

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 283 /25

L-TRAV-416/23

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 23 JANVIER 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Myriam SIBENALER  
Tom GEDITZ  
Daisy PEREIRA

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffière

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à B-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à L-4320 Esch/Alzette, 41, rue du X septembre,

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Sandrine LENERT-KINN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**E T:**

## **la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

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 DÉFENDERESSE,**

comparant par Maître Arthur MIGNOLET, avocat, en remplacement de Maître Emmanuel REVEILLAUD, 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 4 juillet 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du lundi, 7 août 2023 à 15 heures, salle JP.1.19.

Après plusieurs remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 19 décembre 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Sandrine LENERT-KINN se présenta pour la partie demanderesse et Maître Arthur MIGNOLET se présenta pour la partie défenderesse.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

### **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

#### **PROCEDURE**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 4 juillet 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de ce siège pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement du 4 novembre 2022 et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 59.610,54 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 19 décembre 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 2.000 euros à titre d'indemnité de procédure.

## **FAITS**

Suivant un contrat de travail à durée indéterminée, PERSONNE1.) est entré au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) avec effet au 1<sup>er</sup> juillet 2020. Il a été engagé en la qualité de machiniste E2 et avec reconnaissance d'une ancienneté accumulé auprès de son ancien employeur au 10 juin 2003.

Aux termes d'un avenant signé en date du 1<sup>er</sup> septembre 2021, il a pris les fonctions de chauffeur C2.

Par lettre recommandée datée du 4 novembre 2022, il a été licencié avec effet immédiat.

Cette lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par un courrier recommandé de l'organisation syndicale ORGANISATION1.) du 15 novembre 2022, PERSONNE1.) a contesté le licenciement intervenu.

## **SOCIETE2.)**

PERSONNE1.) conteste le caractère précis, réel et sérieux de même que la gravité des motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de licenciement.

Il considère donc que les motifs manqueraient de précision et ne reposeraient sur aucune cause réelle et grave et il est d'avis n'avoir commis aucune faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien de la relation de travail.

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif du licenciement et à la condamnation de l'employeur à lui payer les montants tels qu'ils ressortent de son décompte actualisé :

- |                        |             |
|------------------------|-------------|
| • indemnité de départ  | 10.701,84 € |
| • indemnité de préavis | 21.403,68 € |
| • préjudice matériel   | 4.024,85 €  |
| • préjudice moral      | 10.000,00 € |

La société SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle considère que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement du 4 novembre 2022 seraient précis et suffisamment graves pour justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant.

Afin d'établir le bien-fondé des motifs énoncés dans la lettre de licenciement, la partie défenderesse verse en cause, parmi ses pièces, des attestations testimoniales.

En ordre subsidiaire et pour autant que de besoin, elle a formulé une offre de preuve qui reprend les termes de la lettre de licenciement.

Enfin, quant aux montants réclamés par le requérant à titre d'indemnisation de ses préjudices subis, la partie défenderesse les conteste tant dans leur principe que quant à leur quantum.

## **MOTIFS DE LA DECISION**

### ***Quant au licenciement***

#### *Précision de la lettre de licenciement*

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

Cette précision doit répondre à plusieurs exigences, à savoir:

- elle doit permettre à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement irrégulier et abusif;
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

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

En l'espèce, l'employeur expose dans le courrier de congédiement du 4 novembre 2022, en résumé, que depuis la signature de l'avenant du 1<sup>er</sup> septembre 2021 et la prise de fonctions de chauffeur C2, PERSONNE1.) était en charge des tâches suivantes : livraison de matériels vers les chantiers, gérer les retours de matériaux des chantiers vers le dépôt de la société et également prestations de convois exceptionnels.

Depuis le mois de septembre 2021, PERSONNE1.) aurait effectué les tâches de façon négligente et démotivée, mettant en péril la réputation professionnelle de son employeur mais également la sécurité d'autrui.

L'employeur énonce ensuite sept exemples de faits, survenus entre le 15 septembre 2021 et le 26 octobre 2022.

Il est indiqué que pour les faits du 15 septembre 2021, 20 octobre 2021 et du 19 juillet 2022, le salarié s'est vu adresser des lettres d'avertissement.

En outre, au début de la lettre de licenciement, l'employeur fait état d'un entretien du 22 octobre 2020 avec PERSONNE1.) pour évoquer son « *comportement nonchalant* ».

A la lecture du courrier du 4 novembre 2022, il convient de retenir que 3 motifs ne sont pas énoncés de façon suffisamment précise, à savoir le fait du 22 octobre 2020 ainsi que les faits du 18 juillet 2022 et 19 juillet 2022.

Ces motifs sont donc à écarter.

Pour le surplus, en ce qui concerne les autres reproches, l'employeur décrit de façon suffisamment précise et de façon circonstanciée les fautes qu'il reproche au requérant.

Les reproches ainsi formulés précisent les dates et les circonstances ainsi que la raison pour laquelle ces faits sont considérés comme ayant un caractère de gravité de nature à justifier un licenciement pour l'employeur.

L'énoncé de ces motifs fournis par la société employeuse est donc suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

#### *Réalité et gravité des motifs*

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie,

avec dommages intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

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

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

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

Ce délai n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute.

La partie requérante se prévaut de la tardiveté de certains motifs invoqués dans la lettre de licenciement. Elle soutient que la plupart des faits se situeraient en dehors du délai d'un mois prévu à l'article L.124-10 du Code du travail et qu'il s'agirait de « *faits anciens et pardonnés* ».

La partie défenderesse répond que l'employeur aurait le droit de se référer au passé pour apprécier si une faute est grave et d'invoquer des faits anciens à l'appui d'un fait nouveau se situant dans le mois.

Il y a lieu de se référer à l'article L.124-10 (6) du Code du travail précité.

Ainsi, il a été décidé que la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci et il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

La survenance de faits nouveaux autorise l'employeur qui entend licencier avec effet immédiat, à se prévaloir également de manquements datant de plus d'un mois. La circonstance que les anciennes fautes ont, le cas échéant, déjà été sanctionnées au moyen d'un avertissement, ne porte pas à conséquence dans ce contexte. Ce qui compte, c'est que dans leur ensemble, les événements successifs revêtent un caractère de gravité suffisant pour justifier un licenciement sans préavis.

En ce qui concerne les avertissements mentionnés par l'employeur dans la lettre de licenciement, il est certes vrai, comme l'a fait plaider le requérant, qu'un

employeur, qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement.

L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Or, si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Tel est le cas en l'espèce, de sorte que l'employeur peut invoquer les incidents anciens à l'appui du dernier fait récent.

Dans ces conditions, la société employeuse a pu valablement s'emparer de motifs plus anciens à l'appui du dernier fait du 26 octobre 2022.

Compte tenu des nombreux reproches anciens faits à PERSONNE1.) qui ont été invoqués par l'employeur à l'appui du fait récent, le tribunal examinera en premier lieu ce dernier fait récent du 26 octobre 2022 qui seul se situe dans le délai d'un mois précédant le congédiement.

Au cas où ce motif s'avèrerait dépourvu de tout caractère réel et grave, le tribunal devra revenir sur les motifs antérieurs au délai d'un mois, invoqués à l'appui du fait récent.

Le tribunal se penchera donc en premier lieu sur cette dernière partie de la lettre de licenciement pour analyser si cette partie contient un motif suffisamment grave, susceptible le cas échéant pour faire revivre des faits anciens conformément aux dispositions de l'article L. 124-10 (6) du Code du travail.

Il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir occasionné, en date du 26 octobre 2022, un accident de la circulation en conduisant un camion de la société employeuse et d'avoir heurté de plein fouet la partie avant d'un bus de tourisme après avoir grillé un feu rouge.

Aux termes de la requête, PERSONNE1.) a contesté avoir grillé un feu rouge et avoir heurté l'avant d'un bus de tourisme.

Lors des plaidoiries, il a fait valoir ne pas avoir vu que le feu était rouge parce qu'il aurait été ébloui par le soleil. L'accident se serait produit à cause d'un événement de force majeure.

Il a également avancé qu'il ne connaîtrait pas les suites réservées au pénal à cette affaire de circulation routière.

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

La partie défenderesse a versé en cause le procès-verbal dressé en cause par la Police Grand-ducale en date du 26 octobre 2022.

Il en résulte que PERSONNE1.) a d'abord déclaré auprès les agents verbalisants qu'il aurait probablement été ébloui par le soleil et que de ce fait, il n'aurait pas remarqué que le feu de signalisation était rouge.

Lors de son audition, il a déclaré qu'il s'est engagé dans le carrefour « *sous l'impression que le signal lumineux qui règle ce carrefour était vert pour moi* » et qu'il n'a pas avoir remarqué le bus avant l'impact.

Il a par ailleurs déclaré que « *a l'instant de l'accident je pensais que je n'ai pas remarqué un feu rouge, à cause du soleil en arrière-plan.* » Après l'accident, il aurait pensé « *que c'est possible que j'ai fait attention au mauvais feu de signalisation. Ça veut dire que lors de mon approche, au carrefour, j'ai regardé le feu de signalisation derrière le carrefour. Ce feu était vert à mon avis.* ».

Le conducteur du bus de tourisme à deux étages a déclaré que pour lui, le feu était vert ce qui a été confirmé par un passager du bus.

Il résulte d'un courrier électronique de l'assureur SOCIETE3.) versé en cause par la partie défenderesse que la « *responsabilité du camion NUMERO2.) [conduit par le requérant] est incontestable et totale, suite à un refus de priorité* ». La charge financière globale du sinistre aurait été provisionné à hauteur de 102.240 euros.

PERSONNE1.) a changé trois fois sa version des faits devant les agents de police.

Au vu des éléments du dossier, il est dès lors acquis en cause que PERSONNE1.) a occasionné un accident de la circulation en brûlant un feu rouge et que le camion qu'il a conduit a heurté un bus touristique, causant des lésions corporelles au conducteur de l'autobus et à une passagère et causant un dommage total audit bus.

Dans le procès-verbal dressé par la police en date du 26 octobre 2022 figurent des photos prises du lieu de l'accident sur lesquelles le soleil semble effectivement être éblouissant. Toujours est-il qu'il n'en ressort pas à quel moment les photos ont été prises et quelle a été la position du soleil au moment de l'impact.

PERSONNE1.), circulant au volant d'un gros camion, ayant reconnu devant les policiers qu'il connaissait l'endroit et donc la présence de signaux lumineux, n'a pas fait attention en s'engageant dans le carrefour.

Même à supposer encore qu'il ait réellement été ébloui par le soleil, il aurait à ce moment faire preuve de plus de vigilance et de prudence.

Il y a donc lieu de retenir qu'il a commis des négligences graves.

Néanmoins, au vu notamment de son ancienneté de service globale de presque vingt années, le fait d'être reposable d'un accident de la circulation en conduisant un engin de l'employeur, ne constitue pas à lui seul une faute grave de nature à rendre immédiatement impossible la continuation de la relation de travail.

Il convient donc à présent d'analyser les motifs anciens.

La société SOCIETE1.) a soumis au tribunal du travail des attestations testimoniales établies par PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.).

PERSONNE1.) a demandé d'écarter les attestations testimoniales en ce qu'elles contiendraient en partie des indications et informations non fournies dans la lettre de licenciement. Par ailleurs, PERSONNE2.) ne serait qu'un témoin indirect.

L'attestation testimoniale et l'audition de témoins sont deux modes de preuve équivalents.

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

En l'espèce, toutes les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par l'auteur d'une attestation testimoniale en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Les attestations testimoniales produites en cause seront donc examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Par ailleurs, le tribunal ne prendra en considération que les déclarations qui sont pertinentes pour la solution du litige, c'est-à-dire celles qui concernent les motifs du licenciement. Si les auteurs des attestations testimoniales mentionnent d'autres faits que celles faisant l'objet de la lettre de motivation, il n'en sera pas tenu compte.

La possibilité offerte à l'employeur par l'article L.124-11 (3) du Code du travail d'apporter en cours d'instance des précisions complémentaires par rapport aux motifs énoncés dans la lettre de motivation du congédiement ne saurait être interprétée dans le sens d'une atténuation de l'exigence de précision de ces motifs dans cette lettre étant donné que la possibilité de les compléter ne peut suppléer à une imprécision originaire de la lettre.

Pour qu'il ait partant possibilité de compléter les motifs indiqués dans la lettre de motivation du licenciement, ceux-ci doivent déjà y avoir été fournis avec précision. (cf. tribunal du travail 29.11.2013, n°4519/2013).

Tel est le cas en l'espèce.

Il résulte de l'attestation testimoniale rédigée par PERSONNE2.) qu'il a été l'ancien supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), de sorte qu'il y a lieu d'admettre qu'il a été la personne qui a recueilli toutes les informations relatives aux incidents qui sont reprochés à ce dernier.

Il confirme qu'en date du 15 septembre 2021, PERSONNE1.) a été en charge d'effectuer le transfert de la pelle NUMERO3.) de ADRESSE3.) vers ADRESSE4.) au moyen d'un convoi exceptionnel. Il s'est avéré qu'il n'avait pas fait le plein de son camion avant le chargement de la machine à ADRESSE3.) et qu'une fois la machine chargée, il lui était impossible de faire le plein dans une station essence standard. PERSONNE1.) a alors de son initiative modifié l'itinéraire du transfert en passant par un pont qui n'était pas autorisé du fait de la charge excessive du convoi. Il a effectué un passage par la Belgique sans autorisation de transit afin d'effectuer le plein au dépôt de la société à ADRESSE5.).

Il ressort encore de son attestation testimoniale qu'en modifiant l'itinéraire du transfert, PERSONNE1.) a manqué le rendez-vous fixé avec l'escorte de police l'attendant à ADRESSE6.) pour l'accompagner lors de la traversée de cette ville.

PERSONNE2.) a encore confirmé que la société SOCIETE1.) a dû s'excuser auprès des services de police.

La société employeuse a par ailleurs versé en cause la lettre d'avertissement du 11 octobre 2021 adressé à PERSONNE1.), non contesté à l'époque.

PERSONNE2.) confirme ensuite qu'après cet incident, il aurait demandé des explications à PERSONNE1.). Celui-ci se serait alors plaint de ce que ses collègues de travail lui auraient tout raconté. Il aurait admis que *« c'était vrai et qu'il avait oublié de faire le plein, qu'il avait été contraint de modifier l'itinéraire de base et qu'il était passé sur un pont non autorisé en raison de la charge excessive du convoi. »*

PERSONNE2.) confirme encore qu'en date du 20 octobre 2021, PERSONNE1.) devait effectuer le transfert de la pelle 350 du chantier d'ADRESSE7.) vers un chantier situé à ADRESSE8.), que lors du chargement, il n'avait pas effectué les vérifications nécessaires, notamment un bras de la pelle qui n'avait pas été démonté lors du chargement. Lors de ce transport, PERSONNE1.) avait heurté le pont de l'autoroute ADRESSE9.).

Lors d'une entrevue avec PERSONNE2.), PERSONNE1.) aurait reconnu son erreur qu'il aurait justifiée « en disant que tout le monde était pressé, que pour

gagner du temps, personne ne souhaitait faire les contrôles. » Par ailleurs, il aurait reconnu avoir été négligeant et promis que « *cela ne se produirait plus* ».

Le témoin a encore expliqué que les manipulations que PERSONNE1.) aurait dû effectuer auraient été faciles et à faire « *depuis le siège du conducteur, sans nécessités d'efforts particuliers* ».

La société employeuse a également versé en cause la lettre d'avertissement du 3 novembre 2021 adressé à PERSONNE1.), non contesté à l'époque.

PERSONNE2.) confirme le fait survenu en juin 2022. PERSONNE1.) aurait été chargé d'effectuer le transfert des pelles 530 depuis un chantier situé à ADRESSE10.) et d'une autre pelle se trouvant à ADRESSE11.) vers le chantier d'ADRESSE12.) à ADRESSE7.) et qu'à cette occasion, il a heurté un candélabre des Ponts & Chaussée avant l'accès au chantier à ADRESSE10.).

La conséquence de cet accident aurait été l'endommagement du candélabre porte char, l'immobilisation du porte char, blocage du transfert des pelles, la désorganisant de l'entreprise et le mécontentement du client qui en a fait part aux actionnaires « *du GROUPE1.) et donc de SOCIETE1.)* ».

PERSONNE2.) confirme ensuite le dernier fait du 26 octobre 2022. L'accident aurait eu des répercussions importantes sur le trafic à ADRESSE13.) et la circulation des trams aurait été interrompue. Le gérant de l'entreprise se trouvant à une foire à ADRESSE14.), aurait été informé de l'accident, commenté dans la presse et aurait dû affronter des remarques condescendantes de confrères luxembourgeois.

Le témoin PERSONNE3.) déclare avoir dépanné PERSONNE1.) en juin 2022 lorsqu'il avait heurté un candélabre qui « *se trouvait complètement tordu* ».

PERSONNE4.), chauffeur auprès du GROUPE1.), a décrit l'accident survenu en mai 2022, lors duquel PERSONNE1.) n'a pas pris « *une trajectoire assez large* » avec le camion port-engeais, en s'engageant dans un rond-point et a percuté les murs californiens « *qui ont été repoussés à la limite de la tranchée qu'ils protégeaient.* ».

PERSONNE5.), supérieur hiérarchique, déclare avoir été prévenu par PERSONNE1.) après les accidents du 20 octobre 2021 et 26 octobre 2022.

Dès lors, à l'analyse de l'ensemble des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal, il y a lieu de constater que les faits reprochés à PERSONNE1.) examinés ci-avant résultent d'ores et déjà à suffisance des éléments acquis au dossier, de sorte qu'il n'y a pas lieu de recourir à une mesure d'instruction supplémentaire.

Les faits établis sont nombreux et pris dans leur ensemble, constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le lancinement avec effet immédiat du requérant malgré son ancienneté de service élevée.

PERSONNE1.) a en effet à plusieurs reprises, par un comportement grossièrement négligent, causé plusieurs accidents dont un ayant causé des lésions corporelles à des tierces personnes.

Malgré plusieurs lettres d'avertissement que l'employeur lui avait dans un premier temps fait parvenir, aucune amélioration n'a pu être constatée.

Ces faits ont en effet rendu manifestement impossible la continuation de la relation de travail. L'employeur ne pouvait en effet plus se permettre de garder un tel salarié ayant causé plusieurs accidents avec des dégâts matériels et, en dernier lieu, même avec des blessés.

Ces fautes sont de nature à ébranler de façon définitive la confiance de l'employeur en son salarié, de sorte que le maintien des relations de travail entre parties était immédiatement et définitivement compromis.

Il suit donc des développements qui précèdent que nonobstant l'ancienneté de service élevée de PERSONNE1.), son licenciement avec effet immédiat de du 4 novembre 2022 est à déclarer justifié.

En conséquence, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes en paiement d'indemnités de départ et de préavis et en indemnisation des préjudices subis.

#### *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) a encore formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.000 euros contre son ancien employeur.

Il y a lieu de rejeter sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au vu de l'issue du litige.

De son côté, la partie défenderesse a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure contre le requérant.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'elle n'a pas établi l'iniquité requise.

## **PAR CES MOTIFS**

**le tribunal du travail de et à Luxembourg**

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

**reçoit** la demande en la forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**déclare justifié** le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 4 novembre 2022;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, d'une indemnité de départ et en indemnisation des préjudices matériel et moral, partant en déboute;

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

**déclare non fondée** la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, juge de paix directeur adjoint 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 de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Simone PELLEES**

**s. Daisy PEREIRA**