERSONNE6.)*, *PERSONNE7.)*, *PERSONNE8.)* »), anciens salariés de la société (« *Monsieur PERSONNE7.)* », « *Monsieur Arnaud Paulus* » dont PERSONNE1.) verse précisément une attestation testimoniale) — et le moment allégué de prise de connaissance.

Finalement, l'employeur a précisé les raisons pour lesquelles il considère les faits comme ayant un caractère tellement grave qu'ils sont de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il convient de conclure que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au Tribunal saisi de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés, de sorte que la lettre de licenciement répond au caractère de précision requis par la loi.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

#### Quant au délai pour invoquer les fautes reprochées

PERSONNE1.) se prévaut de la tardiveté du motif lié au client « *SOCIETE3.)* », motif au sujet duquel la lettre de motifs mentionnerait d'ailleurs qu'il aurait été « *convoqué* » à l'époque par le responsable de site PERSONNE12.), lequel aurait, dans ce contexte, envoyé, le 28 avril 2022, un courriel « *rappelant au personnel les tâches et missions revenant aux différents rôles* ». La société SOCIETE1.) S.A. ne saurait dès lors plus prévaloir dudit motif, en ce qu'il aurait ainsi fait l'objet d'une « *réprimande orale par rapport à ces incidents, ayant donc consisté en un avertissement verbal* » et se situerait en dehors du délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 du code du travail, un licenciement ne pouvant pas être basé sur des faits situés en dehors de ce délai d'un mois.

La société SOCIETE1.) S.A. conteste ce moyen, en faisant valoir que PERSONNE12.) ne revêt pas un poste de directeur de la société, que cette dernière n'aurait été mise au courant qu'au mois de juin et qu'PERSONNE1.) n'aurait pas eu d'avertissement de la part de la direction.

L'article L.124-10 (6) du code du travail dispose que « *le ou 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 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 ».*

Il a par ailleurs été décidé que la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci et il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (v. en ce sens : Cass. 8 décembre 2016, arrêt n° 94/16). La survenance de faits nouveaux autorise l'employeur qui entend licencier avec effet immédiat, à se prévaloir également de manquements datant de plus d'un mois. La circonstance que les anciennes fautes ont, le cas échéant, déjà été sanctionnées au moyen d'un avertissement, ne porte pas à conséquence dans ce contexte. Ce qui compte, c'est que dans leur ensemble, les événements successifs revêtent un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement sans préavis (Cour, 8<sup>ème</sup> ch., 2 février 2017, n° 42807 du rôle).

En l'espèce, la lettre de licenciement du 28 juin 2022 situe le reproche tenant au client « SOCIETE3.) » comme suit : « (...) *Lors de l'entretien de Madame PERSONNE3.) avec Monsieur PERSONNE2.) [du 1<sup>er</sup> juin 2022, tel que précisé en début de lettre], cette dernière a également exposé qu'au courant de la semaine du 19 au 24 avril 2022, elle était affectée sur le site de notre société à ADRESSE3.) (...)* ».

Cette version des faits se trouve accréditée à suffisance par le courriel adressé le 8 juin 2022 par PERSONNE3.) à la responsable SOCIETE5.), courriel dans lequel elle se prononce en détail par rapport à ce fait et qu'elle introduit par la formule « *pour donner suite à nos différents échanges, je vous retranscris différentes situations vécues au sein du service SOCIETE4.) depuis quelques temps (...)* ».

Il ne résulte d'aucun élément de la cause que PERSONNE12.), responsable de site ayant été confronté aux faits dès leurs survenance et avec qui, par ailleurs, PERSONNE1.) entretenait une correspondance de messages électroniques en privé laissant entrevoir une tendance à la connivence<sup>1</sup>, aurait été investi d'un pouvoir disciplinaire au sens de l'article L.124-10 (6) précité du code du travail, au contraire d'PERSONNE2.), directeur général et signataire de la lettre de licenciement, au sujet duquel la société SOCIETE1.) S.A. établit à suffisance qu'il n'en avait pas connaissance avant le 1<sup>er</sup> juin 2022. PERSONNE12.) n'a dès lors pas pu prononcer de sanction disciplinaire, même implicite, à l'encontre d'PERSONNE1.).

Il s'ensuit que les faits liés au client « SOCIETE3.) » ont pu être valablement invoqués dans la lettre de licenciement du 28 juin 2022.

### Examen du bien-fondé des motifs du licenciement

En vertu de l'article L.124-10 du code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs

---

<sup>1</sup> Exemple d'échanges de messages de janvier 2021 : PERSONNE1.) : « *Salut PERSONNE12.), petite info du week-end qui fait rire... PERSONNE16.) a démissionné hier de chez Société* » — PERSONNE12.) : « *Plutôt bonne nouvelle pour nous* » — PERSONNE1.) : « *Il ne me faisait pas peur... ce qui m'ennuie c'est que de nouveau j'avais raison* » — PERSONNE12.) : « *Pour ma part je suis content de ne plus l'avoir dans l'équipe plus de merde qu'autre chose* » (...); en février 2021, message d'PERSONNE1.) : « *Je viens d'avoir voisin et je lui ai expliqué le cas... il va vous appeler toi et PERSONNE pour une solution je lui ai dit de prendre une grise... pour info pour voisin la voiture n'avait pas d'annotations vendu AP... donc le marketing va devoir se justifier de cette action* ».

motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

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

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

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

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

La faute grave doit résulter d'un comportement constitutif d'une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail et qu'il compromette définitivement la confiance réciproque indispensable entre l'employeur et le salarié. Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur et basée sur la loyauté des parties, est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat.

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

L'article L. 124-11 (3) du code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

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

En l'espèce, le Tribunal constate que la lettre de motifs comporte deux types de motifs :

- a) un motif de nature commerciale, avec l'incident en relation avec le client « SOCIETE3.) »,
- b) divers motifs tenant au comportement d'PERSONNE1.) envers d'autres salariés de la société SOCIETE2.) S.A.

L'entretien préalable a été instauré afin de prévenir des licenciements précipités et irréfléchis, il institue une tentative de conciliation par voie de dialogue entre l'employeur

et le salarié. Il est le moment de la procédure au cours de laquelle l'employeur est tenu d'indiquer le ou les motifs de congédiement envisagé et de recueillir les explications du salarié (Cour, 3<sup>ème</sup> ch., 11 avril 2002, rôle n° 25622, renvoyant à doc. parl. n° 3222, Exposé des motifs, *sub* article 19 et B. Teyssié, Droit du travail n° 1153). L'entretien préalable doit être le moment d'un véritable débat contradictoire. Si l'employeur ne peut donc, sauf à convoquer à un nouvel entretien préalable, invoquer un motif de licenciement postérieur et que le comportement déplacé du salarié lors de l'entretien préalable, ne peut pas non plus, sauf abus, constituer en soi une cause de licenciement, il demeure que rien ne s'oppose, d'une part, à ce que la lettre de motifs puisse faire état des explications recueillies de la part du salarié lors de l'entretien préalable, suite au débat contradictoire mené, ni, d'autre part, à ce que le Tribunal considère, à titre d'indices, des mentions incontestées de la lettre relatives à l'entretien préalable.

En ce qui concerne le motif *sub a)*, il y a lieu de constater qu'PERSONNE1.) ne conteste pas l'énoncé suivant de la lettre de motifs dans sa substance : « (...) *Lors de votre entretien préalable, vous avez reconnu avoir sciemment laissé un commentaire négatif sur google alors que vous étiez énervé de ne pas avoir obtenu cette vente. Vous avez reconnu avoir agi comme un "couillon" avant de dédramatiser la situation en expliquant que vous aviez, par suite, enlevé ce commentaire (...)* ».

L'incident concernant le client « SOCIETE3.) », tenant à ce qu'PERSONNE1.), vexé d'avoir vu PERSONNE3.) conclure une vente qu'il était censé conclure lui-même, avait appelé ledit client pour lui faire des remontrances, puis avait laissé un avis négatif au sujet du client sur *Google*, traduit une nuisibilité à l'égard de l'entreprise à double titre, puisque ce comportement, non seulement, a été préjudiciable aux affaires de l'employeur, alors qu'il y a lieu de tenir pour établi, au vu d'une capture d'écran figurant dans le courriel de PERSONNE3.) du 8 juin 2022, que le client « SOCIETE3.) » a renoncé pour à l'achat litigieux, mais dénote encore, dans le chef d'PERSONNE1.), une propension à faire prévaloir ses propres intérêts sur ceux de l'entreprise et de ses collègues de travail.

Ce n'est que le fait que, devant les contestations afférentes d'PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) S.A. n'établit pas son affirmation suivant laquelle elle aurait définitivement « *perdu ce client* » qui fait que le Tribunal ne considère pas que ce fait aurait justifié, à lui seul, un licenciement pour faute grave. Il est encore à noter la proximité dans laquelle se trouvaient PERSONNE1.) et son responsable PERSONNE12.), matérialisée à travers les échanges de messages privés que verse le requérant à l'instance (voir *supra*), qui amène le Tribunal à considérer que PERSONNE12.) n'avait pas de volonté à dénoncer ledit incident à la direction, de sorte qu'il ne saurait être reproché à cette dernière, comme le fait actuellement PERSONNE1.), de ne pas avoir été diligente.

Quant aux motifs catégorisés *sub b)*, le Tribunal constate que le contexte est situé par un courriel de PERSONNE3.) adressé le 8 juin 2022 à la responsable RH PERSONNE15.) (soit 20 jours avant le licenciement pour faute grave). Si les déclarations y contenues ne revêtent ainsi pas la forme d'une attestation testimoniale, il n'existe cependant pas d'éléments qui amèneraient le Tribunal à douter de leur authenticité, ne serait-ce que parce que PERSONNE3.), d'une part, fait un exposé circonstancié et, d'autre part, indique, en fin de courriel « (...) *c'est avec beaucoup de culpabilité que je vous transmets ce mail [ ; j]je sais que la décision vous revien[t] mais je suis toujours sur l'idée que me/nous déplacer sur ADRESSE4.) ne serait pas une*

*mauvaise idée afin d'éviter un licenciement* », réitérant ainsi un souhait qu'elle avait exprimé, *in tempore non suspecto*, fin avril 2022 dans un courriel adressé à PERSONNE12.), dans le contexte de l'incident avec le client « SOCIETE3.) » : « *si jamais il y a une petite place à ADRESSE4.) n'hésitez pas à me transférer là-bas* ».

Le Tribunal relève ensuite que :

- l'incident du 13 décembre 2021 relatif à la photo de collier envoyée à PERSONNE3.) et le commentaire d'PERSONNE1.) y relatif à l'entretien préalable tenu le 22 juin 2022 (« *j'aurai[s] pu mettre une laisse pour chien* ») ne sont pas contestés, l'échange de messages litigieux résultant même des pièces versées par PERSONNE1.) (bien qu'y amputés, par celui-ci, de la photo du collier),
- il n'existe pas de circonstances qui permettraient de douter de la substance des déclarations de PERSONNE7.), ancien salarié ayant été affecté au même service qu'PERSONNE1.) et PERSONNE3.), effectuées dans le courriel qu'il a adressé le 6 juin 2022 à la responsable SOCIETE5.) au sujet des relations professionnelles entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.),
- il n'est pas contesté que lors de l'entretien préalable au licenciement, PERSONNE1.) ait désigné PERSONNE3.) comme « *la gamine* »,
- dans le contexte ainsi tracé, il est également suffisamment probable que les propos d'PERSONNE1.), même au degré reconnu par ce dernier (il aurait dit « *vous n'allez pas leur prendre des vestes, alors qu'ils ne mettent même pas leurs chaussures de sécurité* »), aient pu engendrer la réaction dans le chef de PERSONNE3.) décrite dans la lettre de licenciement : « *en date du 1<sup>er</sup> juin 2022, au courant de la matinée, notre Directeur Monsieur PERSONNE2.) a croisé Madame PERSONNE3.) en larmes et en compagnie de votre collègue Madame PERSONNE4.), Monsieur PERSONNE2.) a demandé par après à cette dernière si la détresse de Madame PERSONNE3.) avait un lien avec la vie au travail. Sa réponse fut positive (...)* ».

Il en découle qu'il existe des indices graves, précis en concordants qu'PERSONNE1.) se trouvait à l'origine d'un contexte pesant pour d'autres salariés faisant partie de l'équipe au sein de laquelle il évoluait, par un comportement imposé auxdites personnes qu'il considérait comme relevant d'un humour nécessaire entre collègues de bureau, sans le livrer à une introspection à ce sujet, attitude encore maintenue au stade de l'entretien préalable au licenciement. Ce comportement fait à la présente instance l'objet par PERSONNE1.) de relativisations, de justifications, ainsi que de retours de reproches à la personne qui s'en est plainte, PERSONNE3.).

Contrairement à l'affirmation d'PERSONNE1.), il ne lui suffit pas de réclamer, le 18 juillet 2022, une communication d'un « *rapport de l'enquête interne [...] men[é] dans le cadre des prétendus actes de harcèlement* » et de se positionner sur le terrain de procédures à suivre par l'employeur en matière de harcèlement, instaurées au profit de salariés se disant victime de harcèlement (il cite la jurisprudence suivant laquelle, dans pareil cas de figure, « *l'employeur doit effectivement prendre des mesures préventives pour protéger les salariés contre le harcèlement moral au travail et [...] il doit intervenir concrètement en gérant les attitudes ou les actes conflictuels et il a l'obligation, entre autres, d'entendre la victime présumée et celle de mener une enquête interne* »), pour échapper au pouvoir disciplinaire de l'employeur à l'égard des faits catégorisés *sub b)*. Il est à noter dans ce contexte que l'entretien préalable au licenciement est, tel que mentionné *supra*, considéré comme, à la fois, une possibilité

de recueillir les explications du salarié et une tentative de conciliation par voie de dialogue — occasion dont PERSONNE1.) n'a toutefois pas profité en l'espèce.

À titre de conclusion des développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que la conjugaison des motifs catégorisés *sub a)* et *b)* fait en sorte que lesdits motifs sont à considérer comme suffisamment réels et sérieux pour rendre immédiatement et définitivement impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail par le fait qu'ils avaient compromis irrémédiablement la confiance réciproque indispensable entre employeur et salarié.

Il s'ensuit que le licenciement pour faute grave du 28 juin 2022 est à qualifier de justifié.

#### Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 28 juin 2022 était justifié, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut.

#### Quant aux demandes en paiement d'PERSONNE1.)

- *Commissions sur ventes*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE2.) S.A. au paiement du montant de 15.424 euros à titre de commissions impayées sur ventes (= 14.617,77 euros correspondant aux ventes des véhicules de la marque SOCIETE + 806,23 euros correspond aux ventes des véhicules de la marque SOCIETE). Il se base à cet effet, en droit, sur les stipulations de l'article 4 du contrat de travail du 29 mai 2019, ainsi que sur « *la procédure du Groupe RRG* » qui serait celle de « *continuer à payer à ses anciens salariés, suite à leur démission ou à leur licenciement, les commissions rédues à titre des véhicules vendus par les salariés au fur et à mesure de la livraison aux clients* ». Dans les faits, il s'appuie sur un tableau récapitulatif de type *Excel* qu'il verse aux débats et au sujet duquel il expose qu'il l'a confectionné sur base des informations qu'il avait encore à sa disposition au moment de son licenciement, étant donné qu'il n'aurait par après plus eu accès à ces données.

La société SOCIETE2.) S.A. conclut au rejet de la demande. Elle expose avoir payé le montant total de (2.228,06 + 3.761,50 =) 5.989,56 euros à PERSONNE1.) au titre de l'article 4 du contrat de travail. Le tableau versé par PERSONNE1.) ne saurait servir de base à la demande, dans la mesure où il pourrait « *mettre ce qu'il veut* » et l'on ne pourrait pas identifier les véhicules en question ni, surtout, le prix desdits véhicules.

En application de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la société SOCIETE2.) S.A. a payé le montant total de (2.228,06 + 3.761,50 =) 5.989,56 euros à PERSONNE1.) au titre de l'article 4 du contrat de travail.

Pour le surplus, le tableau dressé par PERSONNE1.) n'est étayé par aucun élément de preuve, de sorte que son contenu reste au stade de l'allégation et le requérant

n'établit pas de fait générateur de commissions au titre de « *la procédure du Groupe RRG* » susmentionnée.

La demande d'PERSONNE1.) n'est dès lors pas fondée.

- *Gratification prévue par l'article 22 de la convention collective de travail pour le secteur des garages luxembourgeois*

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE2.) S.A. au paiement du montant de 200 euros, à titre de pro rata de la gratification qui lui serait redue au titre de l'article 22 de la convention collective de travail pour le secteur des garages luxembourgeois.

La société SOCIETE2.) S.A. conclut au rejet de la demande.

L'article 22.4 de la convention collective de travail pour le secteur des garages luxembourgeois, dans sa version produite aux débats, stipule qu'« *en cas de licenciement du salarié pour faute grave, aucune gratification n'est due* ».

Dans la mesure où, tel que retenu *supra*, le licenciement du 28 juin 2022 était justifié, la demande d'PERSONNE1.) n'est pas fondée.

#### Quant à la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société SOCIETE1.) S.A. au paiement du montant de 2.340 euros à titre d'indemnisation du chef des frais et honoraires d'avocats qu'il aurait été contraint d'exposer.

La société SOCIETE1.) S.A. conclut au rejet de la demande.

À défaut pour PERSONNE1.) d'établir, au vu de l'issue du litige dans lequel ses demandes n'ont pas prospéré, un fait générateur de responsabilité dans le chef de la société SOCIETE1.) S.A., il est à débouter de sa demande en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés.

#### Accessoires

- *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

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

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

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

- *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

- *Frais et dépens de l'instance*

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

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

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

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

dit justifié le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE2.) S.A., ayant entretemps changé sa dénomination en SOCIETE1.) S.A., en date du 28 juin 2022 à l'encontre d'PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et en indemnisation des préjudices matériel et moral dont il se prévaut,

dit non fondées les demandes en paiement d'PERSONNE1.),

dit non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du chef de frais et honoraires d'avocat exposés,

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

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

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

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

Christian ENGEL,  
juge de paix

Daisy PEREIRA,  
greffière