

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3895 / 2024
L-TRAV-404/21

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 9 DECEMBRE 2024

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

Robert WORRE	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Emilie MACCHI	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Ornella MASTRANGELO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) 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 la société à responsabilité limitée SOREL AVOCAT S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1118 Luxembourg, 13, rue Aldringen, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 250 783, représentée aux fins des présentes par Maître Catherine HORNUNG, 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 7 juin 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 5 juillet 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 18 novembre 2024. Lors de cette audience Maître Ornella MASTRANGELO exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Catherine HORNUNG 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

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 7 juin 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) S.A., devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 11 juin 2021 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, à augmenter des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde,

- Préjudice matériel :	80.000.- euros
- Préjudice moral :	50.000.- euros
- 28 heures supplémentaires prestées les dimanches:	873,32.- euros
- Majoration de 70% :	611,32.- euros
- 354,5 heures supplémentaires prestées :	11.056,86.- euros
- Majoration de 40% :	4.422,74.- euros

A l'audience du 18 novembre 2024, PERSONNE1.) a réactualisé sa demande en dommages et intérêts au titre du préjudice matériel au montant de 26.863,47.- euros en prenant en compte les indemnités de chômage perçues.

Il réclame encore la condamnation de la société défenderesse au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagé par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée daté du 2 mai 2015, avec effet à cette date en qualité de « Délégué Commercial Fleet » et suivant avenant avec effet au 1^{er} octobre 2015, en qualité de « Chef des ventes Nissan ».

Par courrier recommandé du 7 février 2020, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable pour le 13 février 2020.

Par courrier recommandé du 14 février 2020, la société SOCIETE1.) a licencié la partie requérante avec un préavis de 2 mois, ayant couru à partir du 15 février 2020 et jusqu'au 14 avril 2020.

Suite à une demande de motifs formulée par le requérant suivant courrier du 18 février 2020, la société défenderesse lui a adressé le 17 mars 2020 la lettre de motifs suivante :

Cf image

Ces motifs ont été contestés par un courrier du 9 juin 2020 du mandataire de PERSONNE1.).

Prétentions des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne seraient pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière, notamment en ce qu'il ne serait pas détaillé l'impact des absences sur le fonctionnement de la société et il ne serait pas fourni de preuve quant à la baisse du chiffre d'affaires.

Le requérant conteste également le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Il soutient plus spécifiquement quant à l'incident du 21 mai 2019, il aurait subi une agression physique lui ayant causé un dommage corporel important nécessitant plusieurs arrêts de maladie et il aurait déposé plainte pénale du chef de coups et blessures ayant entraîné une incapacité de travail. Malgré itératives demandes du requérant, la société défenderesse n'aurait rien entrepris pour faire le nécessaire pour la déclaration d'accident auprès de l'Association d'assurance accident, de sorte qu'il aurait entamé lui-même les démarches pour ce faire. Le Conseil arbitral des Assurances sociales aurait d'ailleurs retenu l'existence d'un accident de travail de ce chef et les conséquences devraient être supportées par l'employeur. Il ne s'agirait en tout cas pas d'absences imprévisibles et une désorganisation de l'activité la société défenderesse suite à ces absences ne serait pas non plus établie.

Il conteste être à l'origine de la commande erronée du véhicule INFINITI et précise en outre que le retard du véhicule au client résiderait dans le fait que la marque INFINITI avait décidé de stopper la commercialisation de ses véhicules en Europe. Il conteste également être à l'origine d'un quelconque chantage à l'égard de son employeur.

PERSONNE1.) réclame encore le paiement d'heures supplémentaires sur base du fait qu'il aurait dû travailler les samedis ou durant les périodes du Festival de l'Automobile sans que ces heures n'aient été rémunérées ou compensées par des heures de repos,

d'où sa demande en paiement formulée de ce chef. Il formule une offre de preuve par témoins en vue d'établir la réalité des heures supplémentaires alléguées.

À l'audience du 18 novembre 2024, la société SOCIETE1.) conclut au bien-fondé du licenciement prononcé. Les motifs du licenciement auraient été indiqués avec la précision nécessaire.

Les motifs invoqués seraient également à considérer comme réels et sérieux. Les absences répétées du requérant et leur impact sur le fonctionnement de la société seraient établis en cause, de même que le reproche lié à une commande erronée du véhicule IINFINITI ou du prétendu chantage exercé à l'encontre de ses supérieurs.

La société défenderesse formule encore une offre de preuve par témoins en vue d'établir la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement.

La société défenderesse sollicite encore le rejet des demandes indemnitaires de la partie requérante sinon à les voir réduire à de plus justes proportions. Elle conteste également la matérialité des heures supplémentaires alléguées.

Pour le surplus, elle formule une offre de preuve par témoins de nature à établir que le requérant aurait eu la qualité de cadre supérieur et qu'il n'aurait dès lors pas eu droit au paiement d'heures supplémentaires.

La société SOCIETE1.) sollicite encore la condamnation de la partie requérante au paiement d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

Motifs de la décision

La recevabilité

La demande, introduite dans les formes et délai de la loi, est à déclarer recevable.

Le bien-fondé

Quant à la précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement 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 motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Il résulte de la lettre de motivation du licenciement que la société SOCIETE1.) fonde le congédiement d'une part en raison des absences chroniques de la partie requérante et pour la désorganisation engendrée de ce chef sur le service et d'autre part, en raison de motifs d'ordre personnel liés au travail du requérant ainsi qu'à sa conduite au sein de la société.

Concernant les absences reprochées au requérant, la société SOCIETE1.) y précise en détail la date des absences et le nombre de jours d'absence pour les années 2019 et 2020 et insiste en particulier sur une absence continue à partir du 21 mai 2019 au 5 mars 2020.

Elle y détaille encore en détail l'impact desdites absences sur le fonctionnement et l'activité commerciale de la société et le fait que PERSONNE1.) aurait dû être remplacé par un autre salarié qui, lui-même, n'aurait plus été en mesure d'honorer le travail qu'il effectuait jusqu'alors.

Quant aux autres motifs énoncés, le Tribunal constate que la lettre de motivation énonce en détail la problématique liée à la commande du véhicule INFINITI, le mécontentement du client et le geste commercial effectué par la société SOCIETE1.) de ce chef ; il est également énoncé en détail les circonstances de temps et de fait de l'entretien que le requérant a eu avec ses supérieurs et la prétendue mesure de chantage exercée par le requérant de même que la lettre de motivation énonce en termes précis le reproche lié au fait que le requérant aurait effectué une déclaration d'accident auprès de l'AAA sans en avertir son employeur.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société défenderesse a indiqué les motifs du licenciement avec la précision nécessaire dans la lettre de motivation du congédiement, permettant à la partie requérante de connaître la nature et la portée des faits lui reprochés.

Le moyen tiré d'un défaut de précision des motifs est partant à rejeter.

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

- quant au motif tiré des absences régulières reprochées à PERSONNE1.).
- *Examen du caractère réel du motif lié aux absences de PERSONNE1.)*

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8^{ème} ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

La société SOCIETE1.) fait état des absences répétées suivantes de la partie requérante :

- Arrêt de maladie du 21 mai 2019 au 1^{er} juin 2019
- Arrêt de maladie du 2 juillet 2019 au 12 juillet 2019
- Arrêt de maladie du 5 août 2019 au 31 août 2019
- Arrêt de maladie du 30 août 2019 au 28 septembre 2019
- Arrêt de maladie du 25 septembre 2019 au 22 octobre 2019
- Arrêt de maladie du 21 octobre 2019 au 18 novembre 2019
- Arrêt de maladie du 16 novembre 2019 au 16 décembre 2019
- Arrêt de maladie du 10 décembre 2019 au 10 janvier 2020
- Arrêt de maladie du 8 janvier 2020 au 5 mars 2020

Au regard du fait que la partie requérante ne conteste pas la réalité des absences invoquées, les motifs d'absentéisme chronique indiqués par la défenderesse sont dès lors à considérer comme réels.

▪ *Examen du caractère sérieux du motif lié aux absences de PERSONNE1.)*

PERSONNE1.) soutient que son licenciement serait dépourvu de cause réelle et sérieuse, au motif que ses absences seraient la conséquence directe d'un accident de travail survenu le 21 mai 2019, à savoir une agression physique exercée par le chef de service PERSONNE2.) qui aurait poussé le requérant sur un bureau, le requérant ayant chuté en arrière et étant tombé sur la chaise et l'ordinateur. Le requérant aurait subi des lésions corporelles notamment au niveau de l'épaule qui auraient conduit à divers arrêts maladie. PERSONNE1.) se base à ce titre sur un jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 21 juillet 2023 coulé en force de chose jugée, qui aurait retenu l'existence d'un accident de travail dans son chef.

La société SOCIETE1.) soutient que l'existence d'un accident de travail serait à « nuancer » et qu'il faudrait « s'interroger » si l'altercation physique s'étant déroulée le 21 mai 2019 serait en relation avec l'incapacité de travail du requérant et s'il appartiendrait à l'employeur de supporter cette situation, qui excéderait les risques normaux auxquels une entreprise devrait faire face ; la société SOCIETE1.) précise à ce titre ne pas avoir été au courant d'une déclaration par PERSONNE1.) de l'incident du 21 mai 2019 auprès de l'Association d'assurance accident.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement. En cas d'absences fréquentes d'une importance telle qu'elles ne sont plus à considérer comme un risque normal à supporter par toute entreprise, la perturbation au sein de l'entreprise est présumée et ne doit pas être prouvée par l'employeur. Le salarié a la possibilité de renverser par toutes voies de droit cette présomption de désorganisation de l'entreprise.

La perturbation de l'entreprise est présumée et ne doit plus être prouvée par l'employeur, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, notamment

lorsque l'employeur se trouve du fait de ces absences anormales, dans une situation où il ne peut raisonnablement plus organiser le fonctionnement du service auquel le salarié est affecté à moyen ou à long terme, sauf à constamment charger les autres collaborateurs de ces travaux. Une absence habituelle pour raison de santé d'un salarié constitue un motif de licenciement lorsqu'elle apporte une gêne indiscutable au bon fonctionnement de l'entreprise et du service auquel le salarié était affecté et que la désorganisation est présumée si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié. En effet, dans le cadre des relations de travail, la présence du salarié au travail est le principe tandis que les absences sont l'exception. Le salarié a l'obligation de travailler en contrepartie du salaire qu'il perçoit. L'exécution régulière par le salarié des tâches lui incombant et sa présence au travail constitue une obligation de résultat. Il s'en suit que des absences pour cause de maladie qui ne rangent plus parmi les risques normaux de toute entreprise, du fait de leur fréquence excessive ou de leur durée inhabituelle, constituent une cause sérieuse de rupture du contrat de travail.

La jurisprudence admet désormais que dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise (voir Cour, 12 mars 2015, numéro 40838 du rôle; Cour, arrêt numéro 100/17 du 13 juillet 2017, numéro 43021 du rôle; Cour, arrêt numéro 68/18 du 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle),

La preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle du salarié incombe à ce dernier (voir Cour 21 juin 2007, numéro 31728 du rôle; Cour 6 janvier 2011, numéro 34840 du rôle; Cour, arrêt numéro 152/18 du 20 décembre 2018, numéro 44281 du rôle; Cour, arrêt numéro 68/18 du 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

Le Tribunal constate de prime abord que les parties reconnaissent l'existence en date du 21 mai 2019 d'une altercation entre PERSONNE1.) et un autre salarié, à savoir PERSONNE2.).

Les parties divergent cependant sur le déroulement exact de l'altercation dont question.

PERSONNE1.) verse ainsi une attestation testimoniale de PERSONNE3.) qui relate que ce jour-là, il existait une grosse pression de travail, que la secrétaire PERSONNE4.) était en pleurs, que PERSONNE2.) aurait rajouté à la nervosité en faisant des aller-retours constants de sorte que PERSONNE1.) aurait demandé à PERSONNE2.) de s'occuper de son service de magasinier, que PERSONNE2.) aurait ouvert la porte du bureau de PERSONNE1.) avec une violence telle que PERSONNE1.) serait tombé sur une chaise et un ordinateur ; PERSONNE1.) aurait été en arrêt maladie suite à ses blessures.

La société SOCIETE1.) verse une attestation testimoniale de PERSONNE5.) qui relate que PERSONNE2.) aurait fait une remarque à la secrétaire commerciale, que PERSONNE1.) se serait emporté et aurait claqué la porte de son bureau en

demandant à PERSONNE2.) de ne pas s'immiscer dans son service, que PERSONNE2.) aurait ouvert la porte du bureau et que PERSONNE1.) aurait trébuché.

Elle produit également une attestation testimoniale de PERSONNE4.) qui relate que PERSONNE2.) aurait fait une remarque sur l'organisation du service commercial suite à la livraison d'un véhicule, que PERSONNE1.) se serait emporté contre PERSONNE2.) et qu'il aurait claqué la porte de son bureau, que PERSONNE2.) aurait mis les 2 mains en avant pour se protéger et que PERSONNE1.) serait trébuché en voulant reculer.

Elle produit finalement une attestation de PERSONNE6.) qui relate également que suite à un échange verbal avec PERSONNE2.), PERSONNE1.) aurait claqué la porte de son bureau, que PERSONNE2.) aurait mis les mains en avant pour ne pas être touché et que PERSONNE1.) aurait alors perdu l'équilibre.

Si ces attestations diffèrent quant aux circonstances concrètes de l'altercation, il n'en demeure pas moins que PERSONNE1.) a subi une chute sur son lieu de travail et durant ses heures de travail.

L'article 92 du Code la sécurité sociale dispose que : *« On entend par accident de travail celui qui est survenu à un assuré par le fait du travail ou à l'occasion de son travail »*.

La jurisprudence renseigne que constitue un accident de travail tout fait précis survenu soudainement au cours ou à l'occasion du travail et qui est à l'origine d'une lésion corporelle. Qu'il y ait faute ou non de l'employeur, le préjudice civil subi par le salarié sera pris en charge par l'assurance-accident (Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, 5^{ème} éd., n° 407).

PERSONNE1.) verse en cause un jugement du Conseil arbitral de la sécurité sociale du 21 juillet 2023 amené à statuer dans le cadre d'un recours qu'il a exercé, PERSONNE1.) faisant grief, comme indiqué dans la motivation dudit jugement, *« à une décision du conseil d'administration du 26 mars 2020 d'avoir, par confirmation de la décision présidentielle du 27 novembre 2019, dit que suivant un avis de l'Administration du Contrôle médical de la sécurité sociale du 18 novembre 2019 les suites de son accident de travail du 21 mai 2019 ne justifient plus de prestations en espèces et en nature à charge de l'association d'assurance accident alors que les relations en relation causale directe avec son accident de travail seraient stabilisées et que par conséquent, sur base de l'article 126 du Code de la sécurité sociale, l'indemnisation par l'Association d'assurance accident prend fin le 02 juillet 2019 »*.

Le jugement retient, sur base d'éléments de conviction probants acquis en cause (notamment sur base d'un rapport d'expertise médicale du docteur Olivier RICART du 2 mars 2023), que *« par réformation de la décision du conseil d'administration du 26 mars 2020, dit que les suites de l'accident de travail du 21 mai 2019 justifient toujours le versement d'une indemnisation de la part de l'AAA au profit du requérant PERSONNE1.) et ce jusqu'au 09 mars 2020 »*.

Ledit jugement, qui s'impose au Tribunal de céans, retient de manière claire et précise que l'altercation du 21 mai 2019 constitue bien un accident de travail, accident donnant droit à indemnisation de l'AAA jusqu'au 9 mars 2020.

Il en découle que l'existence d'un accident de travail en date du 21 mai 2019 peut partant valablement être retenue de même que la relation causale entre les incapacités de travail de PERSONNE1.) et ledit accident de travail.

L'employeur ne saurait dès lors se fonder sur les absences consécutives à l'accident du travail du 21 mai 2019 à l'appui du licenciement.

- quant aux motifs d'ordre personnel reprochés à PERSONNE1.).

- *Examen du caractère réel et sérieux des motifs d'ordre personnel reprochés à PERSONNE1.)*

- quant au reproche lié à la déclaration auprès de l'AAA

La société SOCIETE1.) explique avoir découvert, suite à un nouvel arrêt maladie daté du 18 novembre 2019, qu'il y était mentionné un accident de travail et qu'ayant pris contact avec l'AAA, celle-ci aurait informé la société SOCIETE1.) que le requérant aurait introduit lui-même une déclaration accident au motif que son employeur aurait refusé de ce faire. Il s'agirait d'après la société SOCIETE1.) de déclarations mensongères faites par le requérant auprès de l'AAA qui seraient préjudiciables et qui démontreraient le peu de respect que PERSONNE1.) aurait à l'égard de son employeur.

PERSONNE1.) soutient qu'il n'aurait pas eu d'autre choix que de faire une déclaration à l'AAA alors que son employeur refusait de le faire.

Il résulte des développements ci-avant que PERSONNE1.) a été victime d'un accident de travail en date du 21 mai 2019.

En vertu des articles 1^{er} et 2 du règlement grand-ducal du 17 décembre 2010 déterminant la procédure de déclaration des accidents et précisant la prise en charge de certaines prestations par l'assurance accident, il appartient au salarié d'aviser l'employeur d'un accident de travail et il appartient à l'employeur devra déclarer l'accident de travail à l'AAA.

Outre le fait que la société SOCIETE1.) avait parfaitement connaissance de l'incident du 21 mai 2019 et des lésions corporelles en ayant résulté pour le requérant, le mandataire de de PERSONNE1.) a, suivant courrier du 15 juillet 2019, formellement demandé à la société SOCIETE1.) de faire une déclaration auprès de l'AAA, la société SOCIETE1.) ne s'y étant pas conformée.

Il ne saurait partant être reproché à PERSONNE1.) d'avoir pris lui-même cette initiative, le reproche tiré de déclarations mensongères dans le chef de PERSONNE1.) tombant dès lors à faux.

La réalité dudit reproche n'est partant pas établie.

- quant au reproche lié au chantage exercé par PERSONNE1.)

La société SOCIETE1.) reproche au requérant une « attitude irrévérencieuse » qui ne pourrait être tolérée par le fait que lors d'un entretien avec ses supérieurs en date du 28 juin 2019, il aurait indiqué vouloir être licencié et également réclamer le paiement

d'heures supplémentaires et que s'il n'était pas fait droit à sa demande, le requérant entendrait poursuivre la plainte pénale pour coups et blessures volontaires déposée le 22 mai 2019 contre PERSONNE2.).

Le Tribunal entend relever de prime abord que la notion de « chantage » relève d'une appréciation subjective.

Si les avis divergent quant au déroulement exact de l'altercation du 21 mai 2019 ayant eu lieu entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.), il n'en demeure pas moins que PERSONNE1.) a bien subi des lésions corporelles en relation avec cette altercation et il ne saurait dès lors lui être reproché de prime abord d'avoir déposé une plainte pénale pour coups et blessures à l'encontre de PERSONNE2.) ou d'avoir voulu « poursuivre » la plainte en question (les parties reconnaissant que cette plainte n'a en définitive pas abouti). Le Tribunal ne saurait dès lors suivre la lettre de motivation du 17 mars 2020 qui évoque un « dépôt de plainte intempestif ».

Même à admettre que l'entretien se soit déroulé tel que le présente la société SOCIETE1.), le Tribunal retient qu'il était compréhensible que PERSONNE1.) ne se sente le cas échéant plus à l'aise dans la relation de travail suite à l'incident du 21 mai 2019 et ses propos doivent être analysés dans ce contexte, l'employeur ayant été libre de refuser la proposition du requérant (ce que la défenderesse a d'ailleurs fait).

Il n'y a partant pas lieu de surinterpréter les propos tenus le cas échéant par PERSONNE1.) qui ne constituent dès lors *ipso facto* pas une faute grave dans son chef.

Ledit reproche n'est partant pas établi.

- quant au reproche lié à une commande erronée d'un véhicule

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir commandé de sa propre initiative un véhicule INFINITI Q50 Hybride 2 roues motrices au lieu d'une 4 roues motrices tel que commandé pour compte du client PERSONNE7.) en date du 2 février 2019. En outre, eu égard au fait que la commande n'aurait pas été contremarquée et liée aux coordonnées du client, la marque INFINITI aurait considéré qu'il s'agissait d'une commande d'un véhicule pour le stock du garage et non d'une commande client, une commande client étant cependant considérée comme prioritaire, de sorte que le véhicule qui aurait dû être livré le 30 mai 2019 aurait finalement été livré au client le 12 novembre 2019.

PERSONNE1.) explique ne pas s'être occupé de la vente de ce véhicule et précise que le retard dans la livraison s'expliquerait par fait que la marque INFINITI aurait décidé d'arrêter la commercialisation de ses modèles en Europe au printemps 2019.

Le bon de commande du 2 février 2019 du véhicule INFINITI Q50 au nom de PERSONNE7.) renseigne en premier lieu sur un modèle 4 roues motrices (AWD) avec une date de livraison estimée au 21 juin 2019 ; le bon de commande mentionne comme conseiller Mr. PERSONNE8.) et non le requérant.

Est également versé un document interne de la société SOCIETE1.) relatif au résumé de la commande (document généré par PERSONNE1.) qui se réfère à un modèle INFINITI Q50 AWD mentionnant une *date de livraison souhaitée* en concession au 30

mai 2019, une *date de livraison confirmée* pour le 18 octobre 2019 et une *date de livraison révisée* du 1^{er} novembre 2019 ; ledit document mentionne encore PERSONNE1.) comme l'identifiant de la personne ayant passé commande du véhicule

Est finalement versée en cause une « facture » émise par la société SOCIETE1.) mettant en compte en date du 5 novembre 2019 diverses prestations dont un kit hiver pour le montant de 1.920,26.- euros, cette facture se référant à un véhicule INFINITI Q50 AWD au nom de PERSONNE7.).

Force est de constater en premier lieu que le reproche lié au fait qu'il aurait été commandé un véhicule 2 roues motrices au lieu d'un véhicule 4 roues motrices ne ressort pas de ces pièces.

Il n'en ressort pas non plus que PERSONNE1.) serait à l'origine du retard de livraison. Le Tribunal retient cependant que même à admettre une responsabilité de PERSONNE1.) quant au retard de livraison du véhicule, il n'en demeure pas moins qu'il s'agirait le cas échéant d'un acte isolé, n'autorisant pas à lui seul une rupture immédiate des relations de travail.

En conclusion, les motifs d'ordre personnel invoqués à l'égard de PERSONNE1.) ne constituent dès lors pas une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail.

En prenant en compte les développements faits dans le cadre de l'absentéisme régulier reproché à PERSONNE1.), il s'ensuit que le licenciement du 14 février 2020 prononcé à son égard est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

- *quant au préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société défenderesse à lui payer le montant de 26.863,47.- euros à titre de dommages et intérêts pour le préjudice matériel subi suite au licenciement abusif. Ledit montant a été calculé sur une période de référence comprise du 1^{er} juillet 2020 au 31 mars 2021, le requérant ayant été en arrêt maladie jusqu'au 30 juin 2020.

La société défenderesse conteste cette demande en son principe, en faisant valoir que la partie demanderesse ne rapporterait aucune preuve relativement à des recherches d'emploi qu'elle aurait faites pour minimiser son préjudice ; elle conteste également cette demande en son quantum notamment en ce qu'il n'appartiendrait pas à l'employeur de souffrir du fait que PERSONNE1.) n'aurait pas perçu d'allocations chômage pendant les mois de juillet et août 2020.

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne

prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

En l'espèce, le requérant n'a pas indiqué quand il a retrouvé un nouvel emploi ; il résulte de l'analyse des pièces versées en cause que ses premières recherches d'emploi datent du 19 et du 29 septembre 2020, puis de janvier 2021. Il en est de même de ses démarches quant à la création d'entreprise qui datent toutes de 2021.

Il n'est partant pas établi que PERSONNE1.) ait effectué des recherches d'emploi rapides suite à son licenciement.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

- *quant au préjudice moral*

PERSONNE1.) demande à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 14.595,30.- euros (soit 2 mois de salaires brut) à titre de dommages et intérêts pour le préjudice moral subi.

La société SOCIETE1.) conteste cette demande en son principe et en son quantum.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Compte tenu des circonstances de la cause, la demande de la partie requérante en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 2.500.- euros.

Il y a partant lieu à condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement du montant de 2.500.- euros de ce chef, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 7 juin 2021 jusqu'à solde.

Quant à la demande en paiement des heures supplémentaires

PERSONNE1.) réclame du chef d'heures supplémentaires pour la période entre janvier 2018 et juin 2019 les montants de 873,32.- euros + 611,32.- euros + 11.056,86.- euros + 4.422,74.- euros, soit un total de 16.694,24.- euros.

Il fait valoir à ce titre qu'il aurait presté un total de 382,50.- heures supplémentaires les samedis et dimanches que son employeur n'aurait pas rémunérées.

Il formule une offre de preuve par témoins de la teneur suivante :

« que depuis 2018, le requérant a presté un total de 382,5 heures supplémentaires qui s'établit comme suit :

samedi 6 janvier 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 13 janvier 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 20 janvier 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 27 janvier 2018	9H-13H 14H-19H	9h	FESTIVAL AUTO
dimanche 28 janvier 2018	9H-13H 14H-18H30	8,5h	FESTIVAL AUTO
samedi 3 février 2018	9H-13H 14H-19H	9h	FESTIVAL AUTO
dimanche 4 février 2018	9H-13H 14H-18H30	8,5h	FESTIVAL AUTO
samedi 10 février 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 17 février 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 3 mars 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 10 mars 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 17 mars 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 24 mars 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 31 mars 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 14 avril 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 21 avril 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI

samedi 12 mai 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 2 juin 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 9 juin 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
jeudi 14 juin 2018	18-21H30	3.5h	REPRESENTATION EY A LA DEMANDE DE SOCIETE2.)
samedi 16 juin 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 23 juin 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 30 juin 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 7 juillet 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 11 août 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 18 août 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 25 août 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 1 septembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 15 septembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 22 septembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 29 septembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI PORTES OUVERTES NISSAN
samedi 6 octobre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 13 octobre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 20 octobre 2018	9H-12H 14H-17 H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
dimanche 21 octobre 2018	18-21H	3h	DEMONTAGE ET RECUPERATION MICRA EXPO AUCHAN KIRCHBERG
samedi 27 octobre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 10 novembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 17 novembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI

samedi 24 novembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 1 décembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 15 décembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 22 décembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 29 décembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 5 janvier 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 19 janvier 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 2 février 2019	9H-13H 14H-19H	9h	FESTIVAL AUTO
dimanche 3 février 2019	9H-13H 14H-18H	8h	FESTIVAL AUTO
samedi 9 février 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 16 février 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 23 février 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 2 mars 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 9 mars 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 16 mars 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 23 mars 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 30 mars 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 6 avril 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 4 mai 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 11 mai 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI

samedi 18 mai 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 8 juin 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 15 juin 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 29 juin 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI

La société SOCIETE1.) conteste la preuve de la matérialité desdites heures supplémentaires.

La société SOCIETE1.) explique à ce titre que PERSONNE1.) aurait eu la qualité de cadre supérieur et qu'il n'aurait dès lors pas été éligible au paiement d'heures supplémentaires.

Il convient, dans un esprit de logique juridique, de toiser en premier lieu la question de savoir si PERSONNE1.) disposait de la qualité de cadre supérieur, alors que suivant les dispositions de l'article L. 211- 3 pt.6 du Code du travail, les règles générales sur la durée de travail ne sont pas applicables aux cadres supérieurs, à savoir les « *personnes occupant poste de direction effective ainsi qu'aux cadres supérieurs dont la présence à l'entreprise est indispensable pour en assurer le fonctionnement et la surveillance* ».

Suivant l'article L. 211- 27 (5) dudit code « *Les conditions de salaire des heures supplémentaires visées aux paragraphes (1) à (4) ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés ayant la qualité de cadres supérieurs.*

Sont considérés comme cadres supérieurs au sens du présent chapitre, les salariés disposant d'un salaire nettement plus élevé que celui des salariés couverts par la convention collective ou barémisés par un autre biais, tenant compte du temps nécessaire à l'accomplissement des fonctions, si ce salaire est la contrepartie de l'exercice d'un véritable pouvoir de direction effectif ou dont la nature des tâches comporte une autorité bien définie, une large indépendance dans l'organisation du travail et une large liberté des horaires de travail et notamment l'absence de contraintes dans les horaires ».

Etant donné que le requérant conteste qu'il ait été cadre supérieur de la société défenderesse, il appartient à cette dernière de le prouver.

La partie défenderesse formule à ce titre l'offre de preuve par témoins suivante :

« *Lorsque Monsieur PERSONNE1.) s'est vu promu au poste de « Chef des ventes NISAAN et INFINITI » en date du 1^{er} octobre 2015, Monsieur PERSONNE1.) a été chargé de manager des équipes réparties sur deux sites distincts à savoir la concession d'Alzingen et la concession de ADRESSE3.).*

Il gérait une dizaine de collaborateurs et était placé juste en dessous du directeur de la concession Monsieur PERSONNE9.).

A ce titre, Monsieur PERSONNE1.) bénéficiait d'un salaire nettement plus élevé que ses collaborateurs, d'une large indépendance dans l'organisation de son travail au quotidien se manifestant par une liberté dans la fixation de ses horaires hebdomadaires.

En tant que chef des ventes NISSAN INFINITI opérant sur deux sites, Monsieur PERSONNE1.) établissait ses plannings de travail ainsi que ceux de ses collaborateurs en charge. »

Force est de constater que l'offre de preuve reprend les conditions théoriques censées s'appliquer conformément à l'article L. 211- 27 (5) du Code du travail précité mais ne tend pas à établir la situation concrète de PERSONNE1.).

En témoigne la volonté de prouver en termes généraux « *une large indépendance dans l'organisation de son travail au quotidien se manifestant par une liberté dans la fixation de ses horaires hebdomadaires* ». Le seul fait que le requérant établissait ses plannings de travail ou ceux de ses collaborateurs ou qu'il gérait une dizaine de collaborateurs ne saurait faire du requérant un cadre supérieur.

Concernant la question de la rémunération, il n'est pas avancé de chiffres concrets notamment quant aux salaires perçus par les autres salariés.

L'offre de preuve formulée par la société SOCIETE1.) est partant à rejeter pour défaut de précision et partant de pertinence.

La partie défenderesse n'a pas autrement prouvé que son ancien salarié aurait eu la qualité de cadre supérieur,

PERSONNE1.) est partant en droit d'établir la réalité des heures supplémentaires alléguées.

Il appartient au salarié qui réclame à l'employeur le salaire correspondant à des heures de travail supplémentaires d'établir non seulement qu'il a effectivement presté ces heures supplémentaires, mais qu'il les a prestées dans le cadre de son contrat de travail ; il ne suffit pas qu'il établisse qu'il a accompli des heures excédant la durée légale, il doit en outre faire la preuve de l'accord de l'employeur pour cet accomplissement.

Au regard des éléments de la cause, il apparaît utile de faire droit à l'offre de preuve par témoins de PERSONNE1.) énoncée ci-avant.

Il y a lieu de réserver le surplus.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. en date du 14 février 2020 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice moral à concurrence du montant de 2.500.- euros,

partant, condamne la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.500.- euros à titre de dommages et intérêts du chef de préjudice moral,

pour le surplus et avant tout autre progrès en cause, admet PERSONNE1.) a prouver par l'audition des témoins :

- PERSONNE10.), demeurant à F-ADRESSE4.)
- PERSONNE11.), demeurant à F-ADRESSE5.),
- PERSONNE3.), demeurant à F-ADRESSE6.)

les faits suivants :

« que depuis 2018, le requérant a presté un total de 382.5 heures supplémentaires qui s'établit comme suit :

samedi 6 janvier 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 13 janvier 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 20 janvier 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 27 janvier 2018	9H-13H 14H-19H	9h	FESTIVAL AUTO
dimanche 28 janvier 2018	9H-13H 14H-18H30	8,5h	FESTIVAL AUTO
samedi 3 février 2018	9H-13H 14H-19H	9h	FESTIVAL AUTO
dimanche 4 février 2018	9H-13H 14H-18H30	8,5h	FESTIVAL AUTO
samedi 10 février 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 17 février 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 3 mars 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI

samedi 10 mars 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 17 mars 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 24 mars 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 31 mars 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 14 avril 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 21 avril 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 12 mai 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 2 juin 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 9 juin 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
jeudi 14 juin 2018	18-21H30	3.5h	REPRESENTATION EY A LA DEMANDE DE SOCIETE2.)
samedi 16 juin 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 23 juin 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 30 juin 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 7 juillet 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 11 août 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 18 août 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 25 août 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 1 septembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 15 septembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 22 septembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 29 septembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI PORTES OUVERTES NISSAN
samedi 6 octobre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 13 octobre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI

samedi 20 octobre 2018	9H-12H 14H-17 H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
dimanche 21 octobre 2018	18-21H	3h	DEMONTAGE ET RECUPERATION MICRA EXPO AUCHAN KIRCHBERG
samedi 27 octobre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 10 novembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 17 novembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 24 novembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 1 décembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 15 décembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 22 décembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 29 décembre 2018	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 5 janvier 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 19 janvier 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 2 février 2019	9H-13H 14H-19H	9h	FESTIVAL AUTO
dimanche 3 février 2019	9H-13H 14H-18H	8h	FESTIVAL AUTO
samedi 9 février 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 16 février 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 23 février 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 2 mars 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 9 mars 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 16 mars 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI

samedi 23 mars 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 30 mars 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 6 avril 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 4 mai 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 11 mai 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 18 mai 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 8 juin 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 15 juin 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI
samedi 29 juin 2019	9H-12H 14H-17H	6h	PERMANENCE DU SAMEDI

dit que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète ;

réserve la contre-preuve ;

fixe jour, heure et lieu pour:

- 1) l'enquête au mercredi, 15 janvier 2025 à 9.15h salle JP0.17
- 2) la contre-enquête au mercredi, 5 février 2025 à 9.15h salle JP.0.17

fixe le délai dans lequel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au 22 janvier 2025 ;

commet le président du tribunal pour procéder à ces mesures d'instruction;

fixe la continuation des débats à l'audience publique du lundi, 17 mars 2025 à 15h salle JP.0.02;

réserve le surplus.

Ainsi fait et jugé par Robert WORRE, 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.

Robert WORRE,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière