

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 935/2025
(rôle L-TRAV-7/25)

ORDONNANCE

rendue le mardi, 11 mars 2025

par Nous, Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, assistée du greffier Timothé BERTANIER

en application des articles L.246-4 et L.010-2 du code du travail

DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Alex PENNING, avocat à la Cour, assisté de Maître Marwane FEKRAWI, avocat, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

I'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE3.),

établie à L-ADRESSE4.), représentée par son Collège des Bourgmestres et Échevins,

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie à L-ADRESSE5.), inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.), 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 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 3 janvier 2025.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 4 février 2025. Après refixations, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 18 février 2025. L'affaire fut refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 25 février 2025, audience à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

La partie demanderesse fut représentée par Maître Alex PENNING et Maître Marwane FEKRAWI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Jade MADERT.

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

L'affaire fut prise en délibéré par la Présidente du Tribunal du Travail et elle rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé l'

ORDONNANCE QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 3 janvier 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la partie défenderesse, l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE3.), devant la Présidente du Tribunal du Travail pour

- voir déclarer le licenciement du 20 décembre 2024 nul et ceci principalement pour défaut de délibération préalable du Collège des Bourgmestre et Echevins, subsidiairement sur le fondement de l'article L.246-4(3) du code du travail, et plus subsidiairement encore sur le fondement de l'article L.010-2(2) du même code, et ordonner, par voie de conséquence, son maintien, sinon sa réintégration, auprès de la partie défenderesse ;
- voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure d'un montant de 8.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;
- lui voir donner acte qu'il se réserve, conformément aux termes de l'article L.246-4 du code du travail, le droit d'agir encore au fond et ceci sur base de l'article L.124-11 du même code ;
- voir condamner la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance.

I. Quant à la compétence matérielle de la Présidente du Tribunal du Travail pour connaître de la demande du requérant

A. Quant aux moyens des parties au litige

Dans sa requête, le requérant a à titre principal soulevé la nullité du licenciement du 20 décembre 2024 pour cause d'absence de délibération préalable du Collège des Bourgmestre et Echevins.

Il a ainsi fait valoir que s'il est vrai que les licenciements des salariés engagés sous contrat de travail sont conformément à l'article 57(8) de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988 et sauf réglementation contraire de la compétence du Collège des Bourgmestre et Echevins et que la lettre de licenciement comporte bien la signature des trois membres de celui-ci, il n'en demeure pas moins que cette décision n'a pas été précédée par une délibération en bonne et due forme de cet organe exécutif. Il a en effet fait valoir que l'article 53 de la prédite loi dispose à ce sujet que « *Les délibérations du collège des bourgmestre en échevins sont rédigées par le secrétaire communal et transcrites sur un registre dont la forme et la tenue sont assujetties aux règles prévues à l'article 26 de la présente loi pour le registre aux délibérations du conseil communal. (1) En cas d'unanimité, il suffit que l'accord de chaque membre du collège soit consigné par écrit. (2) ».*

Il a partant fait valoir que le licenciement est déjà sous cet aspect à déclarer non régulièrement avvenu et partant nul, car pris en violation manifeste de la dernière disposition précitée.

A l'audience du 18 février 2025, le requérant a encore fait valoir qu'il a par courrier du 24 décembre 2024 fait demander la communication de cette délibération, mais qu'il ne l'a pas reçue.

Il a ainsi fait valoir que pour chaque décision qui rentre dans les compétences du Conseil communal ou du Collège des Bourgmestre et Echevins, il faut une délibération qui ne serait pas là.

Il s'est ainsi basé sur un jugement du Tribunal administratif du Grand-Duché de Luxembourg, numéro 48098 du rôle, pour retenir qu'à défaut de délibération du Collège des Bourgmestre et Echevins, son licenciement est nul.

Il a ainsi fait valoir que le raisonnement est le même en présence d'un contrat de droit privé, comme en l'espèce.

Il a ainsi fait valoir que chaque salarié a le droit à l'accès de son dossier, à la décision qui a été prise par la commune.

Il a ainsi fait valoir que le secrétaire communal, qui transcrirait les décisions sur un registre spécial, est là pour noter la décision et pour dire qu'elle existe.

Le requérant a ainsi fait valoir que si le Collège du Bourgmestre et Echevins a le droit de licencier un salarié, le licenciement doit en application de l'article 53 de la loi communale être annulé à défaut de délibération préalable.

La partie défenderesse a à l'audience du 25 février 2025 soulevé l'incompétence matérielle du Président du Tribunal du Travail pour statuer sur la nullité du licenciement du requérant sur base de l'article 53 de la loi communale.

Elle a ainsi fait valoir que le Président du Tribunal du Travail n'est pas compétent pour statuer sur la validité d'un acte d'un point de vue administratif.

Elle a ainsi fait valoir que c'est le Tribunal administratif qui est compétent pour statuer sur un tel acte.

Elle a ainsi fait valoir que la jurisprudence citée par le requérant n'est pas transposable en l'espèce alors qu'elle ne concernerait pas de délibération prévue par l'article 53 de la loi communale.

Elle a ainsi fait valoir que la remise en cause de l'acte n'est possible qu'en interne et devant les juridictions administratives.

Elle a ainsi fait valoir que la question n'intéresse ni les juridictions du travail, ni le salarié lui-même.

La partie défenderesse a finalement fait valoir à ce sujet que le licenciement a été notifié au requérant conformément à l'article L.124-3 du code du travail, de sorte qu'il lui serait opposable.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse a soulevé l'irrecevabilité de la demande en nullité sur base de l'article 53 de la loi communale en vertu de l'adage « pas de nullité sans texte ».

La partie défenderesse a ainsi fait valoir qu'aucun texte légal ou réglementaire ne prévoit la nullité dans l'hypothèse où le licenciement n'est pas précédé d'une délibération du Collège des Bourgmestre et Echevins.

A titre plus subsidiaire encore, la partie défenderesse a fait valoir que le premier moyen du requérant n'est pas fondé alors que le licenciement serait valable.

La partie défenderesse a en effet fait valoir que le licenciement, qui aurait été signé par la Bourgmestre et deux échevins, a été envoyé par la poste en recommandé conformément au code du travail.

Elle s'est ainsi basée sur un arrêt de la Cour d'appel du 26 novembre 2009, numéros 34094 et 34146 du rôle, pour retenir que la lettre de licenciement a été valablement notifiée par le Collège du Bourgmestre et Echevins, de sorte qu'elle serait opposable au requérant.

Elle s'est encore basée sur un arrêt de la Cour d'appel du 1^{er} juin 2017, numéro 44540 du rôle, pour retenir que d'un point de vue du droit du travail, le licenciement est valable en lui-même et opposable aux tiers à partir du moment où il a été notifié par lettre recommandée.

La partie défenderesse a partant fait valoir que peu importe la délibération de l'article 53 de la loi communale, le licenciement est valable et opposable aux tiers.

Le requérant a à l'audience du 25 février 2025 demandé à voir rejeter le moyen d'incompétence matérielle du Président du Tribunal du Travail pour connaître de la demande en nullité du licenciement basée sur l'article 53 de la loi communale, ainsi que le moyen d'irrecevabilité de cette demande à défaut de texte prévoyant cette nullité, alors que ces moyens n'auraient pas été soulevés in limine litis.

Il a ensuite fait valoir que le contrat de travail, qui serait un contrat de droit privé, est régi par le code du travail et non pas par les dispositions communales.

Il a ensuite fait valoir que la lettre de licenciement indique que les voies de recours sont à adresser devant les juridictions du travail.

Il a ensuite fait valoir que l'article 53 de la loi communale et l'article 9 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes sont à prendre en corrélation.

Il a ainsi fait valoir que la procédure administrative aurait dû être respectée en l'espèce, ce qui n'aurait pas été fait.

Il a ainsi fait valoir que les garanties procédurales n'ont pas été respectées.

Il a ainsi fait valoir qu'en l'absence de délibération, il y a eu une entrave à la garantie procédurale prévue à l'article 9 du règlement grand-ducal du 8 juin 1979 relatif à la procédure à suivre par les administrations relevant de l'Etat et des communes.

Il a ainsi fait valoir qu'il n'est pas en mesure de savoir si la délibération a été prise en bonne et due forme, selon les règles de l'art.

Le requérant a finalement fait valoir que la loi communale, qui protégerait l'employé communal en sa qualité de partie faible, est d'ordre public.

La partie défenderesse a répliqué que la remise en cause d'un acte administratif qui est la décision du Conseil des Bourgmestre et Echevins est à faire devant le Tribunal administratif.

Le requérant a répliqué qu'il ne peut pas attaquer un acte administratif qui n'existe pas.

Il a ensuite fait valoir que si le Collège des Bourgmestre et Echevins l'a licencié, il veut voir la délibération.

Il s'est ainsi demandé si la délibération a été prise à l'unanimité.

Il a ainsi fait valoir que le secrétaire communal aurait pu nous le dire.

Il a ainsi fait valoir qu'il maintient sa demande en nullité pour cause d'absence de délibération du Collège des Bourgmestre et Echevins sur base de l'article 53 de la loi communale qui serait d'ordre public.

B. Quant aux motifs de l'ordonnance

En ce qui concerne en premier lieu le moyen relatif à l'incompétence matérielle du Président du Tribunal du Travail pour connaître de la demande en nullité du licenciement sur base de l'article 53 de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988, la Présidente du Tribunal du Travail donne à considérer que la compétence matérielle des tribunaux est d'ordre public, de sorte que ce moyen peut être soulevé en tout état de cause.

Le moyen du requérant suivant lequel l'incompétence matérielle du Président du Tribunal du Travail doit être soulevée in limine litis doit partant être rejeté.

Aucune disposition légale ne confère ensuite compétence matérielle au Président du Tribunal du Travail pour prononcer la nullité d'un licenciement pour cause d'absence de délibération préalable du Collège des Bourgmestre et Echevins.

La Présidente du Tribunal du Travail doit partant se déclarer matériellement incompétente pour se prononcer sur la nullité d'un licenciement pris en violation de l'article 53 de la loi communale modifiée du 13 décembre 1988.

La Présidente du Tribunal du Travail se déclare cependant matériellement compétente pour connaître de la demande en nullité du licenciement sur base des articles L.246-4(3) et L.010-2 du code du travail.

Les demandes, par ailleurs introduites dans les forme et délai de la loi, doivent être déclarées recevables en la forme pour le surplus.

II. Quant à la demande de la partie défenderesse en rejet de la dernière farde de pièces communiquée par le requérant

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 25 février 2025, la partie défenderesse a ensuite demandé le rejet de la farde de pièces que le requérant lui a communiquée le jeudi, 20 février 2025 à 15.32 heures.

Le requérant a fait valoir qu'il a communiqué sa dernière farde de pièces cinq jours avant l'audience du 25 février 2025, de sorte que cette farde de pièces aurait été communiquée en temps utile et qu'elle devrait être prise en considération.

Le requérant a encore fait valoir que la moitié des pièces de sa dernière farde de pièces sont connues de la partie défenderesse.

Si ses pièces devaient être rejetées, le requérant a en vertu du principe de l'égalité des armes demandé à voir rejeter également les pièces de la partie défenderesse qui lui auraient été communiquées le vendredi, 14 février 2025 à 10.00 heures.

La partie défenderesse a répliqué que le requérant a communiqué les pièces litigieuses après les plaidoiries du 18 février 2025 alors qu'elle aurait communiqué les siennes avant ces plaidoiries.

Elle a encore fait valoir qu'elle a au vu du caractère urgent de l'affaire dû pouvoir communiquer ses pièces encore 14 février 2025.

La partie défenderesse a finalement fait valoir que le requérant a eu ses pièces jusqu'à l'audience du 25 février 2025.

Le requérant a finalement fait répliquer qu'il a légitimement été en droit de communiquer encore des pièces entre l'audience du 18 février 2025 et celle du 25 février 2025.

Le requérant a ainsi donné à considérer qu'il a communiqué ses dernières pièces cinq jours avant l'audience du 25 février 2025.

B. Quant aux motifs de l'ordonnance

Aux termes de l'article 279, alinéa 1^{er}, du nouveau code de procédure civile, « *la partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* ».

En outre, d'après l'article 282 du même code, « *le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* ».

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande.

Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats.

L'appréciation du caractère utile de la communication incombe à la juridiction saisie du litige.

Cette communication doit se faire suffisamment tôt.

Il appartient donc au juge d'apprécier dans chaque cas si la communication est intervenue en temps utile et d'écarter, s'il l'estime opportun, les pièces communiquées tardivement.

Il appartient ainsi au juge de tenir compte de considérations propres à chaque espèce : ce qui importe, c'est de savoir si le destinataire de la communication a ou non disposé d'un délai suffisant pour examiner les documents communiqués et pour prendre position par rapport aux pièces communiquées.

Dans les procédures ne comportant pas l'ordonnance de clôture, comme en l'espèce, le caractère tardif ou non de la communication des pièces doit s'apprécier par rapport à la date de l'audience : sachant en effet que des conclusions orales peuvent être prises devant la formation de jugement, il s'agit de

vérifier s'il a été procédé à la communication dans des conditions de délai permettant la préparation de telles conclusions par la défense.

La Présidente du Tribunal du Travail donne en premier lieu à considérer qu'étant donné que l'affaire a à l'audience du 18 février 2025 été refixée pour continuation des débats à l'audience du 25 février 2025, le requérant a encore pu verser d'autres pièces entre ces deux audiences.

Or, les pièces litigieuses, qui sont au nombre de cinq pièces, ont été communiquées par le requérant à la partie défenderesse le jeudi, 20 février 2025 à 15.32 heures, soit cinq jours avant l'audience, de sorte que la partie défenderesse a eu un délai suffisant pour examiner les documents communiqués et pour prendre position sur ces documents.

La demande de la partie défenderesse tendant à voir rejeter les pièces en question doit partant être rejetée.

III. Quant à la demande en nullité du licenciement basée sur l'article L.246-4(3) du code du travail

A. Quant aux moyens des parties au litige

Dans sa requête, le requérant a fait valoir qu'il est en l'espèce constant en cause, alors que se dégageant des propres termes de la lettre de licenciement, qu'il a, ensemble avec sa collègue de travail PERSONNE2.), suivant courrier collectif du 29 août 2024 et ceci conformément aux droits leurs conférés par les articles L.246-3 et suivants du code du travail, ensemble l'article 6.6. de la convention collective pour les salariés des Communes du Sud et dans un premier temps, dénoncé les actes dont il avait jusqu'à cette date été victime.

Il a à ce sujet fait valoir qu'il est important de souligner qu'il s'agissait là d'une simple dénonciation, partant nullement d'une action judiciaire, voire juridictionnelle, proprement dite.

Il a ensuite fait valoir que par simple courriel du 5 septembre 2024, il a suite à la notification en bonne et due forme de sa première dénonciation été informé par l'avocat de la partie défenderesse de l'ouverture d'une prétendue « enquête interne », enquête qui a été menée par la société SOCIETE1.), exclusivement et unilatéralement désignée par la partie défenderesse et dont on ignore d'ailleurs et à ce jour si elle avait les compétences nécessaires pour procéder à une telle enquête en cette matière spécifique, c'est-à-dire la protection contre le harcèlement moral au travail.

Il a ensuite fait valoir qu'il est tout aussi important de mettre en exergue que dans ladite correspondance, le mandataire adverse se réfère ab initio, c'est-à-dire avant même le début de cette enquête annoncée, déjà à de « *fausses plaintes en la matière* » et qui pourraient également mener à « *une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la résiliation du contrat de travail* », ce dont il a par courrier du 10 septembre 2024 bien pris acte.

Il a ensuite fait valoir que ses attestations testimoniales avaient, à leur tour et avec les pièces probantes y annexées, été dûment communiquées à la demande de la société SOCIETE1.) en date du 10 octobre 2024 alors qu'il y témoignerait, d'ailleurs en détail, de tous les faits dénoncés.

Il a ensuite fait valoir qu'y avaient pareillement été recueillis les témoignages écrits de PERSONNE3.), conseiller communal, du 27 octobre 2024, de PERSONNE4.), ouvrier communal, du 28 octobre 2024, de PERSONNE5.), à son tour secrétaire communal faisant fonction, du 29 octobre 2024, et de PERSONNE6.), conseiller communal, du 8 novembre 2024, et dont les déclarations confirment, quitte et individuellement pris, en partie ses doléances.

Il a ensuite fait valoir qu'aux termes d'un courriel officiel subséquent du mandataire de la partie défenderesse du 13 novembre 2024, l'enquête interne aurait, toujours à cette date, été achevée et que selon l'appréciation de la partie défenderesse, il en ressortirait que les documents et témoignages recueillis au cours de ladite enquête n'auraient « *pas révélé des faits constitutifs de harcèlement moral* » et que l'obligation de la partie défenderesse s'arrêterait « *à la communication des conclusions de l'enquête* » alors que la partie défenderesse ne serait « *pas autorisée à divulguer le rapport d'enquête en raison de son obligation de confidentialité et de protection des données* », position qui aurait par la suite été réitérée dans un communiqué de presse du 20 novembre 2024.

Il a ensuite fait valoir qu'il est significatif de constater qu'il n'a toujours sous le rapport de cette « enquête » prétendument arrivée à terme jamais été personnellement entendu, réalité des choses en somme remarquable et ceci plus particulièrement pour ce qui est du respect du principe du contradictoire et du devoir de neutralité dans le chef de SOCIETE1.).

Il a ensuite fait valoir que fut tout aussi remarquable, notamment au regard de la loi du 1^{er} août 2018 sur la protection des données, le fait que l'analyse purement unilatérale et subséquente du mandataire de la partie défenderesse du lendemain 21, novembre 2024 ait été officiellement publiée et affichée au « *Raider* » de la Commune, sachant qu'une demande de prise de position de sa part du 26 novembre 2024 est à ce jour restée sans réponse, en ce que tout porte en effet à croire que cette publication, en substance dénuée de toute justification en droit, avait pour seul et unique but de le discréditer dans la mesure où il ne s'agit là nullement d'une publication officielle requise au niveau de la législation et de la réglementation communale.

Il a ensuite fait valoir que non seulement la partie défenderesse refuse, malgré demande formelle et réitérée du 22 novembre 2024, de communiquer le fameux rapport, mais qu'elle s'oppose même à transmettre les conclusions y déduites, si pour autant que les dispositions protectrices des données personnelles des témoins devraient, à suivre la ligne de défense de la partie défenderesse à la lettre, être prises en considération, faisant ainsi en sorte qu'il se voit dans l'impossibilité la plus absolue de prendre position.

Il a ensuite fait valoir que s'y ajoute également qu'il laisse, pareillement à ce jour, d'être établi si la délégation du personnel actuellement en fonction auprès de la partie défenderesse a ou non été impliquée dans toute cette procédure, dans la mesure où cette intervention est en effet expressis verbis exigée par l'article L.246-3(4) in fine du code du travail et qui dispose ainsi que « *cette évaluation, ainsi que les réévaluations ultérieures, se font après consultation de la délégation du personnel ou, à défaut, de l'ensemble du personnel* », d'où une autre irrégularité, du moins apparente, d'une part, mais surtout et d'autre part, la preuve du fait que cette soi-disant « enquête » n'est rien qu'une mascarade unilatéralement orchestrée par la partie défenderesse pour les seuls besoins de la cause et particulièrement afin de démontrer, hélas faussement, une réaction positive par rapport à la dénonciation du 29 août 2024 et dont l'originalité laisse par ailleurs quelque peu à désirer, pour ne pas dire plus.....

Il a ensuite fait valoir que la partie défenderesse l'a par courrier du 5 décembre 2024 convoqué pour le 18 décembre 2024 à un entretien préalable « *en vue d'un éventuel licenciement* » et ceci en violation flagrante de l'article L.246-4 du code du travail, sachant qu'entretemps il s'était, suivant recours du 12 décembre 2024 et au regard de l'attitude totalement intransigeante, ensemble les actes de harcèlement moral persistant affichés dans le chef de la partie défenderesse, adressé à l'INSPECTION DU TRAVAIL ET DES MINES (I.T.M.), de sorte que la protection spéciale contre le licenciement prévue par les termes de la même disposition, d'ailleurs non renfermée dans un délai spécifique, continue nécessairement à s'appliquer en état actuel du dossier.

Il a ensuite fait valoir que s'en est finalement suivi et à son énorme surprise, de surcroît tout juste un jour avant la journée du Réveillon de Noël et après une ancienneté de presque trente ans, sans le

moindre avertissement, ni autre procédure disciplinaire préalable auprès de la partie défenderesse pendant toute cette ancienneté, le congédiement, en plus avec effet immédiat daté du 20 décembre 2024, le tout, en pleine période de protection au sens de l'article L.246-4(3) du code du travail.

Il a partant fait valoir que le licenciement ainsi intervenu est nul de plein droit et qu'il y a partant lieu d'ordonner son maintien, sinon sa réintégration, auprès de la partie défenderesse.

Il a ensuite, pour autant que de besoin, formellement contesté les motifs afférents au congédiement ainsi prononcé par la partie défenderesse dans la mesure où il n'a, concernant la dénonciation du 29 août 2024, ensemble avec son recours devant l'ITM du 12 décembre 2024, que fait usage de ses droits par rapport à des faits qui sont parfaitement avérés, alors qu'il serait en l'espèce et même après cette dénonciation la victime d'actes de harcèlement les plus caractérisés et inadmissibles de la part de la partie défenderesse, actes qu'il aurait d'ailleurs vécus de plus en plus difficilement au niveau psychologique et qui rentrent manifestement dans la définition reprise par l'article L.246-1 du code du travail, respectivement par l'article 6.6. de la prédite convention collective, et selon laquelle le harcèlement est défini comme « *toute conduite qui, par sa répétition, ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité et à l'intégrité psychique ou physique d'une personne* » et qui présente, en outre, « *un risque pour l'emploi de la personne concernée et/ou qui dégrade le climat de travail* », ce qui serait précisément et incontestablement le cas en l'espèce dans la personne de la victime des actes en question.

Il a ensuite fait valoir que depuis le 1^{er} janvier 2019, non moins de dix-huit personnes ont pour diverses raisons quitté leur travail auprès de la partie défenderesse, constat qui en dirait déjà long sur l'exercice du pouvoir de direction, somme toute pour le moins particulier de la Bourgmestre.

Il a ensuite fait valoir que la dénonciation des faits n'a en rien été faite avec une légèreté blâmable alors qu'elle reposerait sur des éléments caractéristiques de la notion de harcèlement moral et tels que dûment prouvés.

Il a ensuite fait valoir que l'épisode du 17 juillet 2024 se trouve entièrement confirmé par le bais d'une lecture combinée des attestations testimoniales de PERSONNE6.), de PERSONNE5.) et de PERSONNE3.), desquelles il se dégagerait en effet très clairement que la Bourgmestre l'a non seulement gravement discrédité lors du dîner en question, mais qu'elle a en outre de surcroît ouvertement déclaré entendre ses défaire de ses services et ceci à l'instar de deux autres employés/fonctionnaires nommément cités.

Il a ensuite fait valoir que le fait que ces déclarations lui aient été rapportées et qu'il, respectivement une autre personne informée, ne les avait tout aussi effectivement pas personnellement entendues n'est sous ce rapport nullement pertinent alors que les trois témoins précités auraient de leur côté bien été présents, de sorte que leurs témoignages respectifs seraient contrairement au soutènement adverse bien direct.

Il a ensuite fait valoir que les faits des 7 et 21 juillet 2023 se trouvent de leur côté dûment établis sur base d'un échange de courriels exhaustif.

Il a ensuite fait valoir que le fait du 25 juin 2024 se trouve à son tour confirmé par la partie adverse elle-même, ensemble une attestation testimoniale dont il serait d'ores et déjà en possession, quitte à ce qu'il se trouve, pour des raisons bien compréhensibles, déformé dans son contexte du côté de la partie défenderesse, étant d'ores et déjà bien souligné qu'il n'a jamais soutenu que tous les employés et ouvriers étaient présents, mais uniquement que ceux qui étaient présents y avaient pu assister, ce qui constituerait toutefois une légère différence.

Le requérant a ensuite fait valoir que la même remarque vaut pour les points d) et e) repris à la page 7 de la lettre de licenciement.

En ce qui concerne en deuxième lieu le reproche relatif au prétendu harcèlement moral auquel il se serait de son côté adonné à l'encontre de certains de ses collègues de travail, le requérant a fait valoir que ce reproche se heurte déjà à la forclusion prévue par l'article L.124-10(6) du code du travail alors qu'il engloberait des prétendus faits qui remontent, du moins en partie et selon les propres affirmations de la partie défenderesse, largement au-delà du 20 novembre 2024.

Le requérant a ensuite fait valoir que ce reproche repose sur de simples allégations, sinon du moins de fausses interprétations, et qu'il se trouve pareillement contredit par un échange de courriels électroniques exhaustif, notamment du 5 juillet 2024 et du 29 août 2024.

Il a encore fait valoir que l'ancienneté de PERSONNE7.) ne rend la version de la partie défenderesse pas crédible pour en effet relever d'un prétexte parfaitement fallacieux et inventé de toutes pièces.

Le requérant a finalement fait valoir à ce sujet qu'il est étonnant de constater que ces mêmes reproches ne voient bizarrement et après presque trente ans d'ancienneté de service irréprochable le jour qu'au moment où il dénonce lui-même et en premier les faits dont il a été la victime.

En ce qui concerne en troisième lieu le reproche lié à une prétendue diffusion publique de la dénonciation des faits dans son chef, le requérant a fait valoir qu'il est important de souligner qu'il conteste ce reproche avec toute véhémence alors qu'il se dégagerait de la propre narration de cet élément par la partie défenderesse que cette diffusion a, communication de presse à l'appui et du moins en grande partie, émané du syndicat ORGANISATION1.) et par rapport auquel il n'a évidemment aucun pouvoir.

Le requérant a en effet fait valoir que si transmission d'informations il y avait eu à ce sujet, cette transmission est nécessairement à rechercher auprès de la délégation du personnel en fonctions auprès de la partie défenderesse, de sorte que cette dernière se tromperait sous ce rapport manifestement d'adversaire.

En ce qui concerne sa prise de position vis-à-vis de la chaîne MEDIA1.), le requérant a fait valoir que celle-ci relève pour sa part du droit de réponse et ne saurait partant pas être constitutif d'un éventuel comportement fautif, outre le fait que cette même prise de position relève, compte tenu de la teneur des trois prédites attestations testimoniales, de l'exceptio veritas.

Le requérant a partant fait valoir qu'il résulte de l'ensemble des développements qui précèdent et si pour autant le fond de l'affaire devait à ce stade de la procédure être abordé, que les faits qui lui sont reprochés ne sauraient en tout état de cause pas justifier un licenciement avec effet immédiat dans la mesure où toute faute grave au sens de l'article L.124-10 du code du travail laisse en l'espèce d'être établie dans sa personne.

A l'audience du 18 février 2025, le requérant a fait valoir que la partie défenderesse a mené une enquête préalable pour savoir comment la commune pourrait mieux fonctionner.

Il a ainsi fait valoir que la société SOCIETE2.) a été chargée de la mission de déterminer comment la partie défenderesse pouvait mieux fonctionner, société qui aurait pour gérant SOCIETE1.).

Il a ainsi fait valoir que le rapport effectué par la société SOCIETE1.) n'est pas neutre.

Il s'est ensuite demandé si la convention de collaboration entre le Collège des Bourgmestre et Echevins et la société SOCIETE1.) a été soumise au vote du conseil communal.

Il a ainsi fait valoir qu'il faut aussi informer le conseil communal, ce qui n'aurait pas été fait.

Il a ensuite fait valoir qu'on lui a déjà annoncé le chemin en septembre 2024 avant que la société SOCIETE1.) ait commencé son enquête.

Il a ainsi fait valoir qu'on lui a annoncé son licenciement avant que l'enquête ne commence.

Il a ensuite fait valoir qu'on lui a dans un premier temps opposé le rapport sans le lui communiquer.

Il a ensuite fait valoir que la Bourgmestre a dit dans son interview au MEDIA2.) qu'elle n'avait pas connaissance du rapport non plus.

Il a ainsi donné à considérer que la Bourgmestre l'a licencié sans avoir connaissance dudit rapport.

Il a ensuite fait valoir qu'il n'y a pas de justification en droit de la publication de l'avis juridique sur son licenciement sur « Raider ».

Il a en effet fait valoir que le « Raider » n'est là que pour les publications officielles de la commune.

Il a ainsi fait valoir que c'est lui, lui qui aurait travaillé depuis vingt-neuf ans pour la commune, qui a été discrédité et non pas la partie défenderesse.

Il s'est ensuite référé au courrier de l'I.T.M. du 5 février 2025 pour retenir que l'I.T.M. a réceptionné son recours le 12 décembre 2024.

Il a ainsi fait valoir que son recours à l'I.T.M. a été posé avant son entretien préalable au licenciement du 18 décembre 2024, de sorte que la protection contre le licenciement aurait joué.

Il a ensuite fait valoir qu'il a contrairement aux dires de la partie défenderesse bien fait un recours devant l'I.T.M..

Il a cependant contesté l'affirmation de l'ITM suivant laquelle elle ne serait pas compétente pour les cas de harcèlement moral subis par les salariés occupés auprès d'une institution étatique.

Il a ainsi fait valoir que l'I.T.M. n'a pas justifié son affirmation par un texte légal.

Il a encore fait valoir qu'il a bien saisi les tribunaux.

Il a ensuite donné à considérer qu'il n'y a pas de délai pour demander la nullité du licenciement sur base de l'article L.246-4 du code du travail.

Il a ensuite fait valoir que la protection en cas de dénonciation d'un harcèlement moral ne s'arrête pas quand l'enquête est terminée.

Il a ensuite fait valoir qu'il résulte de la note de service qu'il a versée au dossier qu'il avait l'obligation de dénoncer tout endommagement aux véhicules au Collège des Bourgmestre et Echevins.

Il a partant fait valoir qu'il s'est tenu à la note de service de la commune.

Il a ainsi fait valoir qu'on lui reproche d'avoir respecté la note de service.

Il a ensuite fait valoir que la partie défenderesse ne conteste pas les faits du 7 juillet 2023 et que le rapport d'enquête n'en parle pas.

Il a ensuite fait valoir qu'il y a lieu de lire les attestations testimoniales de PERSONNE5.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE6.) ensemble alors qu'ils n'auraient pas été présents au même moment.

Il a ainsi fait valoir que tous ces témoins disent qu'ils ont été choqués par les propos de la Bourgmestre.

Il a ainsi fait valoir que peu importe que les témoins soient des témoins indirects alors que ces témoins auraient été présents à la réunion et qu'ils diraient la vérité.

Il a ainsi fait valoir que peu importe combien de personnes intermédiaires ont entendu les dires de la Bourgmestre.

Le requérant a ensuite fait valoir que les témoins en question n'ont pas suivi la menace de la Bourgmestre que cela devait rester interne.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au harcèlement moral auquel il se serait adonné à l'encontre de certains de ses collègues de travail, le requérant a fait valoir que ce reproche est forclos. Il a en effet fait valoir que la Bourgmestre et PERSONNE8.) ont assisté à l'épisode du 25 juin 2024, qu'elles avaient connaissance de sa prétendue attitude désobligeante et qu'il n'a pas été sanctionné à ce moment-là, mais seulement six mois plus tard.

Il a ainsi fait valoir que les faits vont au-delà du délai de forclusion d'un mois.

Il a ensuite fait valoir qu'il n'a pas pu harceler PERSONNE7.) alors qu'ils n'auraient travaillé que quelques mois ensemble.

Il a ainsi fait valoir que PERSONNE7.) travaille auprès de la commune depuis le 4 juin 2024, qu'il a été en maladie les mois de novembre et de décembre 2024 et qu'ils ont pris des congés de part et d'autre.

Il s'est ensuite demandé comment on peut harceler son supérieur hiérarchique.

Il a ainsi donné à considérer que PERSONNE7.) n'est pas allé voir la délégation du personnel ou le Conseil des Echevins.

Il a finalement fait valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) est vague et difficilement compréhensible.

Le requérant a ainsi fait valoir que cette attestation testimoniale ne comporte pas de date pour qu'on ne puisse pas invoquer la forclusion.

En ce qui concerne ensuite la médiatisation des faits dans la presse, le requérant a contesté toute implication avec la presse.

Le requérant a encore fait valoir qu'il n'est pas aussi puissant et influant pour dicter à la presse ce qu'elle doit écrire.

En ce qui concerne finalement l'article de presse de MEDIA1.), le requérant a fait valoir qu'il a fait valoir son droit de réponse au communiqué de presse de la commune.

A l'audience du 25 février 2025, la partie défenderesse a fait valoir que le licenciement du requérant ne saurait pas être annulé sur base de l'article L.246-4 du code du travail.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant n'a pas été protégé contre le licenciement.

Elle a en effet fait valoir qu'en matière de harcèlement, il n'existe pas de protection contre le licenciement.

Elle a à ce sujet donné à considérer que la plainte à l'I.T.M. a été envoyée le 12 décembre 2024 après la convocation à l'entretien préalable au licenciement qui daterait du 5 décembre 2024.

Elle a ainsi fait valoir que c'est la convocation à l'entretien préalable au licenciement qui fait démarrer la procédure de licenciement.

Elle a ensuite fait valoir que le requérant est resté en défaut de prouver son affirmation suivant laquelle elle l'aurait licencié par représailles.

Elle a ainsi contesté avoir licencié le requérant en représailles à la dénonciation par ce dernier de faits de harcèlement moral.

Elle a en effet fait valoir que le licenciement n'a pas été pris en représailles à la dénonciation par le requérant de faits de harcèlement moral alors qu'il se baserait sur trois motifs qui n'auraient rien à avoir avec le fait qu'il y a eu une telle dénonciation et une plainte.

Elle a ainsi fait valoir que constituent des représailles, tout acte ou omission direct ou indirect qui intervient dans un contexte professionnel, est suscité par un signalement interne ou externe ou une divulgation publique, et qui cause ou peut causer un préjudice injustifié à l'auteur du signalement.

Elle a ainsi fait valoir que le licenciement ne constitue pas un préjudice injustifié pour le requérant alors qu'il serait justifié par des pièces concrètes.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle n'a pas licencié le requérant par représailles, par vengeance, mais qu'elle a respecté ses obligations légales.

Elle a en effet fait valoir qu'elle a procédé à une enquête après le dépôt par le requérant de sa plainte.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a effectué une enquête afin de déceler la vérité.

Elle a ainsi fait valoir qu'il s'est révélé à l'issue de l'enquête et à la réception des pièces que c'est le requérant qui a lui-même été à l'origine du harcèlement, de sorte qu'elle aurait procédé à son licenciement.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle a mandaté un prestataire externe pour effectuer cette enquête alors que la Bourgmestre aurait été mise en cause.

Elle a ainsi donné à considérer que c'est la commune et non pas la Bourgmestre qui a mandaté la société SOCIETE1.).

Elle a ensuite soutenu que l'enquête est sérieuse, impartiale, objective et neutre.

Elle a en effet donné à considérer que la société SOCIETE1.) est spécialisée en matière de harcèlement moral.

Elle a ainsi soutenu que mandater la société SOCIETE1.) de l'enquête a été la chose raisonnable et raisonnée à faire.

Elle a ensuite fait valoir que le requérant n'a pas mis en cause la légalité de l'enquête et qu'il y a même participé.

Elle a ensuite fait valoir que le Ministère de l'Intérieur a approuvé le choix d'un consultant externe.

Elle a ensuite fait valoir que le vote du Conseil communal est un acte administratif qui serait de la compétence des juridictions administratives.

Elle a ensuite fait valoir qu'il n'y a aucun grief à avoir sur le mail que Maître Christian JUNGERS a envoyé à Maître Alex PENNING le 5 septembre 2024.

Elle a ainsi fait valoir que ce mail ne suggère pas une prise de décision ou un avis juridique avant le commencement de l'enquête.

Elle a ainsi fait valoir que ce mail ne fait que renvoyer au règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 portant déclaration d'obligation générale de la convention relative au harcèlement et à la violence au travail conclue entre les syndicats ORGANISATION1.) et ORGANISATION2.), d'une part, en l'ORGANISATION3.), d'autre part, et plus précisément à son article 2 suivant lequel « *les fausses accusations ne seront pas tolérées et pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement* ».

Elle a ensuite fait valoir qu'il y a dans ce mail une prise en compte de la dénonciation du requérant par la commune qui y aurait déjà dit qu'elle aurait recours à un prestataire externe pour mener une enquête.

Elle a ensuite fait valoir qu'il résulte du rapport d'enquête de la société SOCIETE1.) que la délégation du personnel de la commune a salué la démarche et la neutralité de la commune.

Elle a ainsi fait valoir que son choix de recourir à un prestataire externe pour mener l'enquête a été judicieux.

Elle a ainsi fait valoir que SOCIETE1.), qui aurait rendu son rapport le 11 novembre 2024 sans être influencé, a retenu la légèreté blâmable du requérant.

Elle a ensuite fait valoir que le courrier de licenciement du 20 décembre 2024 reprend que le requérant a agi avec une légèreté blâmable.

Elle a ensuite renvoyé à l'analyse juridique du 21 novembre 2024, analyse postérieure au rapport d'enquête du 11 novembre 2024, pour conclure que les faits ne constituent pas un harcèlement au sens du code du travail, ni un harcèlement obsessionnel au sens du code pénal.

Elle a ainsi fait valoir que des ouï-dire ou des impressions ne constituent pas un harcèlement moral.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle a pris le soin de prendre en plus de l'enquête un avis juridique et cela avant le licenciement.

Elle a ainsi fait valoir que l'enquête est valable et justifiée, de sorte qu'il y aurait lieu de l'analyser.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle reproche en premier lieu au requérant d'avoir faussement dénoncé des faits qui seraient sans lien avec la Bourgmestre.

La partie défenderesse a ainsi fait valoir que la lettre de licenciement est basée sur des faits réels.

En ce qui concerne ainsi les faits du 17 juillet 2024, la partie défenderesse a fait valoir que le nom du requérant n'est pas tombé.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant a rapporté les faits à lui-même de manière implicite.

Elle a ensuite fait valoir que les témoignages de PERSONNE5.), de PERSONNE3.) et de PERSONNE6.) n'ont pas permis de confirmer l'interprétation des faits du requérant.

Elle a ensuite fait valoir qu'il y a une différence entre l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) et la description des faits donnée par le requérant dans sa plainte.

La partie défenderesse a ainsi fait valoir que l'enquêteur a à défaut d'indication du nom du requérant ou d'une faute de la Bourgmestre rejeté l'hypothèse de harcèlement moral.

En ce qui concerne ensuite les faits du 21 juillet 2023, la partie défenderesse a fait valoir qu'elle a respecté la convention collective en convoquant le requérant à un entretien préalable au licenciement.

Elle a donné à considérer que ceci ne constitue pas un harcèlement moral et que ceci ne concerne pas la Bourgmestre.

Elle a ensuite donné à considérer que le requérant n'a pas introduit un recours contre cet entretien au sens de la convention collective.

Elle a ainsi fait valoir que le rapport a conclu qu'il n'y a pas eu de harcèlement moral sur ce reproche-là.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a reproché dans la lettre de licenciement au requérant le fait d'avoir prétexté une faute de la Bourgmestre alors qu'il y aurait seulement eu un entretien préalable au licenciement.

Elle a ainsi fait valoir qu'il n'y a aucun élément qui indiquerait que le comportement de la Bourgmestre a été reprochable.

La partie défenderesse a ainsi fait valoir que le requérant a fait une fausse dénonciation à l'égard de la Bourgmestre et du Conseil échevinal.

En ce qui concerne ensuite les faits du 25 juin 2024, la partie défenderesse a fait valoir que PERSONNE9.) a exclu dans son attestation testimoniale que la structure actuelle puisse créer un malaise.

Elle a ensuite fait valoir que les témoins PERSONNE10.), PERSONNE11.), PERSONNE12.) et PERSONNE13.) ont décrit que la nouvelle organisation avait été présentée, suivie d'une discussion ouverte permettant à tous les participants de poser leurs questions.

Elle a ainsi fait valoir que personne n'a été dénigré, discrédité.

Elle a partant fait valoir que les allégations que le requérant a faites à ce sujet dans sa plainte sont fausses.

Elle a dès lors encore fait valoir que le reproche d'un comportement harcelant imputable à la Bourgmestre laisse d'être fondé.

Elle a ensuite renvoyé aux attestations testimoniales de PERSONNE9.) pour retenir que la position de PERSONNE9.) ne correspond pas à la dénonciation du requérant.

Elle s'est ensuite basée sur les attestations testimoniales de PERSONNE10.), de PERSONNE11.) et de PERSONNE12.), attestations qui auraient été analysées par l'enquêteur, pour retenir que les déclarations de ces témoins ne correspondent pas aux allégations du requérant.

Elle a ainsi fait valoir qu'il résulte de ces attestations testimoniales que la discussion proposée par la Bourgmestre et PERSONNE8.) a été une discussion ouverte et constructive.

La partie défenderesse a ainsi fait valoir qu'elle a au vu des conclusions de l'enquêteur suivant lesquelles les allégations du requérant seraient fausses retenu que les propos allégués par ce dernier ne correspondent pas à la réalité.

En ce qui concerne ensuite la note de service dont a fait état le requérant, la partie défenderesse a fait valoir que le requérant n'a eu pour obligation que d'indiquer les dégâts causés aux véhicules, mais non pas qui a causé ces dégâts, ni de quelle manière ces dégâts ont été causés.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant devait assurer un suivi des dégâts sur les véhicules et non pas dénoncer de manière malveillante ses collègues de travail et semer la panique parmi ces derniers.

La partie défenderesse a ainsi fait valoir que le requérant a en ce qui concerne le reproche litigieux encore fait de fausses allégations et qu'il a détourné les faits dans le but de nuire à la Bourgmestre.

En ce qui concerne ensuite les faits relatifs à la coupure d'accès, la partie défenderesse a fait valoir que le rapport de l'enquêteur, qui se serait basé sur les documents fournis et sur les attestations testimoniales de PERSONNE9.) et de PERSONNE14.), a retenu qu'il n'y a pas eu de coupure formelle de l'accès du requérant par le service des ressources humaines.

Elle a encore fait valoir que le rapport retient que le blocage temporaire relève d'une négligence du requérant dans la gestion du mot de passe assurant sa sécurité d'accès.

La partie défenderesse a finalement fait valoir à ce sujet que ces faits ne sont pas en lien avec la Bourgmestre.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif à la demande de congé, la partie défenderesse a fait valoir qu'il résulte du rapport de l'enquêteur que les investigations n'ont permis de mettre en évidence ni l'identité de l'auteur de la demande de congé litigieuse, ni une quelconque implication de la Bourgmestre dans cette affaire.

Elle a partant fait valoir que le requérant a fait des accusations injustes envers la Bourgmestre.

Elle a encore fait valoir qu'il résulte du rapport d'enquête qu'elle a pris les mesures nécessaires pour restaurer le solde de congé du requérant et qu'elle a sollicité l'aide de la police.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a tout mis en œuvre pour arranger la situation qui n'aurait rien à avoir avec la Bourgmestre.

Elle a ainsi fait valoir qu'il n'y a pas eu de harcèlement de la part de la Bourgmestre en ce qui concerne ce cinquième reproche.

Elle a ensuite contesté les pièces du requérant.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle s'est basée sur des faits et des pièces qui seraient réels pour retenir la fausse dénonciation comme motif de licenciement.

Elle a ensuite fait valoir qu'il résulte du rapport de l'enquête un souci permanent de la part des responsables communaux pour réagir à toute demande de clarification.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a toujours réagi pour que le requérant et ses collègues de travail puissent avoir des discussions ouvertes et des clarifications.

Elle a ainsi fait valoir que tout a été mise en œuvre.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant, qui n'aurait pas été harcelé, a avec une légèreté blâmable porté des accusations infondées et fausses à l'encontre de la Bourgmestre.

La partie défenderesse a partant fait valoir qu'elle n'a pas licencié le requérant par représailles, mais pour avoir faussement déposé plainte pour harcèlement moral.

En ce qui concerne ensuite le délai d'un mois prescrit par l'article L.124-10(6) du code du travail, la partie défenderesse a fait valoir que la question de savoir si le délai d'un mois a été respecté constitue une question de fond.

Elle a fait valoir à titre subsidiaire que le délai d'un mois court à partir de la connaissance des faits.

La partie défenderesse a ainsi fait valoir qu'elle a eu connaissance des faits litigieux à la suite du rapport du 11 novembre 2024 et encore plus tard pour d'autres reproches.

En ce qui concerne ensuite l'implication de la délégation du personnel, la partie défenderesse a fait valoir que la délégation du personnel n'a pas à être impliquée au moment de l'enquête.

Elle a ainsi fait valoir que le code du travail ne prévoit pas une implication de la délégation du personnel à ce moment.

Elle a ensuite fait valoir que le requérant a pu prendre position lors de l'enquête qui aurait été objective.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant a eu la possibilité de verser des attestations testimoniales et les pièces qu'il voulait, de sorte qu'il serait malvenu de prétendre qu'il n'a pas pu intervenir lors de l'enquête.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant avait le droit d'intervenir à l'enquête et qu'il l'a fait.

Elle a ainsi fait valoir que s'il n'y a pas eu d'audition, tout le monde a pu prendre position par écrit.

Elle a ainsi fait valoir qu'il n'a y eu en l'espèce aucune interférence, aucune subjectivité.

Elle a ainsi fait valoir qu'il n'y a rien de mieux que de procéder par voie d'attestations testimoniales qui serait une manière objective et neutre de procéder.

Elle a ensuite fait valoir que le rapport d'enquête n'a pas à être communiqué, mais que les conclusions de l'enquête doivent l'être.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a fait communiquer les conclusions de l'enquête au mandataire du requérant, ce qui aurait correspondu à ses obligations légales.

Elle a ensuite fait valoir qu'il résulte de pièces réelles et concrètes que le requérant a fait de fausses déclarations dans le but de nuire et de porter atteinte à la réputation de la Bourgmestre, de sorte que le requérant aurait agi avec une légèreté blâmable.

La partie défenderesse a partant fait valoir que le premier motif du licenciement consiste dans le fait pour le requérant d'avoir faussement allégué des faits à l'égard de la Bourgmestre et non pas dans le fait pour le requérant d'avoir dénoncé des faits de harcèlement moral.

En ce qui concerne ensuite le deuxième motif du licenciement, à savoir le fait pour le requérant d'avoir moralement harcelé ses collègues de travail, la partie défenderesse a fait valoir qu'il résulte en premier lieu du rapport d'enquête que le requérant a moralement harcelé PERSONNE7.).

Elle a ainsi fait valoir que PERSONNE7.) a appris que le requérant avait déjà installé un discours négatif sur sa personne avant même son entrée en fonction et avant même qu'ils se connaissent.

Elle a ensuite fait valoir que PERSONNE7.) a fait une tentative d'explication à laquelle le requérant serait resté étanche avec la remarque « je suis dans un pays libre, je peux dire ce que je veux. ».

Elle a encore fait valoir que le requérant a sapé l'autorité de PERSONNE7.) le 4 juillet 2024.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant a ouvertement montré son mépris envers PERSONNE7.) allant jusqu'à se lever et quitter la réunion pour montrer son opposition.

Elle a ainsi fait valoir que PERSONNE7.) a décrit cette situation comme extrêmement pesante et comme une charge mentale qui le rendrait malade.

Elle a ensuite renvoyé à l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) pour retenir que PERSONNE7.) s'est toujours senti à l'écart du requérant, que dès le premier jour où il a commencé à travailler, il a tout de suite senti une grosse tension entre le requérant et lui et qu'il a eu la boule au ventre chaque matin quand il s'est levé.

Elle a ensuite fait valoir qu'un salarié peut harceler un autre collègue de travail en quelques mois.

Elle a ensuite fait valoir qu'il y a en l'espèce eu un harcèlement vertical d'un salarié envers son supérieur hiérarchique.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant a été vexé et jaloux qu'un supérieur hiérarchique soit placé au-dessus de lui.

Elle a ensuite fait valoir que toute l'équipe a ressenti ce harcèlement.

Elle a ainsi fait valoir qu'il résulte du rapport d'enquête que l'enquête a permis de mettre au clair une vraie source de climat délétère qui aurait résidé dans le comportement répétitif du requérant.

Elle a en effet fait valoir qu'il résulte de ce rapport, ainsi que de l'attestation testimoniale de PERSONNE11.), que ce dernier a protesté contre la pratique du requérant de tenir un livre, le « blaues Buch », sur les travaux non effectués à sa satisfaction par le service jardinage et qu'il a transmis au Collège échevinal sans chercher le dialogue et permettre aux concernés de se défendre.

Elle a ensuite renvoyé aux mails de PERSONNE9.) des 4 et 5 juillet 2024 pour retenir que les autres membres de l'équipe n'en pouvaient plus non plus.

Elle a ainsi renvoyé au procès-verbal de la réunion de la délégation du personnel du 4 décembre 2024, document qui serait signé, pour retenir que PERSONNE10.) s'est plaint auprès de la délégation du personnel.

Elle a ainsi fait valoir que ce document est invoqué à l'appui du licenciement du requérant.

Elle a ensuite renvoyé au courrier de réclamation de PERSONNE10.) du 3 décembre 2024 dans lequel ce dernier se serait plaint d'un harcèlement de la part du requérant.

Elle a ensuite renvoyé à un courrier collectif « Richtigstellung » du 3 février 2025 pour retenir que le personnel de l'atelier de la régie s'est dans une prise de position collective plaint du comportement du requérant.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a rapporté la preuve de ce qu'elle a reproché au requérant sous le deuxième motif de la lettre de licenciement.

Elle a partant fait valoir que ses pièces démontrent que c'est le requérant qui a été le harceleur au sein de son équipe.

La partie défenderesse a dès lors fait valoir que le licenciement du requérant n'a pas été pris en représailles à la dénonciation du 29 août 2024.

En ce qui concerne finalement le troisième motif du licenciement, la partie défenderesse a fait valoir que le requérant a fait sa dénonciation à l'I.T.M. après la diffusion des faits dans la presse.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant a rendu les faits publics dans le but d'envenimer la situation et pour nuire à l'image de la Bourgmestre de manière injustifiée.

Elle a ensuite fait valoir que le courrier du 21 novembre 2024 a été fait suite à une discussion en séance publique au Conseil communal.

Elle a ainsi fait valoir que l'avis reprend ce qui a été dit au Conseil communal.

Elle a ainsi soutenu à ce sujet que ce courrier ne peut pas être comparé avec une divulgation des informations dans la presse.

Elle a ensuite fait valoir que l'ORGANISATION1.) et les médias ont été mis dans une atmosphère malveillante.

Elle a ensuite fait valoir que le requérant a véhiculé une mauvaise image de la commune et de la Bourgmestre.

Elle a ensuite fait valoir que le mandataire du requérant a en prenant contact avec les médias au nom du droit de réponse alimenté pour le compte du requérant cette diffusion et cette divulgation à l'encontre de la commune et de la Bourgmestre.

Elle a ainsi fait valoir que la divulgation à la presse n'a en l'espèce pas été justifiée, ni appropriée, et qu'elle a été faite dans le seul but de nuire à la commune et à la Bourgmestre.

Elle a partant fait valoir qu'elle a également prouvé le troisième motif du licenciement.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant, qui l'aurait par ses accusations faites à la légère exposée aux yeux de tous, a eu un comportement malveillant.

Elle a encore fait valoir que l'article 2 du prédit règlement grand-ducal du 15 décembre 2009, qui prévoit que « *les fausses accusations ne seront pas être tolérées et qu'elles pourront entraîner une action disciplinaire voire des sanctions qui pourront aller jusqu'au licenciement* », est toujours en vigueur.

Elle a ainsi fait valoir que pour le premier motif de licenciement relatif aux fausses dénonciations par le requérant de faits de harcèlement moral, le prédit règlement grand-ducal prévoit la possibilité d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Elle a finalement requis le rejet de la demande en nullité du licenciement sur base de l'article L.246-4 du code du travail alors que le licenciement, qui serait fondé sur trois motifs de licenciement relatifs à une fausse dénonciation par le requérant de faits de harcèlement, à un harcèlement moral de la part du requérant envers ses collègues de travail et à une médiatisation des faits par ce dernier, ne constituerait pas une mesure de représailles.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant est resté en défaut de démontrer qu'il a été licencié en représailles à sa plainte du 29 août 2024.

La partie défenderesse a au contraire fait valoir que les trois motifs du licenciement sont établis par des pièces concrètes qui auraient fondé le congédiement pour motif grave.

Le requérant a à l'audience du 25 février 2025 répliqué que l'entretien préalable au licenciement ne vaut pas licenciement.

Il a ainsi fait valoir que le licenciement est postérieur à la dénonciation à l'I.T.M..

Il a ainsi fait valoir que l'I.T.M. a été saisie le 12 décembre 2024 et que le licenciement a été prononcé le 18 décembre 2024.

Il a ensuite fait valoir que lorsqu'on a recours à un prestataire externe pour mener une enquête en matière de harcèlement moral, il faut que ce prestataire soit neutre et compétent en la matière.

Il a ainsi soutenu que SOCIETE1.) n'a pas les compétences pour faire une enquête en matière de harcèlement moral alors que ses études n'auraient rien à avoir avec le harcèlement moral.

Il a ensuite soutenu que l'enquête de SOCIETE1.) n'est pas neutre.

Il a ainsi fait valoir que SOCIETE1.) a écarté tout ce qui l'a dérangé.

Il a ainsi fait valoir que le rapport d'enquête ne parle pas de l'attestation testimoniale de PERSONNE6.) en ce qui concerne les faits du 25 juin 2024.

Il a ainsi fait valoir qu'il n'a pas été procédé à une vraie enquête.

Il a ensuite fait valoir que le Conseil communal n'a pas été mis au courant des faits du 25 juin 2024, ni des faits de harcèlement moral.

Le requérant a cependant fait valoir qu'il résulte du courrier du Ministère de l'Intérieur du 4 novembre 2024 qu'« on aurait dû passer par le Conseil communal » qui aurait remarqué ses dires.

En ce qui concerne les faits du 17 juillet 2024, le requérant a fait valoir qu'il faut lire les trois attestations ensemble.

Il a ainsi fait valoir que les trois témoins ont dit qu'ils ont été choqués par les propos de la Bourgmestre.

Il a ensuite fait valoir qu'il importe peu qui a initié la discussion.

Il a ensuite fait valoir que SOCIETE1.) ne saurait pas dire que cela est hors du contexte alors qu'il n'aurait pas été là.

Il a ensuite fait valoir que PERSONNE6.) dit les trois noms dans son attestation testimoniale, attestation testimoniale qui ne serait pas critiquée par la partie défenderesse.

Il a ensuite fait valoir que PERSONNE3.) a dans son attestation testimoniale parlé de deux noms.

Le requérant a ainsi fait valoir que les faits du 17 juillet 2024 sont démontrés.

En ce qui concerne ensuite les faits du 21 juillet 2023, le requérant a fait valoir qu'ils sont démontrés par l'attestation testimoniale de PERSONNE15.).

En ce qui concerne ensuite les faits du 25 juin 2024, le requérant a fait valoir qu'ils sont prouvés par l'attestation testimoniale de PERSONNE9.) qui serait une attestation testimoniale en bonne et due forme.

Le requérant a à ce sujet fait valoir que six personnes seulement ont témoigné, mais que tout le monde a été là.

En ce qui concerne ensuite l'histoire des codes d'accès, le requérant a fait valoir qu'il faut remettre les choses dans leur contexte.

Le requérant a ensuite invoqué la forclusion en ce qui concerne les faits datés des 25 juin 2024 et 21 juillet 2023.

En ce qui concerne plus particulièrement les faits du 25 juin 2024, le requérant a fait valoir que si son comportement avait été désagréable, on ne peut pas dire qu'on ne l'a pas su alors que la Bourgmestre aurait été là.

Il a ensuite fait valoir qu'il n'a pas été entendu par SOCIETE1.).

Le requérant a finalement renvoyé à ses témoignages pour retenir qu'il n'a pas fait une fausse plainte en date du 29 août 2024.

En ce qui concerne ensuite le deuxième motif du licenciement, le requérant a contesté qu'il ait travaillé plusieurs mois avec PERSONNE7.).

Il a ainsi fait valoir qu'il n'a suite à des congés de maladie et de congés légaux travaillé que trois semaines avec PERSONNE7.).

Il a ainsi fait valoir qu'on ne peut en trois semaines pas être victime d'un harcèlement moral.

Il a ensuite fait valoir que le harcèlement ascendant n'existe pas alors que le supérieur hiérarchique aurait le pouvoir de sanctionner son subordonné.

Il a ainsi fait valoir que PERSONNE7.) aurait pu déclencher une procédure disciplinaire contre lui et dénoncer le harcèlement moral à la délégation du personnel ou au Conseil échevinal.

Il a ensuite fait valoir qu'avant l'arrivée de PERSONNE7.), il a été le chef de tout le service.

Il a ainsi fait valoir qu'après vingt-neuf ans de service, on lui a dit que PERSONNE7.) serait le chef de service.

Il a ensuite fait valoir qu'il y a eu un flou, une désorganisation entre les pouvoirs de PERSONNE7.) et les siens alors qu'ils auraient eu des compétences partagées et des compétences communes.

Il a ainsi fait valoir qu'il n'y a pas eu d'organigramme avant le 31 octobre 2024.

Il a partant fait valoir que ce flou entre la répartition des tâches a entraîné un malaise.

Il a ensuite fait valoir qu'il résulte des échanges de mails avec PERSONNE9.) qu'il a été mis à l'écart des réunions, ceci après vingt-huit ans de service.

Le requérant a ainsi fait valoir que cette mise à l'écart constitue un harcèlement moral et qu'il a été en droit de le dénoncer.

En ce qui concerne ensuite le courrier collectif « Richtigstellung » du 3 février 2025, le requérant a fait valoir que ce document n'a pas de valeur juridique alors que les différentes personnes auraient apposé leur signature sur une page vierge et qu'elles n'auraient ainsi pas su ce qu'elles signaient.

Il a encore fait valoir que les personnes qui ont signé ce document n'ont pas fait d'attestations testimoniales.

Le requérant a finalement fait valoir à ce sujet que les gens qui ont signé le courrier collectif n'ont même pas travaillé avec lui.

En ce qui concerne ensuite le « blaues Buch », le requérant a répliqué qu'il a fait un registre pour inscrire les endommagements aux véhicules de service.

Il a ainsi fait valoir qu'il résulte de la note de service qu'il a dû dénoncer les endommagements aux véhicules sinon on lui aurait reproché de ne pas l'avoir fait.

Le requérant a ainsi fait valoir que cette note de service a une importance primordiale.

En ce qui concerne ensuite la transmission des faits à la presse, le requérant a fait valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de prouver qu'il a dénoncé quoi que ce soit à un journaliste.

Le requérant a ainsi fait valoir que son mandataire n'a fait que prendre position devant la presse en vertu de son droit de réponse.

Il a ensuite soutenu que la délégation du personnel doit être impliquée une fois le harcèlement moral dénoncé.

Il a ensuite fait valoir que la partie défenderesse est en aveu que la délégation du personnel n'a pas été impliquée.

Le requérant a ainsi fait valoir que tous ceux qui dérangent ont été laissés de côté, à savoir le secrétaire communal, le Conseil communal et la délégation du personnel.

En ce qui concerne ensuite l'analyse juridique publiée sur « Raider », le requérant a fait valoir que même si les personnes visées n'ont pas été nommées, toute la commune sait qui a été licencié ou mis à pied.

A titre subsidiaire, même si les faits dénoncés le 29 août 2024 n'étaient pas vrais, le requérant a fait valoir qu'ils ne justifient pas un licenciement pour faute grave qui serait la sanction la plus grave du prédit règlement grand-ducal du 15 décembre 2009.

Le requérant s'est ensuite demandé si le prédit règlement grand-ducal est toujours d'application.

Il a ainsi fait valoir que le harcèlement moral a été mis dans le code du travail en 2023 et que ce dernier ne reprend pas ce règlement.

Il a encore fait valoir que le code du travail constitue par rapport au règlement grand-ducal du 15 décembre 2009 une norme hiérarchique supérieure.

Le requérant a finalement fait valoir que le code du travail ne dit pas qu'une fausse dénonciation de faits de harcèlement moral constitue un motif de licenciement avec effet immédiat.

La partie défenderesse a répliqué qu'il n'existe aucun élément dans le dossier qui démontrerait que SOCIETE1.) n'est pas neutre ou incompétent.

Elle a ainsi fait valoir que tout le monde a pu prendre position.

Elle a ensuite fait valoir que la délégation du personnel n'a pas été mise en cause afin d'assurer l'objectivité et la neutralité de l'enquête.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a voulu assurer l'indépendance de l'enquête en ayant recours à l'externe.

Elle a ensuite fait valoir que les attestations testimoniales du requérant ont été analysées dans le cadre de l'enquête.

Elle a cependant fait valoir que ses attestations testimoniales sont contraires à celle de PERSONNE16.).

Elle a ensuite fait valoir que les pièces du requérant ne remettent pas en cause le fait que les motifs reprochés reposent sur des pièces qui seraient concrètes et qui seraient distinctes du fait que le requérant a fait une dénonciation pour des faits de harcèlement moral.

Elle a ensuite fait valoir que les attestations testimoniales du requérant ne remettent pas en cause le ressenti de PERSONNE7.) qui l'aurait attesté dans son attestation testimoniale.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle a rempli ses obligations légales en ce qui concerne le rapport d'enquête.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle n'avait pas à communiquer le rapport d'enquête qui resterait confidentiel, mais seulement les conclusions de ce rapport.

Elle a ainsi fait valoir que c'est la raison pour laquelle la Bourgmestre ne connaissait que les conclusions de l'enquête.

Elle a encore donné à considérer que c'est le Collège des Bourgmestre et Echevins qui a décidé de licencier le requérant.

Elle a ainsi fait valoir qu'il y a lieu de se poser la question de savoir s'il y a eu des motifs distincts du fait d'avoir fait une dénonciation.

Elle a fait ainsi valoir que ce n'est pas la dénonciation du 29 août 2024 qui est reprochée au requérant mais trois motifs distincts qui ne seraient pas en lien avec le simple fait d'avoir fait une dénonciation en elle-même.

La partie défenderesse a partant contesté qu'elle ait licencié le requérant par représailles.

Le requérant a fait répliquer que c'est la partie défenderesse qui doit prouver que SOCIETE1.) avait les compétences pour faire l'enquête.

Il a finalement fait valoir que les témoins de la partie défenderesse n'ont pas contredit le témoignage de PERSONNE16.) en ce qui concerne les faits des 25 juin et 17 juillet 2024.

Le requérant a ainsi fait valoir que les témoins de la partie défenderesse ne disent pas que PERSONNE16.) a menti.

B. Quant aux motifs de l'ordonnance

Aux termes de l'article L.246-4 du code du travail :

« (1) Le salarié ne peut faire l'objet de représailles en raison des protestations ou refus opposés à un comportement de harcèlement moral de la part de l'employeur ou tout autre supérieur hiérarchique, de collègues de travail ou de personnes extérieures en relation avec l'employeur.

(2) De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des faits relatifs au harcèlement moral.

(3) Toute disposition ou tout acte contraire aux paragraphes 1^{er} et 2, et notamment tout licenciement en violation de ces dispositions, est nul de plein droit.

En cas de résiliation du contrat de travail, le salarié peut demander dans les quinze jours qui suivent la notification de la résiliation, par simple requête au président de la juridiction du travail qui statue d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, ou le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12, paragraphe 4.

L'ordonnance du président de la juridiction du travail est exécutoire par provision ; elle est susceptible d'appel qui est porté par simple requête, dans les quarante jours à partir de la notification par la voie du greffe, devant le magistrat président la chambre de la Cour d'appel à laquelle sont attribués les appels en matière de droit du travail. Il est statué d'urgence, les parties entendues ou dûment convoquées.

Les convocations par voie de greffe prévues à l'alinéa qui précède contiennent sous peine de nullité les mentions prescrites par l'article 80 du Nouveau Code de procédure civile.

En cas d'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail telle que prévue par l'article L.124-11 et lorsque la juridiction saisie constate qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, elle condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts non seulement compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement mais également, le cas échéant, de celui subi du fait du harcèlement moral dont il a été victime à l'occasion des relations de travail. ».

Il appartient au salarié, qui prétend avoir été licencié pour avoir dénoncé des faits de harcèlement moral au travail, de le prouver.

Il aurait ainsi appartenu au requérant de prouver qu'il a été licencié par la partie défenderesse par représailles dans le cas de figure prévu à l'article L.246-4 du code du travail, ce qu'il est resté en défaut de faire.

Les pièces versées par le requérant ne démontrent ainsi pas qu'il a été congédié par représailles.

Plus particulièrement, les attestations testimoniales produites par le requérant ne sont à ce sujet pas pertinentes alors qu'elles tendent à prouver que le requérant a fait l'objet d'un harcèlement moral sur son lieu de travail, mais pas qu'il a été licencié pour avoir dénoncé ce harcèlement moral à la partie défenderesse.

Il résulte au contraire de la lettre de licenciement daté du 20 décembre 2024 que les motifs du licenciement consistent dans le reproche relatif au dépôt par le requérant d'une dénonciation infondée de harcèlement moral, dirigée contre la Bourgmestre afin de répandre une mauvaise image de cette dernière, dans le reproche relatif à la commission par le requérant d'actes de harcèlement moral et la création d'un environnement toxique de travail au préjudice de ses collègues du service régie/atelier et de son supérieur hiérarchique PERSONNE7.), ainsi que dans le reproche relatif à la diffusion publique par le requérant de sa dénonciation infondée de harcèlement moral et dirigée contre la Bourgmestre, causant une forte médiatisation dans la presse nationale afin d'augmenter la pression sur la Bourgmestre, notamment vis-à-vis de l'opinion publique, en lieu et place de faire usage des voies de recours applicables suite à la clôture d'une enquête de harcèlement moral dont la conclusion est l'absence de faits constitutifs de harcèlement moral.

L'article L.246-4 du code du travail ne protège ainsi pas le salarié contre un licenciement fondé sur des motifs autres que les représailles.

Ainsi, la plainte du requérant à l'I.T.M. n'entraîne pas en elle-même que la protection de l'article L.246-4 du code du travail joue.

De même, la convocation du requérant à son entretien préalable au licenciement du 5 décembre 2024 n'a ainsi pas été faite en violation avec l'article L.246-4 du code du travail.

La Présidente du Tribunal du Travail, saisie d'une demande en nullité du licenciement sur base de l'article L.246-4 du code du Travail, est finalement incompétente *ratione materiae* pour analyser si le licenciement est fondé quant au fond, de sorte que les moyens des parties au litige relatifs à la forclusion et au bien-fondé des motifs du licenciement tels que contenus dans la lettre de licenciement du 20 décembre 2024 doivent être rejetés pour ne pas être pertinents.

Etant donné que le requérant est resté en défaut de démontrer que la partie défenderesse l'a licencié parce qu'il a dénoncé des faits de harcèlement moral au travail, sa demande en nullité de son licenciement sur base de l'article L.246-4 du code du travail, et par voie de conséquence sa demande en maintien, voire en réintégration, auprès de la partie défenderesse sur cette base légale, doivent être déclarées non fondées.

IV. Quant à la demande en nullité du licenciement basée sur l'article L.010-2 du code du travail

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande finalement la nullité de son licenciement sur base de l'article L.010-2 du code du travail.

Il a ainsi fait valoir qu'aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles en réaction à une action en justice visant à faire respecter ses droits au titre du code du travail.

La partie défenderesse a requis le rejet de la demande du requérant en ce qu'elle est basée sur l'article L.010-2 du code du travail alors qu'il ne s'agirait en l'espèce pas d'une mesure de représailles en réaction à une action en justice.

La partie défenderesse fait valoir à titre subsidiaire que le licenciement n'a pas été notifié en représailles à des protestations.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article L.010-2 du code du travail :

« (1) Aucun salarié ne peut faire l'objet d'un traitement défavorable ou de représailles, ni en raison de protestation, ni en réaction à une plainte ou à l'exercice des voies de recours visant à faire respecter ses droits prévus au titre du présent code.

De même, aucun salarié ne peut faire l'objet de représailles pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa 1^{er} ou pour les avoir relatés.

Est considérée comme nulle et non avenue toute disposition figurant dans un contrat, une convention individuelle ou collective ou un règlement intérieur d'entreprise qui serait contraire aux interdictions visées aux alinéas 1^{er} et 2.

(2) La notification au salarié de la résiliation de son contrat de travail ou, le cas échéant, de la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L.124-2, effectuée en violation du paragraphe 1^{er}, est interdite.

Il en est de même de la notification au salarié d'une modification d'une clause essentielle de son contrat de travail rendant applicable les dispositions de l'article L.121-7.

A l'exception du cas du licenciement avec effet immédiat et de la modification immédiate pour motifs graves visés aux articles L.124-10 et L.121-7, alinéa 2, le salarié qui considère avoir été licencié ou avoir fait l'objet d'une modification essentielle de son contrat de travail en méconnaissance des dispositions des alinéa 1^{er} et 2, peut demander à l'employeur de lui communiquer les motifs justifiant sa décision et l'employeur est tenu de les lui fournir avec précision dans les formes et délais prévus à l'article L.124-5.

En cas de résiliation du contrat de travail effectuée en violation des interdictions visées aux alinéas 1^{er} et 2, le salarié peut introduire une action judiciaire en résiliation abusive de son contrat de travail, prévue à l'article L.124-11. ».

Or, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 20 décembre 2024 n'a pas été pris à titre de représailles en réaction à une action en justice, de sorte que la demande du requérant doit également être rejetée en ce qu'elle est basée sur l'article L.010-2 du code du travail.

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

Le requérant demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 8.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande du requérant en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

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

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme de 2.500.- €

PAR CES MOTIFS :

Le juge de paix de et à Luxembourg Béatrice SCHAFFNER, juge de paix, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, statuant dans la matière réglée par les articles L.246-4 et L.010-2 du code du travail, contradictoirement et en premier ressort ;

se **déclare** matériellement incompétente pour connaître de la demande de PERSONNE1.) en nullité de son licenciement pour cause d'absence de délibération préalable du Collège des Bourgmestre et Echevins ;

se **déclare** compétente rationes materiae pour connaître de la demande de PERSONNE1.) pour le surplus ;

déclare la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme pour le surplus ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en nullité de son licenciement en ce qu'elle est basée sur les articles L.246-4 et L.010-2 du code du travail et la rejette ;

partant **déclare** non fondée sa demande en maintien, sinon en réintégration, auprès de l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE3.) et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

déclare fondée la demande de l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE3.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 2.500.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à l'ADMINISTRATION COMMUNALE DE ADRESSE3.) le montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et prononcé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail, assistée du greffier Timothé BERTANIER, qui ont signé la présente ordonnance, date qu'en tête,

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER