Texte pseudonymisé

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

Rép.no 131/2025
(rôle L-TRAV-125/24)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 14 JANVIER 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix	Présidente
Jeff JÜCH	Assesseur - employeur
Alain BACK	Assesseur - salarié
Timothé BERTANIER	Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Alfven MIROUKA MIROUKA, avocat, demeurant à L-4011 Esch-sur-Alzette, 47, rue de l'Alzette,

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Alfven MIROUKA MIROUKA, avocat, demeurant à Esch-sur-Alzette,

ET:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

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

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par Maître Matthias LINDAUER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 février 2024.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 12 mars 2024.

Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 10 décembre 2024. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Alfven MIROUKA MIROUKA, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Matthias LINDAUER.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 21 février 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif les montant suivants :

1) dommage matériel :	24.270,22 €
2) dommage moral :	24.270,00 €
3) indemnité compensatoire de préavis :	8.090,00 €

soit en tout le montant de 56.630,22 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Le requérant demande ensuite à voir ordonner la communication par la partie défenderesse de l'intégralité des relevés relatifs à l'utilisation de la carte-carburant de l'ensemble des salariés, sinon des relevés de ceux-ci pour la période allant du 16 juillet 2021 au 25 mai 2023.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 6.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

Bien que le requérant ait dans sa requête demandé à voir mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le greffe de la Justice de Paix n'a pas convoqué l'ETAT afin qu'il puisse faire valoir ses droits.

Ce défaut de mise en intervention de l'ETAT ne porte cependant pas à conséquence alors que le requérant est domicilié en France et qu'il a à l'audience du 10 décembre 2024 déclaré qu'il n'a pas touché d'indemnités de chômage.

A l'audience du 10 décembre 2024, le requérant a encore demandé acte qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 52.800.- € qu'il augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 44.000.- € et qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 8.800.- €

Il a encore requis acte qu'il demandait également à voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de départ d'un montant de 8.800.- €

Le requérant a finalement requis acte qu'il demandait encore à voir condamner la partie défenderesse à lui verser son solde de tout compte, ainsi qu'un certificat de travail, sous astreinte de 50.- € par jour de retard suivant le présent jugement.

Acte lui en est donné.

La demande du requérant, non autrement contestée par la partie défenderesse, doit être déclarée recevable en la forme.

I. Quant aux demandes du requérant

A. Quant au licenciement

a) Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant le 1^{er} juillet 2021 en qualité de « développeur et consultant business intelligence », l'a licencié avec effet immédiat le 9 novembre 2023.

Le courrier daté du 9 novembre 2023 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 29 novembre 2023.

b) Quant au caractère abusif du licenciement

1) Quant au respect du délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait notamment valoir que les faits datés du 5 juillet 2023 ne sauraient pas être invoqués à l'appui de son licenciement.

Il fait en effet valoir qu'un employeur ne saurait valablement invoquer afin de procéder à un licenciement avec effet immédiat un fait fautif du salarié dont il a eu connaissance au-delà d'un délai d'un mois.

Le requérant fait ainsi valoir que la partie défenderesse se prévaut de faits remontant à plus de quatre mois pour justifier un licenciement pour faute grave avec effet immédiat.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle a pu invoquer à l'appui du fait qui a moins d'un mois d'autres faits plus anciens.

- Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.124-10(6) du code du travail :

« Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués au-delà du 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.

Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L.124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1^{er} du présent paragraphe. ».

Or, le dernier fait que la partie défenderesse a invoqué à l'appui du licenciement du requérant, fait qui date du 7 novembre 2023, a été invoqué dans le mois précédant le licenciement, de sorte que la partie défenderesse a en application de l'article L.124-10(6) du code du travail pu invoquer à l'appui de ce dernier fait des faits plus anciens, et notamment ceux datés du 5 juillet 2023.

Le moyen du requérant suivant lequel la partie défenderesse n'a pas respecté les prescriptions de l'article L.124-10(6) du code du travail doit partant être rejeté.

2) Quant à la précision des motifs du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur ce moyen.

- Quant aux motifs du jugement

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 congédiement 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 congédiement 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

L'employeur indique partant les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de congédiement s'il y précise la nature des fautes que le salarié aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant ces fautes, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à l'insubordination du requérant, à l'abandon de poste de ce dernier auprès du client SOCIETE2.) et au comportement du requérant ne respectant pas le code de conduite de cette dernière, la partie défenderesse reproche plus particulièrement au requérant de ne pas avoir exécuté des ordres de son client et de ne pas s'être présenté aux réunions journalières auxquelles il était attendu et durant lesquelles son input sur l'état d'avancement de ses projets était attendu et ce afin que les livrables attendus par le client puissent être produits, il n'est pas indiqué avec précision dans la lettre de licenciement alors que la partie défenderesse n'a pas indiqué avec suffisamment de précision les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

Ce reproche ne saurait partant pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement du requérant.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'insubordination du requérant pour la mission qui lui a été confiée le 2 novembre 2023 et le reproche relatif au non-respect par le requérant de la « car policy » de la société, ils sont énoncés avec précision dans la lettre de licenciement alors que la partie défenderesse y a indiqué avec précision la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées, ainsi que les circonstances qui sont de nature à attribuer à ces fautes le caractère d'un motif grave.

Le motif du requérant relatif au caractère imprécis des motifs de son licenciement doit partant être rejeté pour ces deux derniers reproches.

3) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

- Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait ensuite valoir que les faits datés du 7 novembre 2023 ne sauraient en aucun cas constituer un comportement fautif et encore moins un fait ou une faute qui rendrait immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il fait en effet valoir qu'il ressort de la correspondance du 7 novembre 2023 qu'il n'a pas exprimé un enthousiasme certain, voire même une grande hésitation suite à la mission lui confiée par la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir qu'une prise de position négative quant à l'élaboration d'une mission surtout si celle-ci est fondée sur un probable manque de compétences du salarié ne saurait valablement s'apparenter à une insubordination.

Il fait ensuite valoir que c'est en raison des conditions endurées à l'issue de la mission effectuée auprès de la SOCIETE2.) qu'il a souhaité être davantage impliqué dans le choix de sa prochaine mission.

Il fait à ce titre valoir qu'il a dû bénéficier d'un suivi psychologique du fait du harcèlement moral subi sur son lieu de travail.

Il fait ensuite valoir qu'il a également dû faire face à une logique effrénée de rentabilité reposant intégralement sur sa responsabilité, une sollicitation permanente et excessive en tout genre, une charge de travail débordante, ainsi qu'une communication de moins en moins fluide et difficile avec son référent au sein de la SOCIETE2.).

Il fait ainsi valoir qu'il en a résulté un mal-être au travail sévère au demeurant notifié à la partie défenderesse, mais resté lettre morte.

Le requérant fait dès lors valoir que la partie défenderesse, sinon son entreprise d'accueil, a manqué à son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail en lui garantissant un environnement de travail satisfaisant.

Si l'insubordination devait être considérée comme acquise, le requérant se base sur un arrêt de la Cour d'appel du 5 mars 2009, numéro 33493 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 12 novembre 2009, numéro 34208 du rôle, pour retenir que le refus d'ordre, pour pouvoir constituer une faute grave justifiant un congédiement sans préavis, doit en principe être persistant, systématique et répété afin d'éviter que le licenciement ne puisse procéder d'une réaction précipitée de l'employeur exaspéré à la suite d'un écart unique de son salarié.

Il fait ainsi valoir que le fait qui lui est reproché est à considérer comme unique, isolé, sinon justifié.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a jamais eu à réitérer une telle réserve sans raisons valables eu égard à ses compétences ou des qualités dont il ne disposerait pas afin d'assumer pleinement une mission de façon satisfaisante.

Il fait partant valoir que la correspondance du 7 novembre 2023 n'est pas constitutive d'une insubordination.

Il souligne finalement à ce sujet la célérité avec laquelle la notification de la résiliation du contrat de travail avec effet immédiat est intervenue, à savoir le lendemain du terme pour le premier feedback qu'il aurait dû faire et également moins d'une semaine après lui avoir confié la mission et ce sans le moindre rappel à l'ordre ou de mise en demeure préalable.

Le requérant fait ainsi valoir que cet état de fait atteste en réalité d'un comportement prémédité et déloyal de la partie défenderesse à son égard.

En ce qui concerne ensuite le préjudice économique que la partie défenderesse évalue à la somme de 72.000.- € le requérant fait valoir que l'employeur, disposant du pouvoir de direction et d'organisation de la société, ne saurait valablement faire peser sur son salarié la responsabilité et les conséquences des orientations et des choix économiques qu'il a lui-même effectués, notamment en ce qui concerne la perte liée au chiffre d'affaires ou encore d'un client historique, et ce en l'absence d'une quelconque faute lourde de son salarié.

Il fait ainsi valoir qu'il s'ensuit qu'il revient à l'employeur, disposant des prérogatives de contrôle et de direction de la société, de constater le cas échéant une insuffisance professionnelle d'un de ses salariés et de donner la suite qu'il estime appropriée et de remédier à la carence de son salarié.

Il fait ainsi valoir que c'est concrètement à l'employeur d'assumer la stratégie économique de son entreprise et non à un simple de ses salariés.

Il fait dès lors valoir que c'est en l'espèce à la partie défenderesse d'assumer entièrement la responsabilité de ses actes, de surcroît lorsque ceux-ci sont parfaitement intervenus dans le cadre de ses fonctions.

Il fait partant valoir que la responsabilité du salarié dans l'exercice de ses obligations professionnelles, agissant au nom et pour le compte de son employeur, ne saurait être engagée.

Il se base ensuite sur un arrêt de la Cour d'appel du 14 décembre 2006, numéro 30353 du rôle, pour retenir que si une jurisprudence établie donne dans le cadre d'un licenciement avec préavis la possibilité à l'employeur d'invoquer à l'appui du licenciement à la fois des motifs d'ordre économique et des raisons liées à l'aptitude du salarié, il en est autrement pour un licenciement avec effet immédiat.

Il fait ainsi valoir qu'un licenciement avec effet immédiat ne saurait être fondé en dehors de considérations tenant à la personne du salarié.

Le requérant fait finalement valoir à ce sujet qu'un licenciement économique avec effet immédiat ne peut se concevoir et ce quel que soit le caractère pressant ou grave des problèmes économiques engendrés auxquels l'employeur puisse être confronté.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à la violation par lui de la « car policy » de la partie défenderesse, le requérant fait en premier lieu valoir que le véhicule de société constitue suivant son contrat de travail et de la « car policy » de son ancien employeur un avantage en nature imposable au titre de revenus d'une activité salariée et soumis aux cotisations de la sécurité sociale.

Il fait ensuite valoir qu'au termes du point 3&2 de la « car policy », tout kilométrage additionnel peut être mis à la charge du salarié le cas échéant.

Il fait ensuite valoir que l'article 6&2 du contrat de travail liant les parties ne prohibe pas un usage privé du véhicule de société mis à la disposition du salarié.

Le requérant fait ensuite valoir qu'aucune mise en demeure, ni avertissement, ni manquement, ne lui a été formellement notifié quant à un usage inapproprié de son véhicule de société et encore moins de sa carte-carburant.

En ce qui concerne la correspondance datée du 27 juin 2022 adressée à l'ensemble du personnel à titre de rappel de bonne pratique relative à la consommation de carburant, le requérant fait valoir que cette correspondance est à considérer comme générale et impersonnelle.

Il fait ensuite valoir qu'aucun préjudice n'a été dûment constaté, ni caractérisé, par la partie défenderesse à son encontre.

Il fait ensuite valoir qu'étant donné que la correspondance d'PERSONNE2.) à titre de rappel général quant à l'utilisation de la carte-carburant participe de la nécessité de sensibiliser l'ensemble du personnel de la partie défenderesse sur la question et qu'PERSONNE2.) insiste lui-même sur le fait d'être l'un des destinataires de la correspondance en cause, l'utilisation de la carte-carburant en dehors des frontières luxembourgeoises n'a pas été un acte isolé observé uniquement chez lui.

Il fait ainsi valoir que tout semble au contraire indiquer que l'intégralité du personnel de la partie défenderesse ou presque l'intégralité de son personnel a eu en partage la pratique en cause, à savoir recourir à la carte-carburant en dehors des frontières du territoire luxembourgeois.

Il demande partant à voir enjoindre à la partie défenderesse à communiquer l'intégralité des relevés relatifs à l'utilisation de la carte carburant de l'ensemble de ses salariés, sinon les relevés de ceux-ci pour la période allant du 16 juillet 2021 au 25 mai 2023.

Il fait ensuite valoir qu'il a utilisé en totalité cent cinquante-sept fois sa carte-carburant pour un montant total de 2.088,97 € dont cent quatorze fois au Luxembourg.

Il fait ensuite valoir qu'il lui a été donné de constater au moyen du courrier daté du 9 novembre 2023 un comportement préoccupant, répréhensible, voire choquant, d'un employeur envers son salarié.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse s'est sans son consentement préalable servie de données personnelles collectées sur la base d'un processus automatisé issu de la carte-carburant pour effectuer son profilage et ainsi analyser ses habitudes de vie et de consommation, et ce en dehors de ses heures de travail et de tout cadre légal, au mépris complet notamment du règlement général sur la protection des données issu du règlement UE 2016/679 du Parlement Européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données, et abrogeant la directive 95/46/CE.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse a eu connaissance de ses habitudes en constatant notamment qu'il a fait usage de sa carte-carburant pendant ses périodes d'incapacités de travail et notamment les 12, 13, 14, 16, 22, 27 et 28 avril 2023 et les 24 et 25 mai 2023.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse a eu accès à ses habitudes de consommation, notamment du type de carburant qu'il a utilisé, ce qui constituerait une immixtion flagrante et éhontée dans sa vie privée, détournant ainsi de la finalité initiale le dispositif de suivi de la consommation carburant associé à la carte-carburant des employés.

Il fait encore valoir qu'il y a lieu de constater l'illégalité manifeste du procédé utilisé par la partie adverse en méconnaissance de ses droits fondamentaux et notamment l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme d'après lequel toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il y a lieu de constater la mauvaise foi manifeste de la partie défenderesse, l'abus de droit et d'autorité déloyale de son ancien employeur qui aurait détourné de manière caractérisée la finalité d'un outil mis à sa disposition, à savoir les données relatives à l'usage carburant de ses salariés.

Il fait ensuite valoir qu'il a valablement bénéficié sur base contractuelle d'une mise à disposition par la partie défenderesse d'un véhicule de société, ainsi que d'une carte-carburant.

Il fait dès lors valoir que l'infraction supposée de vol de biens tel qu'invoquée par la partie défenderesse n'est ni caractérisée, ni constituée, et encore moins fondée.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a jamais fait état d'un quelconque manquement de sa part quant à l'utilisation des outils précités mis à sa disposition.

Il fait ensuite valoir que les dispositions de la « car policy » octroient à la partie défenderesse la possibilité de mettre exclusivement à sa charge tout surplus kilométrique relevant d'un usage considéré comme non professionnel du véhicule de société.

Il fait ensuite valoir qu'il en est de même d'une utilisation de la carte-carburant qui serait considérée comme inappropriée.

Il fait dès lors valoir que tout surcoût non compris dans la convention « car policy » aurait pu être supporté par lui le cas échéant, l'opportunité de la décision relevant de l'appréciation souveraine de la partie défenderesse.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse n'a jamais estimé nécessaire de devoir invoquer la « car policy » à son encontre.

Il fait partant valoir que les supposées accusations de vol formulées par la partie défenderesse à son encontre dans sa correspondance du 9 novembre 2023 sont sans fondement étant donné qu'aucune mise en cause dans son chef n'a été effectuée par la partie défenderesse d'une part, et qu'un supposé manquement de sa part au respect des dispositions de la « car policy » ne saurait constituer un vol, d'autre part.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'aucune infraction n'a été dûment constatée, de sorte qu'aucun préjudice ne serait à déplorer dans le chef de la partie défenderesse.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse remet en cause la véracité de ses arrêts maladie, jetant une suspicion là encore infondée sur la réalité de sa situation médicale.

Il fait ainsi valoir que ses difficultés médicales récurrentes ont été valablement constatées et qu'elles constituaient les signes cliniques avant-coureurs de la dégradation de son état de santé.

Il fait en effet valoir qu'un cancer de type leucémie aigüe a été diagnostiqué chez lui dans des circonstances très particulières, n'eût été la diligence des services d'urgence intervenus pour sa prise en charge.

Il fait encore valoir qu'un examen approfondi a également permis de déceler chez lui une sinusite chronique.

Le requérant fait partant valoir qu'il y a lieu de constater le peu d'intérêt de la partie défenderesse en ce qui concerne l'état de santé de ses salariés.

La partie défenderesse fait valoir qu'elle a dans la lettre de licenciement invoqué deux motifs de licenciement à l'encontre du requérant, à savoir son insubordination et son utilisation abusive de la carte-carburant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a terminé un échange de mail de début novembre 2023 que cela ne l'intéressait pas de travailler sur le projet.

Elle fait ainsi valoir qu'il s'agit là d'une question d'intérêt et non pas d'incompétence.

Elle fait en effet valoir que le requérant, qui aurait refusé de travailler sur le projet, a fait preuve d'insubordination.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet qu'un salarié ne peut pas dire qu'un projet ne lui convient pas.

En ce qui concerne ensuite l'utilisation abusive par le requérant de sa carte-carburant, la partie défenderesse fait valoir qu'il résulte de l'article 3 de sa « car policy » que la carte-carburant doit être utilisée au Luxembourg seulement.

Si la partie défenderesse ne conteste pas que son personnel ait par le passé utilisé la carte carburant en dehors du Luxembourg, elle fait cependant valoir qu'elle a en date du 27 juin 2022 adressé un mail à tous ses salariés pour que cela cesse.

Elle fait ainsi valoir que le requérant aurait à partir de là dû faire attention.

Elle se rapporte ensuite à prudence en ce qui concerne le droit pour le requérant d'utiliser son véhicule de fonction à des fins personnelles.

Elle fait ensuite valoir que le requérant, qui aurait en date du 16 septembre 2022 changé son véhicule de fonction diesel pour un véhicule de fonction essence, a continué à utiliser sa carte-carburant pour des pleins de diesel.

Elle fait ainsi valoir qu'elle reproche au requérant d'avoir fait avec la carte-carburant de la société des pleins pour un véhicule autre que son véhicule de fonction.

Elle se base ainsi sur le relevé des consommations de carburant du requérant pour les mois de janvier 2022 à mai 2023 pour retenir que le requérant a ainsi fait des pleins de diesel le 24 décembre 2022, le 11 mars 2023, le 12 mars 2023 et le 18 mars 2023.

Elle fait ainsi encore valoir que le requérant a en date du 26 mars 2023 fait deux paiements avec sa carte-carburant à trois minutes d'intervalle, une fois pour du diesel et une fois pour de l'essence.

Elle fait ainsi valoir que la carte-carburant a constitué un avantage qui était limité.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a fait de cette carte un usage privé qui n'a rien à avoir avec le contrat de travail.

La partie défenderesse fait finalement valoir à ce sujet qu'elle ne reproche pas au requérant d'avoir commis une infraction pénale, mais d'avoir fait le plein avec le mauvais carburant.

En ce qui concerne finalement les arrêts de maladie du requérant, la partie défenderesse fait valoir qu'elle remet en cause les sorties du requérant pendant sa maladie, mais non pas sa maladie elle-même.

Elle fait ainsi valoir qu'elle reproche au requérant d'avoir fait des pleins à l'étranger pendant ses arrêts de maladie.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui aurait à l'époque été domicilié à ADRESSE3.), a en date des 14 avril 2023, 28 avril 2023 et 24 mai 2023 conduit son véhicule de fonction en France alors qu'il aurait été en arrêt de maladie.

Elle fait ainsi valoir qu'elle ne s'est rendu compte de cette situation que lors de la dernière mission du requérant pendant laquelle elle l'aurait contrôlé pour avoir eu des soupçons.

Elle se base ensuite sur l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) pour retenir qu'elle a fait vérifier les cartes d'essence de tous ses salariés.

Elle conteste ensuite que ce contrôle soit contraire au règlement général sur la protection des données.

Elle fait ainsi valoir que l'employeur a le droit de contrôler ses salariés, ceci pour éviter les abus de ces derniers et alors que la carte-carburant lui appartient.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas été au courant de la maladie du requérant.

Elle donne à considérer que le diagnostic de la maladie du requérant n'est intervenu qu'après le licenciement du requérant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a lui aussi ignoré sa maladie au moment de son licenciement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui a seulement dit qu'il n'allait pas bien et qu'elle lui a dit qu'elle allait trouver une solution.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a essayé de remplacer le requérant par quelqu'un d'autre.

Elle fait encore valoir qu'elle lui a dit de se reposer à la maison et qu'il a eu des missions ponctuelles à partir de la maison.

La partie défenderesse fait partant valoir qu'elle a été tolérante avec le requérant.

Le requérant réplique qu'un aveu d'incompétence ne constitue par une insubordination.

Il renvoie ainsi à l'échange de mails entre les parties au litige en novembre 2023 pour retenir qu'il faut voir le contexte.

Il fait en effet valoir qu'il résulte de cet échange de mails qu'il a avoué son ignorance d'un process de la partie défenderesse qui lui aurait dit de se débrouiller alors que le client lui rapporterait 600.- € de revenu par jour.

Il fait encore valoir qu'il résulte du mail du 16 juin 2023 que la partie défenderesse a été au courant de ses souffrances et qu'elle n'y a pas donné les suites appropriées.

Il fait ainsi valoir qu'il n'a pas eu de soutien de l'employeur.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse a fait preuve de laxisme alors qu'elle aurait pu le faire former pour permettre sa remise à niveau.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse n'a pas prouvé une insubordination dans son chef.

Il se demande ensuite quel est l'intérêt à agir de la partie défenderesse en ce qui concerne ses sorties pendant ses arrêts maladie.

Le requérant fait ainsi valoir que seule la CNS, qui pourrait avoir subi un préjudice de ce fait, a intérêt à agir pour lui réclamer quelque chose.

En ce qui concerne finalement l'usage excessif de la carte-carburant, le requérant fait valoir que la partie défenderesse avait la latitude de laisser à sa charge le surplus engendré par l'utilisation de la carte-carburant.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a à partir du 6 octobre 2023 arbitrairement bloqué sa carte-carburant, de sorte qu'il aurait lui-même dû faire face à ses dépenses de carburant.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse ne lui a dans sa correspondance du 27 juin 2022 jamais dit qu'il a fait un mauvais usage de la carte-carburant.

Il fait en effet valoir que le mail du 27 juin 2022 constitue un mail général qui ne renverrait pas à un comportement inapproprié de sa part.

Le requérant fait ensuite valoir qu'avant le 27 juin 2022, tous les salariés de la partie défenderesse ont utilisé leur carte-carburant pour faire des pleins à l'étranger.

En ce qui concerne finalement l'attestation de PERSONNE3.), le requérant fait valoir qu'il s'agit d'une attestation de complaisance.

Il se demande quelle a été l'opportunité de la partie défenderesse de solliciter son comptable d'enquêter spécifiquement sur l'un de ses salariés.

Le requérant fait finalement valoir que la partie défenderesse ne l'a pas sanctionné malgré le fait qu'elle a été au courant qu'il a utilisé la carte-carburant pour des pleins de diesel.

La partie défenderesse réplique que le premier reproche qu'elle a formulé à l'encontre du requérant n'est pas un reproche d'incompétence.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a indiqué au requérant comment gérer le problème.

Elle donne ensuite à considérer que le requérant n'a pas demandé de formation ou plus de délais parce qu'il ne maîtriserait pas les logiciels.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui a dit qu'il ne voulait pas faire la mission.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que le requérant ne lui a pas indiqué quel était le problème.

La partie défenderesse conteste finalement qu'elle ait désactivé la carte-carburant du requérant.

Le requérant réplique que la partie défenderesse a bien désactivé sa carte-carburant alors qu'il résulterait des reçus qu'il a versés au dossier qu'il n'a plus utilisé cette dernière à partir d'octobre 2023.

La partie défenderesse réplique que ces reçus ne prouvent pas qu'elle a désactivé la carte-carburant du requérant.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que le requérant peut avoir payé son essence avec sa carte privée suite à son interdiction d'utiliser la carte-carburant de la société à l'étranger.

- Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le caractère sérieux des motifs précis du licenciement, d'après 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.

Est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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.

Or, les faits précis reprochés au requérant, pris dans leur ensemble et à les supposer établis, justifient le licenciement avec effet immédiat du requérant.

En effet, l'insubordination du requérant, cumulée avec l'utilisation par lui de la carte-carburant de la société à des fins autres que celles prévues par la « company car policy » de la partie défenderesse, sont de nature à rompre la confiance que la partie défenderesse a placée en son ancien salarié.

En ce qui concerne ensuite la réalité des motifs du licenciement, elle résulte des pièces que la partie défenderesse a versées au dossier.

En ce qui concerne plus particulièrement le reproche relatif à l'insubordination du requérant, il résulte du mail que le requérant a envoyé à la partie défenderesse le 7 novembre 2023 qu'il a refusé de

travailler sur le projet en question : « *Juste pour vous informer qu'au début, j'ai un peu hésité d'accepter le projet, mais après quelques jours de réflexion, je suis arrivé à la conclusion que cela ne m'intéressait pas de travailler sur ce projet. Il est aussi de mon devoir de dire si oui ou non une mission me convient.* ».

Le requérant n'a ainsi dans son mail du 7 novembre 2023 pas fait état d'une insuffisance professionnelle.

Le requérant n'a finalement dans ce mail pas indiqué la raison pour laquelle il refusait de travailler sur le projet.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à l'utilisation par le requérant de la carte-carburant de la société, il résulte de l'article 6 du contrat de travail du requérant que la partie défenderesse a mis à la disposition de son ancien salarié une voiture de fonction et une carte-carburant : « *...en sus du salaire de base, le salarié a droit aux compléments suivants : ...un véhicule de société...une carte carburant.* ».

Le contrat de travail prévoit encore que le salaire net déduction faite de toutes les charges sociales, avantage en nature, impôts sera versé sur le compte du salarié.

Les fiches de salaire du requérant prévoient finalement que la voiture de fonction dont a bénéficié le requérant a constitué un avantage en nature.

Le requérant pouvait partant utiliser son véhicule de fonction à des fins privées, de sorte que le reproche de la partie défenderesse relatif à un usage excessif de son véhicule de fonction n'est pas sérieux.

La « company car policy » de la partie défenderesse, qui a été signée par le requérant le 14 décembre 2021, prévoit ensuite l'usage de la carte-carburant par les salariés de l'entreprise : « *Fuel card : A fuel card will be granted, and should be used in Luxembourg only (the use of fuel card in another country needs to have the prior agreement from the Company.* ».

S'il est exact que la partie défenderesse a toléré que ses salariés utilisent leur carte-carburant à l'étranger, toujours est-il qu'elle a mis fin à cette pratique par son mail du 27 juin 2022 qui a été adressé à l'ensemble de ses salariés et donc également au requérant : « *...Dans la mesure du possible, puis-je vous demander de veiller à effectuer vos pleins de carburant exclusivement au GDL ? ...* ».

Le requérant devait partant respecter les nouvelles consignes de la partie défenderesse à partir du 27 juin 2022.

Il résulte ainsi du relevé indiquant le détail des consommations de carburant du requérant pour la période allant du mois de janvier 2022 au mois de mai 2023 que le requérant a continué à utiliser sa carte-carburant à l'étranger.

Il résulte ensuite de ce relevé que le requérant, qui a depuis le 16 septembre 2022 conduit avec une voiture de fonction roulant à l'essence, a notamment utilisé sa carte-carburant pour faire des pleins de diesel, et cela notamment en date des 24 décembre 2022, 11 mars 2023, 12 mars 2023, 18 mars 2023 et 26 mars 2023.

Le requérant fait valoir à ce sujet que le contrôle opéré par l'employeur au moyen de ses relevés de consommation de carburant est contraire au règlement général sur la protection des données issu du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement de données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE.

Il fait encore référence à l'illégalité du procédé utilisé par la partie défenderesse en méconnaissance de ses droits fondamentaux, et notamment l'article 8 de la Convention Européenne des Droits de l'Homme qui prévoit que « *toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.* ».

Or, aux termes de l'article L.261-1 du code du travail :

« (1) Le traitement de données à caractère personnel à des fins de surveillance des salariés dans le cadre des relations de travail ne peut être mis en œuvre par l'employeur que dans les cas visés à l'article 6, paragraphe 1^{er}, lettres a) à f), du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE (règlement général sur la protection des données), et conformément aux dispositions du présent article.

(2) Sans préjudice du droit à l'information de la personne concernée, sont informés préalablement par l'employeur : pour les personnes tombant sous l'empire de la législation sur le contrat de droit privé : le comité mixte ou, à défaut, la délégation du personnel ou, à défaut encore, l'inspection du travail et des mines : pour les personnes tombant sous l'empire d'un régime statutaire : les organismes de représentation du personnel tels que prévus par les lois ou les règlements afférents.

Cette information préalable contient une description détaillée de la finalité du traitement envisagé, ainsi que des modalités de mise en œuvre du système de surveillance et, le cas échéant, la durée ou les critères de conservation des données, de même qu'un engagement formel de l'employeur de la non-utilisation des données collectées à une finalité autre que celle prévue explicitement dans l'information préalable.

(3) Lorsque le traitement de données à caractère personnel prévu au paragraphe 1^{er} est mis en œuvre :

- 1. pour les besoins de sécurité et de santé des salariés,*
- 2. pour le contrôle de production ou des prestations du salarié, lorsqu'une telle mesure est le seul moyen pour déterminer le salaire exact, ou*
- 3. dans le cadre d'une organisation de travail selon l'horaire mobile conformément aux dispositions du présent code,*

les dispositions prévues aux articles L.211-8, L.414-9 et L.423-1 s'appliquent, sauf lorsque le traitement répond à une obligation légale ou réglementaire.

(4) Pour les projets des traitements visés au paragraphe 1^{er}, la délégation du personnel, ou à défaut, les salariés concernés, peuvent, dans un délai de quinze jours suivant l'information préalable, soumettre une demande d'avis préalable relative à la conformité du projet de traitement à des fins de surveillance du salarié dans le cadre des relations de travail à la Commission nationale pour la protection des données, qui doit rendre son avis dans le mois de la saisine. Cette demande a un effet suspensif pendant ce délai.

(5) Les salariés concernés ont le droit d'introduire une réclamation auprès de la Commission nationale pour la protection des données. Une telle réclamation ne constitue ni un motif grave, ni un motif légitime de licenciement. ».

En outre, aux termes du point 1 de l'article 6 du règlement UE 2016/679 du Parlement européen et du Conseil du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données et abrogeant la directive 95/46/CE :

« Le traitement n'est licite que si, et dans la mesure où, au moins une des conditions suivantes est remplie :

- a) la personne concernée a consenti au traitement de ses données à caractère personnel pour une ou plusieurs finalités spécifiques ;
- b) le traitement est nécessaire à l'exécution du contrat auquel la personne concernée est partie ou à l'exécution de mesures précontractuelles prises à la demande de celle-ci ;
- c) le traitement est nécessaire au respect d'une obligation légale à laquelle le responsable du traitement est soumis ;
- d) le traitement est nécessaire à la sauvegarde des intérêts vitaux de la personne concernée ou d'une autre personne physique ;
- e) le traitement est nécessaire à l'exécution d'une mission d'intérêt public ou relevant de l'exercice de l'autorité publique dont est investi le responsable du traitement ;
- f) le traitement est nécessaire aux fins des intérêts légitimes poursuivis par le responsable du traitement ou par un tiers, à moins que ne prévalent les intérêts ou les libertés et droits fondamentaux de la personne concernée qui exigent une protection des données à caractère personnel, notamment lorsque la personne concernée est un enfant.

Le point f) du premier alinéa ne s'applique pas au traitement effectué par les autorités publiques dans l'exécution de leurs missions. ».

Or, en matière de droit du travail, si les intérêts de l'entreprise l'exigent et que certaines conditions sont remplies, il doit être permis à l'employeur de porter atteinte à la vie privée de son salarié, ceci pour éviter les abus de ce dernier.

Il s'ensuit, d'une part, que pour constituer une preuve illicite, le document versé aux juridictions du travail pour preuve des agissements fautifs du salarié doit porter sur des données à caractère personnel et privé du salarié, dans lequel l'ingérence commise par l'employeur dans la sphère privée du salarié est illégitime et disproportionnée, d'autre part, qu'il n'est pas permis à l'employeur de mettre le salarié sous un contrôle exclusif et régulier.

Si donc en vertu de son pouvoir de gestion et de direction, l'employeur peut surveiller l'activité de ses salariés, tous les modes de preuve ne sont pas admissibles et notamment l'intimité de la vie privée limite la marge de manœuvre du chef d'entreprise.

Les dispositions précitées ne trouvent ainsi à s'appliquer que dans le cadre d'une surveillance régulière et non occasionnelle.

Or, en l'espèce, la preuve d'une telle surveillance continue laisse d'être rapportée.

Il ressort au contraire de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.), non contredite par le requérant, que le contrôle de la carte-carburant du requérant par la partie défenderesse a été un contrôle ponctuel et unique : « *Etant en charge de la comptabilité de la société SOCIETE3.) à l'époque des faits, j'ai contrôlé suite à une demande de Monsieur PERSONNE4.) en date du 7 novembre 2023 les cartes carburant et en particulier celle de Monsieur PERSONNE5.)... ».*

L'attestation testimoniale de PERSONNE3.) doit ainsi être prise en considération alors qu'il ne ressort d'aucun élément du dossier qu'elle serait une attestation de complaisance.

La partie défenderesse avait partant le droit de vérifier que le requérant a fait une utilisation conforme de la carte-carburant mise à sa disposition à la « Company car policy ».

La partie défenderesse a partant prouvé au moyen des relevés de la carte-carburant du requérant que ce dernier ne l'a pas utilisée conformément à la « company car policy ».

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit à la demande du requérant en injonction de produire l'intégralité des relevés relatifs à l'utilisation de la carte-carburant de l'ensemble des salariés de la partie défenderesse, sinon les relevés de ces salariés pour la période du 16 juillet 2021 au 25 mai 2023, alors que ces documents ne sont au vu des développements qui précèdent pas pertinents pour la solution du litige.

Les motifs précis du licenciement du requérant sont partant réels et sérieux, de sorte que le congédiement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant le 9 novembre 2023 doit être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter le requérant de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif, de sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, ainsi que de sa demande en paiement d'une indemnité de départ.

B. Quant aux documents

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser son solde de tout compte, ainsi qu'un certificat de travail, sous astreinte de 50.- €par jour de retard suivant le présent jugement.

La partie défenderesse n'a pas pris position sur cette demande.

b) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu la demande du requérant en versement d'un solde de tout compte, l'employeur n'est pas obligé de par la loi à fournir un tel reçu à son salarié à la fin des relations de travail.

La demande du requérant en versement d'un reçu pour solde de tout compte doit partant être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite la demande du requérant en versement d'un certificat de travail, d'après l'article L.125-6 du code du travail, à l'expiration du contrat de travail, l'employeur doit délivrer au salarié qui en fait la demande un certificat contenant exclusivement la date de son entrée en service et celle de sa sortie, la nature de l'emploi occupé ou, le cas échéant, des emplois successivement occupés, ainsi que les périodes pendant lesquelles ces emplois ont été occupés.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas prouvé qu'elle a satisfait à son obligation lui imposée par l'article L.125-6 du code du travail, il y a lieu de la condamner à verser au requérant un certificat de travail endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- €par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 250.- €

II. Quant à la demande reconventionnelle de la partie défenderesse

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse a à l'audience du 10 décembre 2024 formulé une demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui rembourser le montant de 514,58 € pour les paiements de carburant non conformes qu'il aurait effectués avec la carte-carburant de la société.

Le requérant n'a pas pris position sur la demande reconventionnelle de la partie défenderesse.

B. Quant aux motifs du jugement

Or, s'il résulte des pièces versées que le requérant, qui a disposé d'une voiture de fonction roulant à l'essence, a utilisé sa carte-carburant pour des pleins de diesel, la partie défenderesse, qui n'a pour sa demande reconventionnelle pas effectué de décompte, n'a pas prouvé sa demande dans son montant.

La partie défenderesse doit partant être déboutée de sa demande reconventionnelle.

III. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 6.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 5.000.- €

Les demandes en allocation d'une indemnité de procédure doivent être déclarées non fondées alors que les parties au litige n'ont pas justifié en quoi il serait inéquitable de laisser à leur charge l'intégralité des sommes exposées par elles et non comprises dans les dépens.

IV. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution, sur minute et avant enregistrement.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée en ce qui concerne la condamnation au versement d'un certificat de travail alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

déclare les demandes principales et reconventionnelle recevables en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 52.800.- € qu'il augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi de ce fait à la somme de 44.000.- € et qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à la somme de 8.800.- €;

lui **donne** encore **acte** qu'il demande également à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui payer une indemnité de départ d'un montant de 8.800.- €;

lui **donne** finalement **acte** qu'il demande encore à voir condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à lui verser son solde de tout compte, ainsi qu'un certificat de travail, sous astreinte de 50.- €par jour de retard suivant le présent jugement ;

déclare le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 9 novembre 2023 fondé ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en versement d'un reçu pour solde de tout compte et la rejette ;

déclare fondée sa demande en versement d'un certificat de travail ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à verser à PERSONNE1.) un certificat de travail endéans la quinzaine à partir de la notification du présent jugement sous peine d'une astreinte de 25.- €par jour de retard, cette astreinte prenant cours à l'expiration de ce délai de quinze jours et étant limitée à la somme de 250.- €;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. et la rejette ;

déclare non fondées les demandes en allocation d'une indemnité de procédure et les rejette ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement et la rejette ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER