

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 3896 / 2024
L-TRAV-153/24

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 Manon FORNIERI, avocat, en remplacement de Maître Benoît MARÉCHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, 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 en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Jade MADERT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

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 27 février 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 18 mars 2024. 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 Manon FORNIERI exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Jade MADERT 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 :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 27 février 2024, 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 effet immédiat du 8 mai 2023 qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux à partir du 8 mai 2023, sinon du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

- | | |
|--|-------------------|
| - Indemnité compensatoire de préavis : | 10.412,93.- euros |
| - Indemnité de départ : | 2.055,57.- euros |
| - Dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 15.619,40.- euros |
| - Dommages et intérêts pour dommage moral : | 3.000.- euros |

A l'audience du 18 novembre 2024, PERSONNE1.) a réactualisé sa demande en dommages et intérêts pour préjudice matériel au montant de 8.526,84.- euros en prenant en comptes les indemnités de chômage perçues du 17 mai 2023 au 8 novembre 2023.

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement.

Faits et rétroactes

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *Chauffeur-livreur VL* » par la société SOCIETE1.) S.A. suivant contrat de travail à durée déterminée du 16 janvier 2017, requalifié en contrat à durée indéterminée en date du 29 juillet 2017. La durée hebdomadaire de travail était de 32 heures pendant 4 jours, soit 8 heures par jour.

La société SOCIETE1.) S.A. a convoqué suivant courrier recommandé du 3 mai 2023 PERSONNE1.) à un entretien préalable prévu pour le 5 mai 2023. PERSONNE1.) n'a pas assisté à cet entretien préalable.

La société SOCIETE1.) S.A. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier recommandé du 8 mai 2023, qui se lit comme suit :

Cf image

PERSONNE1.) a protesté contre les motifs de son licenciement par courrier recommandé du 6 juin 2023.

Prétentions et moyens des parties

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que les motifs invoqués ne seraient pas suffisamment précis, notamment quant au reproche d'avoir eu une attitude irrespectueuse avec le client PERSONNE2.).

Le licenciement serait encore abusif pour ne pas être intervenu sur base d'un motif grave.

Ainsi, si l'employeur reproche au requérant d'avoir abandonné son poste en date des 2 et 3 mai 2023, il y aurait lieu de considérer que pour le 2 mai, le requérant avait presté ses 8 heures de travail et que l'employeur ne serait pas en droit d'imposer au salarié des heures supplémentaires, PERSONNE1.) ayant dû s'absenter pour honorer un rendez-vous privé.

Le 3 mai 2023, le requérant aurait pointé son arrivée à 5.30 heures et il aurait averti son employeur qu'il ne se sentait pas bien, de sorte que l'employeur ne saurait prétendre ne pas avoir été averti du départ du requérant pour cause de maladie.

Même si le Tribunal devait retenir un abandon de poste, l'absence injustifiée d'une journée de travail ne saurait être considérée comme une faute grave justifiant un licenciement avec effet immédiat alors qu'il y aurait lieu de prendre en compte tous les éléments en cause et notamment le fait qu'il n'y aurait jamais eu de réclamation à l'encontre du requérant jusqu' alors.

La partie requérante conteste finalement le caractère réel et sérieux des motifs énumérés dans le courrier de licenciement.

Le fait d'avoir quitté son travail le 2 mai 2023 après avoir effectué son horaire ne serait pas constitutif d'une faute grave ; quant au 3 mai 2023, le requérant aurait constaté que ses collègues ne lui avaient pas préparé sa commande et qu'il aurait souhaité en discuter avec ses supérieurs hiérarchiques qui cependant n'auraient pas su montrer de compréhension, de sorte qu'il se serait senti fortement faiblir et qu'il aurait expliqué à son supérieur hiérarchique qu'il allait rentrer chez lui ; il prétend que cela aurait fait plusieurs mois qu'il ne se sentait pas bien au travail et il aurait été déclaré en incapacité de travail pour burn-out dès le 3 mai 2023. Il n'aurait pas décroché son téléphone durant le 3 mai 2023 en raison de son état de santé et du fait qu'il aurait pris des anti-dépresseurs.

Quant au reproche d'avoir eu une attitude vulgaire avec le client PERSONNE2.), PERSONNE1.) conteste que tel ait été le cas et soutient d'ailleurs ne pas connaître la réceptionniste.

En 6 années de service, ce serait le premier reproche qu'un client émettrait à son encontre de sorte qu'il ne s'agirait pas non plus d'un motif réel et sérieux de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

La société SOCIETE1.) soutient que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement rempliraient les conditions de précision nécessaires.

Quant au bien-fondé des motifs, elle explique qu'il ressortirait des éléments de la cause que le requérant aurait abandonné son poste de travail sans autorisation le 2 mai 2023 bien qu'il aurait dû préparer les commandes de fruits pour le lendemain, qu'il aurait à nouveau quitté son poste le 3 mai 2023 sans avertir ses supérieurs et sans indiquer qu'il serait malade et qu'il irait consulter un médecin, que ce ne serait que le 4 mai 2023 en soirée que l'employeur aurait été informé via certificat médical de l'incapacité de travail du requérant ; s'y ajouteraient les reproches liés au comportement du requérant à l'égard du client PERSONNE2.).

Les motifs invoqués seraient partant réels et sérieux de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

La société défenderesse formule encore une offre de preuve par témoins en vue d'établir les faits à la base du licenciement.

A titre subsidiaire, si le Tribunal devait retenir le licenciement comme étant abusif, la société SOCIETE1.) conteste tant en son principe qu'en son quantum la demande en indemnisation réclamée à titre de préjudice matériel et de préjudice moral ; elle se rapporte à sagesse du tribunal quant à la demande en indemnité de départ tant en son principe qu'en son quantum et quant à l'indemnité de préavis, si elle se rapporte à sagesse du tribunal quant au principe, elle soutient que quant au quantum, il y aurait lieu de prendre en compte la moyenne des salaires des 12 derniers mois.

La société SOCIETE1.) réclame encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros.

Motifs de la décision

Quant à la précision des motifs du licenciement

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, le Tribunal constate que la lettre de licenciement du 8 mai 2023 énumère en détail les abandons de postes respectivement absences injustifiées reprochées au requérant en ce qu'il est précisé les dates et circonstances précises entourant ces faits et les personnes/témoins ayant connaissance de ces faits.

La partie demanderesse était partant parfaitement en mesure d'apprécier la nature et la portée des faits lui reprochés.

Il en est de même quant au grief tiré de la non-comparution à l'entretien préalable.

Quant au reproche lié au mécontentement du client PERSONNE2.), le Tribunal constate que la lettre de licenciement évoque une réclamation écrite du client PERSONNE2.) et un non-respect des procédures internes propres à la société SOCIETE2.) et le fait que le requérant se serait adressé à une salariée de la société SOCIETE2.) « *de manière ferme et vulgaire* ».

Si le courrier de licenciement contenait en annexe le courriel de mécontentement du client expliquant en quoi le requérant n'aurait pas respecté les procédures internes de la société SOCIETE2.) (prendre un badge d'accès pour se rendre sur le second site et ramener la badge par la suite) de sorte que le défaut de précision tel que contenu dans la lettre de licenciement peut être partiellement nuancé, toujours est-il que ni ce courriel ni le courrier de licenciement ne détaillent concrètement en quoi PERSONNE1.) se serait adressé « *de manière ferme et vulgaire* » à la salariée du client PERSONNE2.), ce reproche étant formulé de manière vague et générale ne comportant partant pas la précision nécessaire permettant à la partie demanderesse ou au Tribunal de céans d'apprécier ce qui lui est concrètement reproché dans ses propos.

Par conséquent, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué ledit motif de licenciement avec la précision légalement exigée, de sorte que ce dernier motif n'est pas à prendre en considération.

Pour les autres motifs, il résulte des développements ci-avant qu'ils remplissent les conditions de précision exigées.

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 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.

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^{ème} ch., 11 juillet 2014, rôle n° 38355).

Par conséquent, il convient d'analyser si les reproches invoqués dans la lettre de licenciement sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé étant précisé que la distinction opérée par PERSONNE1.) dans sa requête entre le caractère abusif du licenciement pour absence de faute grave et pour motifs non réels et sérieux n'a pas lieu d'être alors que la question du caractère abusif du licenciement nécessite dans tous les cas une même analyse.

- *Examen du caractère réel des motifs*

Il n'est pas contesté par PERSONNE1.) qu'il n'a pas assisté à l'entretien préalable, ce dernier soutenant qu'il aurait reçu le courrier de convocation tardivement et qu'il n'aurait pas consulté ses mails.

Indépendamment de savoir si PERSONNE1.) est de bonne foi ou s'il a délibérément laissé passer l'entretien préalable, il est admis que le fait de ne pas se présenter à l'entretien préalable ne constitue pas un motif de licenciement et ne peut être pris en considération avec d'autres motifs (CSJ 3^{ème}, 27 octobre 2011, 36 792 du rôle) ; il n'y a partant pas lieu de s'y attarder.

Concernant le reproche lié à l'abandon de poste respectivement l'absence injustifiée, celui-ci est à toiser individuellement au regard des diverses dates en cause.

Quant au 2 mai 2023, PERSONNE1.) ne conteste pas avoir quitté son poste de travail vers 15.05 heures mais précise qu'il avait effectué une journée de travail de 9 heures et 43 minutes (point non contesté par la défenderesse). Il fait valoir qu'il ne pouvait pas être contraint de devoir prêter des heures supplémentaires et qu'il devait s'absenter

pour honorer un rendez-vous privé ; il reconnaît ne pas avoir averti ses supérieurs hiérarchiques mais ce pour la raison que ces derniers avaient déjà quitté leurs postes de travail auparavant.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'il n'appartenait pas au requérant de quitter son poste avant d'avoir préparé sa commande pour le lendemain de manière à ce que les livraisons effectuées le lendemain puissent précisément être plus fluides et rapides. Elle verse en cause une attestation testimoniale de PERSONNE3.) (responsable logistique) qui relate que PERSONNE1.) a refusé de préparer les commandes comme son responsable le lui avait demandé.

Il résulte des éléments de la cause que la préparation des commandes la veille de leur livraison était une pratique habituelle informelle, le Tribunal n'ayant cependant aucune indication quant à savoir si elle était strictement et régulièrement appliquée par les chauffeurs-livreurs ; rien n'interdisait en principe de pouvoir se faire remplacer ou aider par un collègue la veille et qu'il était en principe loisible au requérant de ne préparer sa commande que le lendemain, du moins sous la condition de ne pas provoquer de retards dans l'organisation de la livraison des commandes.

Le Tribunal retient au regard de ces éléments et du fait que le requérant avait presté plus de 9 heures de travail en date du 2 mai 2023, que son départ vers 15.05 heures, ne saurait constituer un abandon de poste stricto sensu.

Quant au 3 mai 2023, PERSONNE1.) reconnaît avoir quitté son travail le matin-même, mais prétend qu'il ne se sentait pas bien; il prétend encore avoir informé ses supérieurs de ce fait.

L'employeur verse en cause plusieurs attestations testimoniales en vue de rapporter l'abandon injustifié du poste de travail par PERSONNE1.) le 3 mai 2023.

Ainsi, le témoin PERSONNE4.), le témoin PERSONNE5.), le témoin PERSONNE6.) et le témoin PERSONNE7.) relatent que le matin du 3 mai 2023, PERSONNE1.) serait arrivé au travail (vers 5.30 heures) et aurait été très énervé que ses collègues n'avaient pas préparé sa commande bien qu'il aurait appartenu au requérant de faire ce travail lui-même la veille. Il aurait après quelques minutes déclaré ne pas être en état de prendre le volant (d'après les témoins PERSONNE4.) et PERSONNE5.)) et il aurait quitté le travail sans autre explication. Il n'aurait pas téléphoné durant la journée pour informer ses collègues ou ses supérieurs. Il n'aurait également à aucun moment déclaré être malade ou aller consulter un médecin.

PERSONNE1.) ne verse aucun élément de nature à remettre en cause ces éléments.

Le Tribunal constate que dans la requête introductive d'instance, PERSONNE1.) admet n'avoir envoyé un certificat médical à son employeur qu'en date du 4 mai 2023, à 19.33 heures (certificat faisant état d'une incapacité de travail du 3 mai 2023 au 14 mai 2023) et admet ne pas avoir décroché son téléphone le 3 mai 2023 en raison de son prétendu état de santé qui auraient conduit à ce que « *les trois appels téléphoniques [de son employeur] ont été ressentis comme un harcèlement plus qu'autre chose* ». Il affirme avoir été en incapacité de travail pour burn-out dès le 3 mai 2023.

L'article L.121-6 du Code du travail dispose que « (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive »

Il ne résulte d'aucun élément que le requérant a informé le matin du 3 mai 2023 ses collègues ou ses supérieurs du fait qu'il se sentait malade et/ou qu'il devait consulter un médecin, le seul fait qu'il a déclaré ne « pas être en état » de prendre le volant n'étant à cet égard pas probant.

Il est un fait que l'employeur n'a pas eu plus d'information durant la journée du 4 mai 2023 jusqu'à recevoir un certificat médical en soirée.

L'existence d'une absence injustifiée en date des 3 et 4 mai 2023 est dès lors établie à suffisance de droit.

- *Examen du caractère sérieux des motifs*

La présence au travail constitue pour tout salarié une obligation de résultat. Une absence injustifiée constitue en soi une faute grave justifiant une résiliation immédiate du contrat de travail indépendamment de tout préjudice causé à l'employeur. En cas d'absence, le salarié est dès lors en principe en faute. Une absence sans justification de plusieurs journées, constitue, sauf circonstances exceptionnelles et spéciales, une faute grave rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail. L'employeur n'a, pour le surplus, pas besoin d'établir spécialement que l'absence injustifiée du salarié a désorganisé l'entreprise (v. en ce sens, dernièrement : Cour 3^{ème} ch., 25 mai 2023, arrêt n° 74/23).

En l'espèce, l'absence injustifiée de PERSONNE1.) les 3 et 4 mai 2023 s'analyse en un manquement à son obligation de résultat de présence à son lieu de travail.

PERSONNE1.) affirme qu'il aurait senti le 3 mai 2023 que personne ne le comprenait et que personne ne souhaitait l'aider et c'est alors qu'il se serait senti fortement faiblir et qu'il serait rentrer chez lui ; il affirme également qu'il ne se sentait pas bien depuis longtemps et qu'il aurait souffert d'un burn-out le 3 mai 2023.

Il a d'ores et déjà été retenu que le requérant a manqué d'informer le matin du 3 mai 2023 ses collègues ou ses supérieurs du fait qu'il se sentait malade et/ou qu'il devait consulter un médecin.

Si PERSONNE1.) verse en cause un certificat médical du Dr. PERSONNE8.) du 20 décembre 2023 qui mentionne que le requérant aurait présenté des symptômes anxio-dépressifs suite à des difficultés rencontrées sur son lieu de travail, symptômes constatés lors d'une consultation le 3 mai 2023 et qu'un traitement par Hydroxyzine 25 mg aurait été prescrit le 4 mai 2023, le Tribunal doute de la pertinence de cette pièce alors qu'elle ne fait que reprendre les dires du requérant, étant précisé que les éléments de la cause ne permettent pas de comprendre pour quel motif PERSONNE1.) aurait subi un burn-out, les explications du requérant étant à cet égard très sommaires.

Bien au contraire, l'analyse des éléments en cause laisse présumer que le requérant a quitté son travail sur un coup de tête alors qu'il était mécontent que ses collègues n'avaient pas préparé sa commande à sa place.

Force est de constater que PERSONNE1.) a, de par son départ soudain, mis son employeur devant le fait accompli.

En tout état de cause, suite au départ précipité de PERSONNE1.) de son poste de travail et de son absence injustifiée les 3 et 4 mai 2023, le Tribunal retient dans le chef du requérant une désinvolture certaine dans son chef ; il apparaît à cet égard compréhensible que l'organisation du service ait été chamboulée de par cette absence soudaine, étant précisé que toute absence inexcusée apporte nécessairement un trouble à l'entreprise concernée, l'employeur n'ayant pas besoin d'établir spécialement une désorganisation dans ce contexte (en ce sens : CSJ, 3^e, 27 juin 2024, numéro CAL-2023-00328 du rôle).

En ce, le licenciement avec effet immédiat du 8 mai 2023 est dès lors basé sur des motifs réels et sérieux et est partant à considérer comme justifié.

Quant aux demandes indemnitaires

Dans la mesure où le licenciement avec effet immédiat du 8 mai 2023 était justifié et régulier, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes tant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ qu'en indemnisation des préjudices matériel et moral.

Quant aux demandes accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

Les parties réclament chacune l'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).

Les parties n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, leurs demandes respectives sont à dire non fondées.

- *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 de PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

déclare justifié et régulier le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) S.A. à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 8 mai 2023,

dit non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.),

dit non fondées les demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure,

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

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