

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3271/2025

(rôle L-TRAV-153/23, L-TRAV-478/23)

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 21 OCTOBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Olivier GALLÉ
Laurent BAUMGARTEN
Timothé BERTANIER

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Benjamin MARTHOZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

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

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

PARTIE DEFENDERESSE,

représentée par la société en commandite simple KLEYR GRASSO s.e.c.s., établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant la société à responsabilité limitée KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

comparant par Maître Laure WOEHLING, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

FAITS:

I) (L-TRAV-153/23) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-153/23 fut introduite par requête – annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 6 mars 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 28 mars 2023. Après refixations, l'affaire fut retenue à l'audience du 30 septembre 2025.

II) (L-TRAV-478/23) L'affaire inscrite sous le numéro du rôle L-TRAV-478/23 fut introduite par requête – annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 2 août 2023.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 21 août 2023. Après refixations, l'affaire fut retenue à l'audience du 30 septembre 2025.

A l'audience du 30 septembre 2025, Maître Benjamin MARTHOZ se présenta pour la partie demanderesse, tandis que Maître Laure WOEHLING se présenta pour la partie défenderesse.

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

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

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 6 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement avec préavis qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1) dommage matériel : | 89.948,32 € |
| 2) dommage moral : | 25.000,00 € |
| 3) arriérés de salaire : | 53.598,98 € |

soit en tout le montant de 168.547,30 €, ou tout autre montant même supérieur à décider par le tribunal ou à dire d'expert pour les préjudices matériel et moral, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.060.- € à titre des frais de conseils et de représentation en justice.

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 2 août 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer suite à son licenciement avec effet immédiat qu'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- | | |
|--|--------------|
| 1) dommage matériel : | 104.515,65 € |
| 2) dommage moral : | 10.000,00 € |
| 3) arriérés de salaire, indemnité de congés non pris et frais professionnels : | 56.099,52 € |

soit en tout le montant de 170.615,17 €, ou tout autre montant même supérieur à décider par le tribunal ou à dire d'expert, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 4.060.- € à titre des frais de conseils et de représentation en justice.

Le requérant demande encore à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

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

Dans l'intérêt d'une bonne administration de la justice, il y lieu de joindre les deux requêtes et de statuer par un seul et même jugement.

A l'audience du 30 septembre 2025, le requérant a demandé acte qu'il renonçait à sa demande en paiement d'arriérés de salaire, ainsi qu'à sa demande en indexation des salaires.

Il a ensuite demandé acte qu'il réduisait ses demandes en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de ses licenciements abusifs à la somme de 81.818,40 €.

Il a encore demandé acte qu'il réclamait également une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 9.127,59 €.

Le requérant a finalement demandé acte qu'il augmentait sa demande en remboursement des frais et honoraires d'avocat à la somme de 8.740.- €.

Acte lui en est donné.

I. Quant à la recevabilité de la demande

A. Quant aux moyens des parties au litige

La partie défenderesse soulève en premier lieu l'irrecevabilité de la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis alors qu'elle serait nouvelle.

La partie défenderesse fait en effet valoir que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ne figure pas dans la requête introductive d'instance.

Le requérant soutient au contraire que sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est recevable.

Il soutient en effet que cette demande, qui serait liée définitivement au litige et qui serait une conséquence directe du caractère abusif du licenciement avec effet immédiat, n'est pas nouvelle.

B. Quant aux motifs du jugement

Aux termes de l'article 53 du nouveau code de procédure civile :

« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.

Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.

Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même ; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originale, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Or, le requérant a formulé sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour la première fois à l'audience du 30 septembre 2025.

Cette demande, qui n'est pas inscrite dans la requête, est nouvelle par son objet.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée irrecevable.

La demande, par ailleurs introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable en la forme pour le surplus.

II. Quant au fond : quant aux licenciements

A. Quant aux faits

La partie défenderesse a engagé le requérant le 1^{er} février 2011 en qualité de « chargé d'affaires et de responsable produits ».

La partie défenderesse a licencié le requérant avec préavis par courrier daté du 1^e décembre 2022.

Le requérant a contesté son licenciement avec préavis par courrier daté du 17 janvier 2023.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec effet immédiat par courrier daté du 5 mai 2023.

Le courrier du 5 mai 2023 est entièrement reproduit dans la requête du 2 août 2023, annexée au présent jugement.

Le requérant a contesté son licenciement avec effet immédiat par mail du 16 mai 2023.

B. Quant au caractère abusif des licenciements

a) Quant aux moyens des parties au litige

En ce qui concerne en premier lieu le licenciement avec préavis, le requérant fait d'abord valoir qu'il est abusif alors que la partie défenderesse, dûment informée de son incapacité de travail pour cause de maladie, l'aurait licencié en pleine période de maladie.

A l'appui de son premier moyen, le requérant fait notamment valoir

- qu'il est tombé en maladie vers la fin du mois d'octobre 2022 ;
- qu'il est en arrêt maladie depuis lors, sans discontinuer ;
- que ses fiches de salaire des mois de novembre et de décembre 2022 confirment ce fait ;
- que son premier arrêt de maladie est venu à expiration le 30 novembre 2022, mais qu'il a été prolongé suivant certificat médical du 29 novembre 2022 ;
- que ce certificat médical a été adressé par recommandé à la partie défenderesse dès le 30 novembre 2022 ;
- que le 1^{er} décembre 2022, il a également informé la partie défenderesse de la prolongation de sa maladie par téléphone ;
- qu'en effet, il a eu une conversation téléphonique le 1^{er} décembre 2022 avec PERSONNE2.), salarié de la partie défenderesse et son coassocié, qui était en charge de s'enquérir de son état de santé au nom de la partie défenderesse ;
- que cet échange téléphonique a fait suite à un échange de SMS entre lui et PERSONNE2.), dans lequel il a envoyé un SMS à une tentative d'appel téléphonique de PERSONNE2.) qu'il ne pouvait pas prendre car il était en rendez-vous médical ;
- qu'il a donc écrit « *Je t'appelle plus tard ?* » ;
- que PERSONNE2.) lui a répondu simplement et laconiquement par un « *Tu reprends aujourd'hui ?* » ;
- que dans le cadre de l'échange téléphonique bref qui a suivi, une fois le rendez-vous médical terminé, il a confirmé à PERSONNE2.) qu'il était toujours en maladie et qu'il avait envoyé le certificat médical en bonne et due forme à la partie défenderesse par recommandé ;
- que cet échange téléphonique s'est fait devant un témoin, PERSONNE3.), qui confirme cela dans une attestation testimoniale ;
- que la partie défenderesse était donc bien informée de la prolongation de sa maladie, mais qu'elle a tout de même tenté de s'en départir en le licenciant pour motifs économiques ;
- que la manipulation tentée par la partie défenderesse fut cependant sans succès, comme expliqué ci-après ;
- qu'il n'a pris connaissance d'un éventuel licenciement que dans le cadre d'un échange de mails du 13 décembre 2022 avec PERSONNE4.), gérant de fait de la société, au sujet d'une SOCIETE2.) qui aurait été convoquée ;

- que par ce mail du 13 décembre 2022, PERSONNE4.) lui a écrit qu'une SOCIETE2.) avait été convoquée pour le 12 décembre 2022, mais qu'elle n'avait pas pu se tenir faute d'avoir obtenu le quorum pour délibérer ;
- que l'ordre du jour de cet SOCIETE2.) mentionnait en son point 2 « licenciement d'un salarié associé pour raison économique » ;
- qu'il a été l'un des meilleurs commerciaux de la partie défenderesse sur les dernières années, de sorte qu'il ne s'attendait certainement pas, en plus en période de maladie, à se faire licencier pour raison économique par la partie défenderesse ;
- que par mail du 16 décembre 2022, PERSONNE5.) a répondu par mail à une série de questions de sa part au sujet de l'SOCIETE2.) subitement convoquée, dont notamment la question du licenciement d'un associé pour motifs économiques ;
- qu'elle indique dans ce mail : « *Un courrier de licenciement t'a été adressé le 2/12/2022 par courrier recommandé avec accusé de réception qu'il faudrait que tu récupères dans les plus brefs délais. Je te joins une copie à ce mail.* » ;
- que le courrier en question, erronément (pernicieusement) daté du 1^{er} décembre 2022, indique que son contrat de travail était résilié avec préavis ;
- que comme le reconnaît PERSONNE5.), le courrier daté du 2 décembre 2022 n'a été envoyé que le 2 décembre 2022 à 14.21 heures, mais postérieurement à la réception du courrier recommandé de transmission de son certificat médical ;
- qu'il ressort d'ailleurs des explications transmises par PERSONNE5.) dans son mail du 16 décembre 2022 que le licenciement avec préavis a été justifié pour des raisons économiques et non pour une quelconque absence injustifiée ;
- que c'est précisément l'information qui est reprise dans l'ordre du jour de l'SOCIETE2.) qui devait se tenir le 20 décembre 2022 ;
- que la convocation à l'AG a été envoyée par courrier et par mail, tandis que le licenciement n'a été envoyé que par courrier ;
- que cette résiliation est toutefois abusive car elle a été notifiée durant la période de protection ;
- qu'en effet, d'une part, le certificat médical, qui devait parvenir pour le 3 décembre 2022 au plus tard, est bien parvenu à la partie défenderesse et ce, dès le 2 décembre 2022 à 13.30 heures ;
- que, d'autre part, le courrier recommandé de licenciement qui a été envoyé par la partie défenderesse, en connaissance de cause, est parti dès le 2 décembre 2022 à 14.21 heures, soit postérieurement à la réception de son certificat médical ;
- que ce courrier recommandé du 2 décembre 2022 a été effectivement réceptionné en personne par lui le 28 décembre 2022 ;
- qu'il y a donc eu violation des dispositions protectrices des salariés ;
- que par courrier du 17 janvier 2023, son mandataire a adressé un courrier recommandé à la partie défenderesse pour contester les modalités du licenciement intervenu en période de protection et réclamer indemnisation, tout en réclamant subsidiairement la communication des motifs et en réclamant formellement contre le licenciement intervenu ;

- que le courrier recommandé n'a jamais été récupéré à la poste par la partie défenderesse ;
- que par courrier du 1^{er} février 2023, le mandataire de la partie défenderesse a répondu que le licenciement était parfaitement valable et qu'il était forclos à réclamer les motifs de son licenciement étant donné qu'il avait été avisé du courrier recommandé le 5 décembre 2022 ;
- que par courrier du 15 décembre 2023, son mandataire a adressé les explications et preuves de la manipulation tentée par la partie défenderesse pour se débarrasser d'un salarié et associé ;
- que par courrier du 1^{er} mars 2023, le mandataire de la partie défenderesse a confirmé la position de sa mandante ;
- qu'en tout état de cause, il est un fait que le licenciement pour motifs économiques ne se justifiait pas et que ce soi-disant motif est fallacieux.

En droit, le requérant fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif pour être intervenu en période de maladie.

Il fait ainsi valoir que pour apprécier si l'employeur a licencié en période de protection ou non, il faut vérifier s'il était dûment informé de la maladie au moment où il a remis à la poste la lettre de licenciement, puisque c'est à ce moment-là qu'il exprime irrévocablement sa décision de licencier et ne peut plus revenir sur sa décision.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse était parfaitement informée de sa maladie dès lors qu'elle a posté son courrier le 2 décembre 2022 à 14.21 heures, après avoir réceptionné le certificat médical le même jour à 13.30 heures.

Il fait ensuite valoir qu'il est de jurisprudence constante qu'un licenciement en période de protection du salarié pour cause de maladie est abusif.

Il fait encore valoir qu'il prouve à suffisance le caractère abusif du licenciement avec préavis via les pièces produites.

Le requérant formule finalement une offre de preuve par l'audition du témoin PERSONNE3.) :

Cf. offre de preuve:

A titre subsidiaire, si le caractère abusif du licenciement intervenu ne devait pas être reconnu pour cause de violation des dispositions protectrices du salarié malade, le requérant fait valoir que son licenciement est abusif à défaut pour la partie défenderesse de lui avoir communiqué les motifs de son licenciement.

Il fait en effet valoir qu'il est constant en cause que le licenciement est motivé par les motifs économiques, non communiqués.

Il se base ainsi sur un arrêt de la Cour d'appel du 7 novembre 2019, numéro CAL-2019-00337 du rôle, pour retenir que la juridiction devant laquelle sont invoqués des motifs économiques à l'appui du licenciement doit constater que la société employeuse rencontre des difficultés économiques au moment du prononcé du licenciement.

Il fait encore valoir que cette constatation résultera nécessairement de la situation économique telle qu'elle a évolué jusqu'au jour où l'employeur, devant faire face à des difficultés économiques, prend la décision de réagir et procède au licenciement du salarié.

Il fait cependant valoir qu'il ressort des chiffres commerciaux de la partie défenderesse que c'est lui qui était l'un des salariés les plus productifs de la société sur les dernières années, de sorte qu'un licenciement en sa personne ne serait pas justifié.

Il fait ainsi valoir que la mauvaise foi guide l'action et l'attitude de la partie défenderesse.

Il fait dès lors valoir que les motifs économiques invoqués ne sont le résultat que de l'imagination destructrice des gérants de la partie défenderesse, destinée à tenter de justifier son licenciement tout en veillant à le blesser personnellement.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse, qui fait fi de toute objectivité, devrait mettre en parallèle les chiffres des différents chargés d'affaires pour justifier sa décision, en précisant objectivement les territoires géographiques et les secteurs de vente couverts par chacun des chargés d'affaires.

Le requérant fait partant valoir qu'à défaut d'avoir obtenu des motifs précis, il s'impose qu'il ne peut que contester la réalité et le sérieux du motif économique avancé par la partie défenderesse.

En ce qui concerne ensuite son licenciement avec effet immédiat, le requérant fait notamment valoir

- que suite au premier licenciement, quoi qu'abusif, il s'est donc trouvé en préavis du 15 décembre 2022 au 14 juin 2023 ;
- que par un nouveau courrier daté du 5 mai 2023, et dans une volonté réitérée de pure nuisance et d'affirmation de pouvoir, il a été informé de son licenciement avec effet immédiat ;
- que ce courrier confirme que le scénario établi par la partie défenderesse était cousu de fil blanc et que sa mise à mort était rétro-programmée depuis de nombreux mois ;
- que la partie défenderesse a commencé par imposer des décisions irrationnelles comme la suppression des secteurs commerciaux rentables pour les attribuer à d'autres, dont PERSONNE4.), tout en augmentant la pression sur les chiffres à réaliser ;
- qu'ensuite, la partie défenderesse a tenté de profiter de son incapacité de travail pour lui notifier un licenciement avec préavis pour raisons économiques, en violation totale des règles de droit du travail ;
- que finalement, la partie défenderesse a continué à imposer des politiques hasardeuses visant à tenter de le pousser à la faute grave ;
- que ce licenciement pour motifs graves ne s'inscrit nullement dans un comportement fautif hautement répréhensible qu'il aurait eu à un mois et demi de la fin de son préavis, mais dans une volonté très claire de la partie défenderesse de porter atteinte à son honneur et à sa considération ;
- qu'après deux autres associés-salariés liquidés par le passé, il est le troisième à subir le dictat et être victime d'un dessein ficelé par les dirigeants de la partie défenderesse ;
- que la partie défenderesse lui reproche notamment une insubordination par refus d'exécution des tâches qui lui avaient été confiées dans le cadre de son préavis légal ;
- que les motifs invoqués sont farfelus et contestés par lui, tout comme l'est la pseudo fonction de directeur général de PERSONNE4.), telle qu'alléguée dans le courrier de licenciement ;
- que par mail du 16 mai 2023, il a transmis à la partie défenderesse ses contestations formelles du licenciement pour motif grave ;

- que la partie défenderesse a cependant maintenu avec force ses allégations.

En droit, le requérant fait en premier lieu valoir que son licenciement est abusif alors que la partie défenderesse n'aurait pas indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse concentre ses reproches sur un motif, à savoir une soi-disant insubordination.

Il fait ainsi valoir qu'à la lecture de la lettre de licenciement, on peut constater que la société défenderesse fait elle-même état de son imprécision, en affirmant que « *Veillez noter que les dates et horaires mentionnés dans la présente lettre sont indiqués sans préjudice quant à des dates et des horaires plus exacts.* ».

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse fait référence à des mails envoyés non par la gérante elle-même, mais par son salarié PERSONNE4.), et que ces mails seraient restés non suivis d'effets.

Il fait cependant valoir qu'on ne comprend pas en quoi les directives envoyées par PERSONNE4.) n'auraient pas été respectées.

Il fait encore valoir qu'à la lecture du courrier de licenciement, on ne comprend pas en quoi consisterait l'insubordination à une autorité hiérarchique (contestée) qui lui est reprochée.

Il fait dès lors valoir qu'il peine à comprendre ce qui lui est concrètement reproché par la partie défenderesse et pour quelle raison – si ce n'est la volonté non dissimulée d'atteinte à son honneur et à sa considération – cette dernière a décidé de le licencier.

Il fait partant valoir qu'il apparaît partant clairement que les motifs invoqués dans la lettre de licenciement ne sont pas précis et détaillés en conformité avec la jurisprudence en la matière.

Il fait ensuite valoir que son licenciement avec effet immédiat est abusif alors que son comportement ne serait pas d'une gravité suffisante pour justifier un tel licenciement.

Il fait à ce sujet valoir que c'est une appréciation in concreto qui doit être faite du critère de « gravité suffisante » justifiant un licenciement.

Il fait ensuite valoir que la Cour d'appel est par plusieurs décisions venue clarifier avec précision ce qu'elle entendait par « faute suffisamment grave » et qu'elle pose notamment plusieurs critères, notamment celui du caractère isolé du comportement reproché et celui de l'ancienneté.

Il fait à ce sujet valoir que son ancienneté dans la société est de douze ans.

Il fait ensuite valoir que durant ces années, il a toujours été l'un des meilleurs commerciaux de la société et qu'il n'a fait jusqu'à son premier licenciement jamais fait l'objet d'aucun reproche ou avertissement.

Il se base à l'appui de ses moyens sur un arrêt de la Cour d'appel du 21 décembre 2006, numéroNUMERO2.) du rôle, sur un arrêt de la Cour d'appel du 24 janvier 2008, numéroNUMERO3.) du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 29 octobre 2009, numéroNUMERO4.) du rôle.

Il fait ensuite valoir que c'est à l'employeur qu'il incombe de prouver que le salarié a refusé d'exécuter son travail ou ne s'est pas tenu à sa disposition et non l'inverse.

Il fait ensuite valoir qu'il lui est en l'espèce reproché de ne plus avoir effectué aucun travail et de ne plus avoir donné signe de vie durant un mois complet, ceci constituant selon la partie défenderesse une faute suffisamment grave justifiant un licenciement avec effet immédiat.

Il se réfère ainsi à un arrêt de la Cour d'appel du 14 juin 2018, numéroNUMERO5.) du rôle, pour retenir que pour constituer un motif grave justifiant un congédiement sans préavis, l'insubordination du salarié doit être persistante, systématique et répétée afin d'éviter que le licenciement ne puisse procéder d'une réaction précipitée d'un employeur exaspéré à la suite d'un écart unique du salarié.

Il fait ainsi valoir que la motivation transmise est incorrecte alors qu'il aurait « *donné signe de vie* » quelques jours après sa reprise, en étant en contact téléphonique avec PERSONNE4.) et en transférant les mails de commande, notamment le 23 avril 2023.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il a effectué le tableau EXCEL et les encodages, de sorte qu'il n'aurait pas refusé de travailler.

Il fait ainsi valoir qu'il a effectué le travail.

Il fait en effet valoir qu'il a en sa qualité d'associé intérêt à rester coopératif.

Il fait ainsi valoir qu'on lui reproche de ne pas avoir répondu à un ou deux mails harcelants.

Il fait ensuite valoir qu'outre que la matérialité d'une faute soit constituée, dès lors que la partie défenderesse ne rapporterait pas la preuve qu'il n'a pas effectué le travail, la prétendue gravité d'une quelconque insubordination ne peut être que contestée.

Il fait en effet valoir que l'attitude qui lui est reprochée ne rendait par immédiatement et définitivement, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail.

Il fait ainsi dans un premier temps valoir que le tribunal ne pourra que constater que le comportement qui lui est reproché par la partie défenderesse ne revête pas le caractère de gravité nécessaire justifiant un licenciement pour faute grave.

Il fait en effet valoir qu'il a une ancienneté de plus de douze ans et qu'il est l'un des fondateurs de la société, de sorte qu'il n'aurait aucun intérêt à nuire à la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir qu'il a au contraire toujours œuvré dans le meilleur intérêt de la partie défenderesse en tant qu'associé, mais également en tant que salarié, atteignant chaque année des résultats particulièrement satisfaisants.

Il fait ainsi valoir qu'il était dès lors un élément favorisant le bon développement pour la partie défenderesse et qu'il jouissait d'un parcours exemplaire.

Il fait encore valoir qu'il n'a jamais reçu d'avertissement pour des faits autres ou analogues, de telle sorte que les faits qui lui sont reprochés ne pourraient être considérés que comme un fait unique et isolé.

Il fait ainsi valoir que ce fait unique ne saurait en aucun cas justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il fait finalement valoir que même un avertissement ne se justifierait pas pour ce soi-disant comportement.

Il fait ensuite dans un deuxième temps valoir que le comportement qui lui est reproché n'est pas préjudiciable pour la partie défenderesse.

Il fait en effet valoir que la partie défenderesse lui a confié durant le préavis une simple mission de prospection, réduisant son rôle et consistant à collecter des noms et coordonnées de prospects

commerciaux dans un tableau EXCEL, cette tâche ne correspondant plus essentiellement aux fonctions pour lesquelles il avait été engagé.

Il fait ainsi valoir qu'il a été laissé avec des secteurs rabotés volontairement par rapport à ses fonctions.

Il fait ensuite valoir que le redécoupage et la réattribution des tâches propres à ses qualifications avaient d'ores et déjà été effectués, de sorte que son comportement ne saurait être dommageable pour la partie défenderesse.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse ne démontre ni l'absence d'exécution des tâches lui confiées durant la période indiquée, ni en quoi il aurait commis un acte d'insubordination « persistante, systématique et répétée ».

Il fait dès lors valoir qu'il s'agit d'un prétexte avancé par la partie défenderesse dans l'unique but de lui nuire.

Le requérant fait partant valoir que son licenciement avec effet immédiat est également abusif.

La partie défenderesse fait en premier lieu valoir qu'il y a lieu d'analyser le licenciement avec effet immédiat en premier et qu'il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis si le licenciement avec effet immédiat est fondé.

La partie défenderesse se base sur un arrêt de la Cour de cassation du 4 juillet 2024, numéro CAS-2023-00168 du répertoire, à l'appui de son premier moyen.

En ce qui concerne dès lors le licenciement avec effet immédiat, la partie défenderesse fait d'abord valoir qu'elle a énoncé le motif du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement.

La partie défenderesse fait ensuite valoir que le motif du licenciement avec effet immédiat est réel et sérieux.

Elle fait à ce sujet en premier lieu valoir qu'elle a adapté la mission du requérant pour les deux mois de préavis que ce dernier devait encore prester.

Elle soutient ainsi que le travail qu'elle a donné au requérant pendant son préavis correspond à sa fonction commerciale.

Elle renvoie à ce sujet au contrat de travail du requérant pour retenir que la mission de prospection fait partie des fonctions de ce dernier.

Elle fait ainsi valoir que la mission du requérant pendant son préavis a été déterminée de manière très précise par le directeur général PERSONNE4.).

Elle fait ensuite valoir que le requérant n'a jamais contesté la mission qu'elle lui a attribuée pendant son préavis.

Elle fait cependant valoir que le requérant n'a plus donné de réponse aux mails et aux rappels de PERSONNE4.).

Elle conteste ainsi que le requérant ait effectué son travail pendant son préavis.

Elle fait en effet valoir que le requérant est resté en défaut de le prouver.

Elle fait ainsi valoir que le requérant n'a fait que lui transférer un mail concernant une commande, ce qui ne remettrait pas en cause qu'il n'a rien fait pour sa mission.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a émis un refus persistant d'effectuer son travail malgré les rappels de PERSONNE4.).

Elle fait ainsi valoir que le requérant a fait preuve d'insubordination envers PERSONNE4.) dont il aurait contesté l'autorité hiérarchique.

Elle renvoie ainsi à l'organigramme de la société afin de prouver que PERSONNE4.) est le directeur général de la société.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a refusé l'autorité hiérarchique de PERSONNE4.) alors même que les mails ne seraient pas provenu de la gérante de la société PERSONNE5.).

Elle entend ensuite prouver le fait que le requérant n'a pas travaillé pendant son préavis par les attestations testimoniales de PERSONNE5.) et de PERSONNE4.), sinon l'offre encore en preuve par audition de témoins :

Cf. offre de preuve :

Elle fait ensuite valoir que les rappels de PERSONNE4.) n'ont pas été harcelants, mais qu'ils ont été cordiaux.

Elle fait encore valoir que ces rappels sont intervenus à intervalles réguliers, de sorte qu'elle aurait laissé au requérant le temps pour travailler.

Elle se base finalement sur un arrêt de la Cour d'appel du 17 mars 2016, numéroNUMERO6.) du rôle, sur un arrêt de la Cour d'appel du 14 juin 2018, numéroNUMERO5.) du rôle, sur un arrêt de la Cour d'appel du 19 novembre 2009, numéroNUMERO7.) du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 20 mars 2005, numéro CAL-2024-00355 du rôle, pour retenir que le refus de travail manifeste du requérant justifie un licenciement avec effet immédiat

Elle fait en effet valoir que le refus de travail du requérant constitue un acte d'insubordination inacceptable et un manque de respect à l'autorité hiérarchique intolérable.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'elle a dû mettre fin à cette situation intolérable.

En ce qui concerne ensuite le licenciement avec préavis, la partie défenderesse conteste qu'elle ait notifié le licenciement avec préavis pendant la maladie du requérant.

Elle fait ainsi valoir que si le requérant l'a informée de son incapacité de travail pour son premier arrêt de maladie et si elle a reçu son certificat médical pour la première période, elle n'a pas eu de nouvelles le 1^{er} décembre 2022 pour la prolongation.

Elle fait ainsi valoir que le supérieur hiérarchique du requérant, PERSONNE2.), a en date du 1^{er} décembre 2022 envoyé au requérant un SMS pour lui demander s'il reprenait le travail le 1^{er} décembre 2022, mais que le requérant n'a pas répondu à ce SMS.

Elle fait ensuite valoir que PERSONNE2.) a contacté le requérant par téléphone, mais que le requérant n'a pas répondu à la question de savoir s'il était toujours en maladie.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de la compagne du requérant, PERSONNE3.), que le requérant n'a pas répondu à PERSONNE2.) s'il était toujours en arrêt de maladie.

Elle fait ainsi valoir que l'offre de preuve du requérant n'est pas pertinente alors qu'elle serait contredite par l'attestation testimoniale de PERSONNE3.).

Elle renvoie encore à l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) dans laquelle ce dernier attesterait des informations transmises.

Elle se base ensuite sur les échanges entre le requérant et PERSONNE6.) du 2 décembre 2022 pour retenir qu'elle était persuadée que le requérant avait repris le travail.

Elle fait ainsi valoir que si elle avait su que le requérant était toujours en maladie, elle ne lui aurait pas notifié son licenciement.

Elle soutient ainsi qu'elle a été de bonne foi lorsqu'elle a procédé à la notification du licenciement du requérant.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'a pas été informée le premier jour de la prolongation de la maladie du requérant de cette prolongation et que ce dernier ne lui a pas transmis son certificat médical de prolongation de la maladie le troisième jour avant la notification de la lettre de licenciement.

Elle fait partant valoir que l'offre de preuve du requérant n'est pas pertinente.

Elle formule à titre subsidiaire l'offre de preuve par audition de témoins suivante :

Cf. offre de preuve:

Elle fait ainsi valoir que cette offre de preuve correspond au courrier que Maître JUNGERS du 1^{er} février 2023 qui reprendrait la chronologie des faits.

Elle fait ensuite valoir que le récépissé de dépôt d'un envoi recommandé qu'elle a versé au dossier prouve que la lettre de licenciement a été envoyée au requérant le 2 décembre 2022 à 13.40 heures.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a en date du 5 décembre 2022 été avisé de la lettre de licenciement, mais qu'il n'est jamais allé chercher le courrier à la poste.

Elle conteste ainsi que le requérant ait réceptionné la lettre de licenciement le 28 décembre 2022.

Elle fait partant valoir que la demande de motifs du 17 janvier 2023, faite après le délai d'un mois pour demander les motifs, est tardive.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que la demande de motifs du requérant a été tardive, elle ne lui a pas notifié les motifs de son licenciement.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a été informé des motifs de son licenciement.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'avait aucune obligation de notifier le licenciement au requérant par mail.

Elle conteste finalement l'affirmation du requérant suivant laquelle il aurait été son meilleur commercial.

La partie défenderesse fait partant valoir que le licenciement avec préavis du requérant est fondé.

En ce qui concerne en premier lieu le licenciement avec préavis, le requérant fait valoir que la partie défenderesse ne conteste pas l'appel téléphonique du 1^{er} décembre 2022.

Il fait ensuite valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE3.) qu'il a bien informé PERSONNE2.) que sa maladie était prolongée.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse était informée du fait que sa maladie a été prolongée.

Le requérant fait ensuite valoir que la partie défenderesse a reçu son certificat médical avant l'envoi de la lettre de licenciement.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), le requérant fait valoir qu'elle émane de la société en tant que telle et qu'elle est partant irrecevable.

En ce qui concerne ensuite l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), le requérant fait valoir que PERSONNE4.) a été le gérant de fait de la partie défenderesse, de sorte que son témoignage serait également irrecevable.

Il conteste ensuite l'organigramme versé par la partie défenderesse qui indiquerait que PERSONNE4.) est le directeur général de la société.

Il soutient que PERSONNE4.) et lui se sont trouvés sur un pied d'égalité.

Le requérant fait ensuite valoir que l'attestation testimoniale de PERSONNE5.) et celle de PERSONNE4.) ne sont ni pertinentes, ni concluantes, alors que PERSONNE5.) et PERSONNE4.) seraient des témoins indirects.

En ce qui concerne ensuite l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse, le requérant fait valoir que le témoignage de PERSONNE4.) n'est pas recevable alors que les faits n'auraient été portés qu'indirectement à la connaissance de ce dernier.

En ce qui concerne le témoin PERSONNE6.), le requérant fait valoir qu'il n'est pas en charge de la gestion de la société.

En ce qui concerne finalement le témoin PERSONNE2.), le requérant fait valoir qu'il n'a pas rédigé d'attestation testimoniale.

Il fait ainsi valoir que l'offre de preuve de la partie défenderesse est déformée.

Il fait partant valoir que l'offre de preuve est irrecevable, sinon ni pertinente, ni concluante.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse se base à tort sur les échanges qu'il a eus le 2 décembre 2022 avec PERSONNE6.) pour retenir qu'elle était persuadée qu'il avait repris le travail.

Il fait ainsi valoir que le client n'a pas été au courant du fait qu'il a été malade.

Il fait ainsi valoir qu'il a simplement transmis la demande à PERSONNE6.).

Il se demande ensuite ce qui a été posté le 2 décembre 2022 alors que la convocation à l'AG ne lui serait jamais parvenue.

Il fait ensuite valoir qu'il a en date du 16 décembre 2022 été informé de son licenciement pour la première fois par l'ordre du jour de l'AG.

Il fait ainsi valoir que sa demande de motifs, faite le 17 janvier 2023, a été faite dans les délais.

Il fait en effet valoir que le 16 janvier 2023 a été un dimanche, de sorte que le délai d'un mois aurait été reporté au premier jour ouvrable suivant, le 17 janvier 2023.

Il fait finalement valoir qu'il n'a pas été au courant des motifs économiques de son licenciement

Le requérant se demande ainsi quels sont ces motifs.

En ce qui concerne ensuite le licenciement avec effet immédiat, le requérant fait valoir qu'il n'a pas exprimé un refus de faire le travail.

Le requérant fait ainsi valoir que cela ne ressort de nulle part qu'il aurait refusé de faire le travail.

Il fait ainsi valoir « qu'il n'y a pas de refus de travail comme dans les jurisprudences citées par la partie défenderesse ».

Il fait ainsi valoir que le fait de ne pas avoir répondu dans le mois n'équivaut pas à un refus de travail alors que son préavis aurait été de deux mois.

Il fait ensuite valoir que l'organigramme versé par la partie défenderesse n'est pas opérant alors qu'il n'aurait pas été décidé ou approuvé par lui.

Il donne ainsi à considérer qu'il a été fait par la partie défenderesse.

Il fait ensuite valoir que PERSONNE5.) et PERSONNE4.), qui incarneraient la société, n'ont pas attesté de faits qu'ils ont personnellement connus.

Il fait ainsi valoir qu'étant donné que ces deux personnes sont des témoins indirects, leur témoignage est sans valeur.

Il fait ensuite valoir que son prétendu comportement n'a pas porté atteinte au bon fonctionnement ou aux intérêts de la partie défenderesse.

Il fait en effet valoir que tous les secteurs profitables lui ont été retirés.

Le requérant fait partant valoir que la partie défenderesse n'a pas subi de préjudice.

La partie défenderesse réplique que le témoignage de PERSONNE4.) est recevable alors que ce dernier ne serait pas gérant de la société.

Elle fait ensuite valoir que ce témoignage est crédible.

Elle soutient ensuite que le certificat médical du requérant est arrivé à la société quelques minutes avant l'envoi de la lettre de licenciement.

Elle conteste ainsi toute mauvaise foi dans son chef.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a en date du 2 décembre 2022 eu avec PERSONNE6.) des échanges professionnels qui laisseraient croire que le requérant n'a plus été en maladie.

Elle fait ainsi valoir que le requérant a posé une question professionnelle qui aurait laissé penser qu'il traitait avec un client.

Elle fait ainsi valoir qu'il ne s'est pas seulement agi d'une transmission d'une demande.

Elle fait encore valoir que PERSONNE6.) a posté la lettre de licenciement.

La partie défenderesse fait finalement valoir que le comportement du requérant lui a porté préjudice alors que son ancien salarié ne lui aurait pas rapporté le travail pour lequel il était payé.

b) Quant aux motifs du jugement

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement avec effet immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement.

Les deux congédiements coexistent.

Il y a cependant lieu d'analyser en premier lieu le bienfondé du licenciement avec effet immédiat.

Bien qu'intervenu en second lieu chronologiquement, il s'agit du congédiement qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail, de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Deux hypothèses peuvent se présenter.

Si le licenciement avec effet immédiat - prononcé en second lieu - est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant.

En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

Par contre, si le licenciement avec effet immédiat - intervenu en second lieu - est déclaré abusif, il appartiendra au tribunal d'analyser le bienfondé du premier licenciement (avec préavis).

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Par contre, si le licenciement avec préavis est déclaré justifié, le salarié pourra uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement avec effet immédiat abusif, et, le cas échéant, au paiement d'une indemnité de départ.

Il convient partant en application des développements qui précèdent d'examiner en premier lieu la validité du licenciement avec effet immédiat prononcé par courrier daté du 5 mai 2023.

1) Quant au licenciement avec effet immédiat

- Quant à la précision des motifs du licenciement

D'après l'article L.124-10(3) du code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10(3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

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.

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

Or, après avoir indiqué dans la lettre de licenciement les fonctions du requérant pendant son préavis, la partie défenderesse a en premier lieu indiqué la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ces fonctions, à savoir des insubordinations résultant de refus d'ordres répétés et caractérisés.

La partie défenderesse a ensuite indiqué dans la lettre de licenciement les circonstances de fait et de temps entourant les faits reprochés.

La partie défenderesse a ainsi dans la lettre de licenciement reproduit les mails que PERSONNE4.) a envoyés au requérant et elle y a expliqué en quoi le requérant aurait commis des refus d'ordre répétés et caractérisés.

Contrairement à l'affirmation du requérant, on comprend ainsi en quoi consiste l'insubordination répétée de ce dernier à une autorité hiérarchique.

On comprend encore à la lecture de la lettre de licenciement en quoi les directives de PERSONNE4.) n'auraient pas été respectées.

Il est ainsi reproché au requérant de ne pas avoir répondu aux mails de PERSONNE4.) et de n'avoir jusqu'au 5 mai 2023 fourni aucun travail.

La partie défenderesse a finalement indiqué dans la lettre de licenciement les circonstances qui sont de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

La partie défenderesse a ainsi indiqué dans la lettre de licenciement que ces refus réitérés constituent un manque de respect à l'autorité hiérarchique qui serait intolérable.

La partie défenderesse précise finalement dans la lettre de licenciement que le salarié est censé effectuer loyalement les ordres reçus alors que ces ordres seraient normalement donnés dans l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du congédiement avec précision dans la lettre de licenciement, de sorte que le moyen du requérant relatif à l'imprécision des motifs de son licenciement doit être rejeté.

- Quant au caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

En ce qui concerne en premier lieu le caractère réel des motifs du licenciement, ces derniers sont prouvés par les mails que PERSONNE4.) a envoyés au requérant les 3 avril, 7 avril, 24 avril et 4 mai 2023, ainsi que par l'attestation testimoniale de PERSONNE4.), pièces versées par la partie défenderesse aux débats.

La partie défenderesse a ainsi par mail du 3 avril 2023 défini la mission du requérant pendant son préavis.

La partie défenderesse a ensuite en date des 7 avril, 24 avril et 4 mai 2023 envoyé au requérant des mails de rappel lui demandant de lui délivrer le travail effectué.

PERSONNE4.) a ensuite dans son attestation testimoniale déclaré que le requérant n'a fourni aucune preuve d'un quelconque travail sur sa mission.

L'attestation testimoniale de PERSONNE4.) doit encore être déclarée recevable alors que PERSONNE4.), qui n'est pas gérant de la partie défenderesse, ne représente pas la société.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux des motifs du licenciement, la mission de prospection que la partie défenderesse a donnée au requérant pendant son préavis rentre d'après l'article 3 du contrat de travail signé entre les parties au litige le 13 janvier 2011 intitulé « description des fonctions du salarié » dans les fonctions du requérant : « *Le salarié est engagé en qualité de chargé d'affaires et de responsable produits. Dans sa fonction de chargé d'affaires, le salarié est amené à développer les clients prestataires de services est industriels... ».*

Il résulte ensuite de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) que ce dernier est le directeur général de la partie défenderesse et qu'il a été le supérieur hiérarchique N+ 2 du requérant, de sorte que le requérant ne saurait à défaut de preuve contraire pas contester l'autorité hiérarchique de PERSONNE4.).

Le tribunal de ce siège considère encore que les mails de rappel de PERSONNE4.) ne sont pas harcelants, un employeur étant en tout état de cause autorisé à contrôler le travail d'un salarié qui se trouve en télétravail.

Le tribunal de ce siège estime finalement que le requérant, qui n'a plus répondu aux mails de PERSONNE4.) et qui n'a jusqu'à son licenciement avec effet immédiat fourni aucun travail à la partie défenderesse suite à trois demandes de PERSONNE4.) en ce sens, a, même après douze ans d'ancienneté, commis des refus d'ordre de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat.

Le refus d'ordre constitue en effet un manque de respect à l'autorité hiérarchique qui est intolérable.

Le salarié est ainsi censé exécuter loyalement les ordres reçus car ces ordres sont normalement donnés dans l'intérêt du fonctionnement de l'entreprise.

Un salarié, qui fait l'objet d'un licenciement avec effet immédiat après avoir été licencié avec préavis, doit ainsi encore pendant son préavis respecter ses obligations issues de la relation contractuelle.

Le licenciement avec effet immédiat que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 5 mai 2023 doit partant être déclaré fondé.

Il n'y a partant pas lieu de faire droit au premier point de l'offre de preuve de la partie défenderesse qui est superfétatoire.

2) Quant au licenciement avec préavis

Comme il résulte des développements qui précèdent que le contrat de travail a été valablement rompu avec effet immédiat par courrier daté du 5 mai 2023, il n'y a pas lieu de s'interroger sur la validité du licenciement avec préavis prononcé par courrier daté du 2 décembre 2022.

Il n'y a dès lors pas lieu de faire droit au deuxième point de l'offre de preuve de la partie défenderesse qui est superfétatoire, ni à l'offre de preuve du requérant qui n'est ni pertinente, ni concluante.

Il y a partant lieu de retenir que le licenciement avec effet immédiat a valablement mis fin au contrat de travail de manière définitive et de débouter le requérant de ses demandes indemnitaires en lien avec les licenciements dont il a fait l'objet.

III. Quant à la demande du requérant en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 8.740.- € à titre de ses frais et honoraires d'avocat.

La partie défenderesse demande à voir débouter le requérant de sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat.

Elle fait en premier lieu valoir que la représentation par un avocat en première instance n'est pas obligatoire.

Elle fait encore valoir qu'elle n'a commis aucune faute alors que les licenciements seraient fondés.

Elle fait finalement valoir que les notes d'honoraires ne sont pas détaillées, de sorte qu'on ne pourrait pas savoir si les frais et honoraires facturés ont trait à cette affaire.

La partie défenderesse fait en effet valoir que le mandataire du requérant est aussi saisi pour d'autres problématiques, notamment pour un conflit entre les associés.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande du requérant tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

Or, étant donné que les demandes du requérant ont été déclarées non fondées, la demande de ce dernier en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat doit l'être également.

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

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € 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 1.500.- €.

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 1.250.- €.

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

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours, sans caution et sans enregistrement, notamment pour les arriérés de salaire.

La dernière demande du requérant doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

joint les demandes introduites par les requêtes des 6 mars 2023 et 2 août 2023 ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il renonce à sa demande en paiement d'arriérés de salaire, ainsi qu'à sa demande en indexation des salaires ;

lui **donne** ensuite **acte** qu'il réduit ses demandes en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de ses licenciements abusifs à la somme de 81.818,40 € ;

lui **donne** encore **acte** qu'il réclame également une indemnité compensatoire de préavis d'un montant de 9.127,59 € ;

lui **donne** finalement **acte** qu'il augmente sa demande en remboursement des frais et honoraires de conseils et de représentation engagés à la somme de 8.740.- € ;

déclare irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

déclare sa demande recevable en la forme pour le surplus ;

déclare fondé le licenciement avec effet immédiat que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 5 mai 2023 ;

partant **déclare** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation des préjudices qu'il aurait subis du fait de ses licenciements abusifs et la rejette ;

déclare non fondée sa demande en remboursement de ses frais et honoraires d'avocat et la rejette ;

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

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- € ;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.250.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

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

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

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

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Timothé BERTANIER