

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1132/26
L-TRAV-282/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 16 MARS 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
Michel DI FELICE
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Assia BEHAT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Marc PETIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par la société à responsabilité limitée RODESCH AVOCATS A LA COUR, établie et ayant son siège social à L-1470 Luxembourg, 7-11, route d'Esch, représentée par ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B265322, inscrite au Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Virginie VERDANET, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 11 avril 2024, sous le numéro 282/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 8 mai 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 11 février 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le Tribunal du Travail par courrier du 18 septembre 2024 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 11 février 2026, Maître Assia BEHAT, en remplacement de Maître Mathias PONCIN, s'est présentée pour PERSONNE1.), tandis que Maître Marc PETIT s'est présenté pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *cuisinier, salarié polyvalent en restauration* » par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} avril 2019 avec effet au même jour (erreur matérielle, alors que le contrat indique le 1^{er} avril 2018).

Par courrier recommandé du 10 octobre 2023, la société SOCIETE1.) a notifié au requérant son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandée du 9 novembre 2023 et par courrier recommandé du 20 mars 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 11 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 10 octobre 2023 dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 20.170,22.- euros, augmenté des intérêts légaux à partir du dépôt de la requête jusqu'à solde, montant ventilé de la manière suivante :

- indemnité compensatoire de préavis de 2 mois (2 x 3.085,11.- euros brut)	6.170,22.- euros
- préjudice matériel	10.000.- euros
- préjudice moral	4.000.- euros

Il demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

PERSONNE1.) estime que les faits tels que présentés par l'employeur constitueraient un fait unique qui ne saurait valoir motif de licenciement valable au vu de l'ancienneté du requérant et des circonstances qui auraient entouré l'incident.

Il conteste formellement avoir frappé ou donné un quelconque coup à un autre salarié.

PERSONNE1.) aurait continué à effectuer son travail le 9 et le 10 octobre 2023 et pour le surplus aurait déjà été sanctionné en étant renvoyé à la maison la soirée du 8 octobre 2023.

A l'audience du 11 février 2026, PERSONNE1.) a réévalué son préjudice matériel et a informé le tribunal qu'il a retrouvé un nouvel emploi en date du 1^{er} mai 2024 et perçu l'allocation d'inclusion du Fonds national de solidarité d'un montant total brut de 6.313,54.- euros. Il a :

- augmenté sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 15.050,40.-euros.

A la même audience, PERSONNE1.) expose qu'après l'altercation, il aurait été mis à pied. Il n'aurait pas travaillé le 8 octobre 2023 et les faits dateraient du 7 octobre 2023. Le 9 octobre 2023 aurait été un lundi, jour de fermeture de la société SOCIETE1.).

Mardi, le 10 octobre 2023, il aurait travaillé toute la journée, par conséquent il aurait déjà été sanctionné selon l'article L-124-10 (4) par une mise à pied conservatoire.

Il ne serait pas possible de sanctionner deux fois pour les mêmes faits et aucun nouveau fait n'aurait été invoqué après l'évènement du 7 octobre 2023.

A titre subsidiaire, s'il n'y aurait pas eu de mise à pied, le requérant prend position au fond quant à l'altercation.

Il expose que PERSONNE2.) serait la gérante du restaurant. Il serait indiqué dans la lettre que le requérant aurait eu une voix colérique sans précision ce qui aurait été dit ou ce qui serait visé par ces termes.

PERSONNE3.) serait un autre salarié en période d'essai et PERSONNE4.) serait le petit-ami de PERSONNE2.). PERSONNE5.) serait un commis de cuisine qui se serait interposé entre le requérant et PERSONNE3.).

Le requérant demande le rejet de l'attestation de la gérante PERSONNE2.). Il conteste avoir dit « *je vais te tuer* ». Le requérant n'aurait d'ailleurs pas eu d'avertissements ou d'autres incidents durant son service auprès de la défenderesse.

Il soutient que selon la jurisprudence, deux attestations contradictoires se neutraliseraient. Par conséquent la preuve du caractère réel et sérieux ne serait pas rapportée de sorte que le licenciement serait à déclarer abusif.

Le père de PERSONNE2.) aurait déclaré qu'elle aurait souhaité former une nouvelle équipe ce qui serait la justification réelle du licenciement de PERSONNE1.). Le requérant se pose la question pour quelles raisons la société SOCIETE1.) aurait préféré se ranger du côté de PERSONNE3.), un nouvel employé en période d'essai, au lieu de PERSONNE1.).

Il soutient encore que les attestations versées par la société SOCIETE1.) seraient contradictoires.

PERSONNE1.) réplique qu'il aurait bien travaillé le 10 octobre 2023 et qu'il y aurait lieu de se référer à ses pièces 14 et 15. Il maintient qu'il ne serait pas possible de sanctionner deux fois pour les mêmes faits.

Quant à la prétention que PERSONNE6.) ne serait pas le gérant, ce serait absurde, alors que ce serait bien ce dernier qui aurait signé la lettre de licenciement.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité.

Les plaidoiries adverses sont formellement contestées.

PERSONNE1.) aurait travaillé au sein du restaurant/bar SOCIETE2.) le samedi 7 octobre 2023. Le restaurant/bar aurait été plus ou moins plein lors de cette soirée. Le requérant serait sorti de la cuisine et aurait eu une altercation physique et verbale avec un autre salarié. Ce fait justifierait un licenciement avec effet immédiat. Le requérant aurait déclaré qu'il allait tuer son collègue. L'employeur devrait prendre au sérieux ce genre de déclaration.

Quelque soit le contexte de l'altercation, il faudrait prendre en compte que PERSONNE1.) aurait été un cuisinier et qu'il aurait eu accès à des couteaux. L'employeur n'aurait pas pu tolérer un tel comportement de la part du requérant.

La société SOCIETE1.) conteste que PERSONNE1.) aurait repris le travail le 10 octobre 2023, le même jour de son licenciement. Elle explique que le requérant n'aurait pas été en maladie ce jour précis, alors que dans ce genre de cas le salarié aurait l'habitude de se mettre en incapacité de travail.

La société SOCIETE1.) soutient que ses témoins, soit trois personnes, auraient attesté des mêmes faits.

Elle conteste encore que PERSONNE6.) serait le père de PERSONNE2.) et que même à admettre que ce serait le cas, ce serait PERSONNE2.) qui pourrait licencier de sorte que cet aspect ne serait sans aucune incidence.

PERSONNE7.) serait l'épouse de PERSONNE1.), or, ils ne seraient plus ensemble aujourd'hui. Il serait peut-être intéressant d'entendre PERSONNE7.), sinon il faudrait écarter son attestation, alors qu'elle aurait un intérêt direct au litige, car ils auraient peut-être été mariés dans un régime de communauté des biens.

PERSONNE5.), l'autre témoin, aurait été licencié et il en voudrait à la société, c'est pourquoi il aurait attesté dans la présente affaire contre la société SOCIETE1.).

Il serait encore formellement contesté que PERSONNE4.) serait le compagnon de PERSONNE2.), ce serait que le chef de cuisine.

A toutes fins utiles, la société SOCIETE1.) demande l'audition des témoins, alors que les témoins écriraient une chose, mais très souvent diraient tout autre chose lorsqu'ils sont entendus.

La société SOCIETE1.) offre de prouver le contenu de sa lettre de licenciement avec effet immédiat par l'audition de PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

A titre subsidiaire, à supposer que le licenciement soit abusif, la société SOCIETE1.) conteste tous les montants réclamés tant en leur principe qu'en leur *quantum*.

PERSONNE1.) aurait retrouvé un nouvel emploi 6 mois plus tard, mais il y aurait lieu de se poser la question ce que le requérant aurait fait du jour du licenciement au jour de la reprise de travail, alors qu'aucune recherche d'emploi ne serait versée. Le poste de cuisiner serait un poste très recherché.

Il y aurait encore lieu de se poser la question pour quelles raisons PERSONNE1.) ne travaillerait pas, alors qu'il aurait à nouveau été licencié, cette fois par le restaurant SOCIETE3.).

La société SOCIETE1.) duplique que le planning qui aurait été envoyé par PERSONNE4.) ne voudrait pas dire que PERSONNE1.) aurait travaillé le 10 octobre 2023. Il faudrait être vigilant que le salarié ne se mette pas en maladie avant son licenciement, ce qui aurait justifié l'établissement du planning. Le requérant n'aurait jamais travaillé le 10 octobre 2023.

3. Motifs du licenciement

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la mise à pied

PERSONNE1.) estime qu'il a été mis à pied par message MEDIA1.) de PERSONNE4.) du 8 octobre 2023.

Il soutient avoir repris le travail le 10 octobre 2023 de sorte que le fait d'être suspendu le 8 octobre 2023 serait déjà une sanction par rapport aux faits du 7 octobre 2023. Le fait d'avoir travaillé le 10 octobre signifierait que le requérant aurait repris le travail après la mise à pied sans être licencié de sorte qu'il aurait profité d'un pardon patronal.

Conformément à l'article L.124-10 du Code du travail, « *chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis... pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate* ».

Aux termes de l'article L.124-10 (4) du Code du travail, « *L'employeur peut prononcer avec effet immédiat et sans autre forme la mise à pied conservatoire du salarié avec maintien des salaires, indemnités et autres avantages jusqu'au jour de la notification du licenciement.* »

Il ressort des communications MEDIA1.) versées en cause du 8 octobre 2023 que PERSONNE4.) a sur instructions du propriétaire PERSONNE6.) informé PERSONNE1.) de ne pas se présenter au travail le 8 octobre 2023.

Le requérant fait encore référence à un planning du 9 octobre 2023 envoyé par PERSONNE4.) dans le groupe MEDIA1.) « GROUPE1.) » qu'il aurait été planifié le 10 octobre 2023 à 10.30 heures.

Le planning contenu dans la prédite conversation MEDIA1.) est particulièrement difficile à lire en raison de son impression en très basse résolution.

Or, selon ce même planning PERSONNE1.) aurait également été planifié pour le reste de la semaine.

La fiche de salaire d'octobre 2023 indique bien comme date de sortie le 10 octobre 2023.

Le planning à lui seul, eu égard aux contestations de la société SOCIETE1.), ne permet pas de conclure que PERSONNE1.) aurait effectivement travaillé le 10 octobre 2023.

Aux termes de l'article L.124-10 (5) du Code du travail, « *Sous réserve des dispositions de l'article L. 124-2, le licenciement pour motif grave doit être notifié au plus tôt le jour qui suit la mise à pied et au plus tard huit jours après cette mise à pied.* »

La mise à pied avec effet immédiat ayant été prononcée le 8 octobre 2023 et le licenciement avec effet immédiat le 10 octobre 2023, le licenciement a bien été notifié dans les huit jours après la mise à pied sans avoir été notifié le jour même.

Il n'y a donc pas, tel que l'entend le requérant, de double sanction et l'employeur pouvait bien s'appuyer sur les faits du 7 octobre 2023 pour prononcer le licenciement avec effet immédiat.

3.3. Quant au licenciement

3.3.1. Quant à la précision des motifs

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant

avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

La précision doit répondre aux exigences suivantes :

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

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

En l'espèce, il est reproché au requérant d'avoir le 7 octobre 2023 eu une altercation avec son collègue de travail PERSONNE3.), de l'avoir menacé de le tuer et de l'avoir mis un poing sur le ventre ainsi que de l'avoir attrapé au bras.

L'énoncé du motif fourni par l'employeur, certes très concis, est suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

Dès lors, la lettre de licenciement du 10 octobre 2023 suffit aux conditions ci-avant reprises.

3.3.2. Quant à l'appréciation de la faute

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

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

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

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

La société SOCIETE1.) verse trois attestations testimoniales de PERSONNE2.), PERSONNE3.) et PERSONNE4.).

PERSONNE1.) entend rapporter la contre preuve des faits attestés par les attestations de PERSONNE5.) et PERSONNE7.).

Les parties demandent chacune le rejet des attestations adverses pour diverses raisons.

Il y a lieu de relever que l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile dispose que l'attestation testimoniale doit mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle doit indiquer en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation doit être écrite, datée et signée de la main de son auteur et elle doit comporter en annexe tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

La loi ne prévoyant aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Le juge peut ainsi prendre en considération une attestation qui ne comporte pas toutes les énonciations requises par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile. Il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de l'attestation si elle ne lui paraît pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Cependant, lorsque deux témoignages se contredisent, mais sont pareillement affectés de la même crédibilité et sincérité il devient évident qu'un des témoins a sciemment ou non, omis de dire toute la vérité. En l'absence d'éléments concrets pour les départager, il faut logiquement admettre que ces dépositions se neutralisent mutuellement avec la conséquence que le fait à rapporter en preuve n'a pas été prouvé et que celui qui avait la charge de la preuve va succomber à l'instance (T. Hoscheit, Le Droit Judiciaire Privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2ème édition, n°793, page 470).

Les attestations d'PERSONNE7.) et de PERSONNE3.) font état des mêmes faits, mais sont contradictoires de sorte qu'elles se neutralisent mutuellement. PERSONNE7.) expose que ce serait PERSONNE3.) qui aurait eu un mauvais comportement à son égard et PERSONNE3.) soutient que ce serait PERSONNE7.) qui aurait eu un comportement dénigrant à son égard. Le tribunal n'est pas en mesure de départager ces deux attestations et par conséquent ni d'établir exactement l'origine de la dispute entre les prédites personnes ayant mené à l'intervention de PERSONNE1.).

Les attestations de PERSONNE5.) et de PERSONNE4.) sont également contradictoires de sorte qu'elles se neutralisent mutuellement. En effet, le premier décrit PERSONNE1.) comme étant très calme et que PERSONNE4.) serait l'instigateur de l'altercation en ayant déclaré que si ce serait lui il aurait tué PERSONNE3.), tandis que PERSONNE4.) décrit PERSONNE1.) comme étant très remonté et comme ayant eu des propos virulents.

En tout état de cause, les attestations des témoins sont contradictoires de sorte qu'il y a lieu d'admettre que ces dépositions se neutralisent mutuellement.

La société SOCIETE1.) verse encore une troisième attestation de PERSONNE2.).

PERSONNE1.) estime qu'il faudrait rejeter cette pièce, alors que PERSONNE2.) serait la gérante de la société SOCIETE1.).

Depuis que les dispositions du Nouveau Code de procédure civile relatives au régime des preuves ont aboli les reproches de témoins pour avoir un intérêt à l'issue du procès, toute personne peut être entendue comme témoin, à moins d'être frappée d'une incapacité de témoigner en justice (article 405 NCPC).

Il est admis que nul ne saurait être entendu comme témoin dans sa propre cause.

La notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement comme ne visant que les personnes qui sont directement engagées dans l'instance judiciaire (Cour d'appel, 13 février 2025, n° CAL-2023-00448 du rôle).

La capacité de témoigner est la règle et l'incapacité est l'exception. La notion de partie en cause doit également être interprétée restrictivement.

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

Le droit à un procès équitable, exigence contenue dans la convention européenne des droits de l'homme se réalise par le principe de l'égalité des armes au sens d'un juste équilibre, qui doit offrir aux parties une possibilité raisonnable de présenter leur cause, y compris leurs preuves, dans des conditions qui ne les placent pas dans une situation de net désavantage par rapport à leur adversaire (T. HOSCHEIT, Les témoins, Pasicrisie, T. 32, n° 2/2002, p. 17).

Il s'agit, dès lors, de trouver un juste équilibre entre ce principe que nul ne peut être entendu comme témoin en sa propre cause et l'exigence de l'égalité des armes.

Il ressort des pièces que le bénéficiaire effectif et le propriétaire de la société SOCIETE1.) était PERSONNE6.), alors que c'est lui qui a rédigé la lettre de licenciement, donné l'ordre à PERSONNE4.) de mettre à pied PERSONNE1.) et c'est partant lui le représentant de la société SOCIETE1.) en tant que partie à l'instance.

Le tribunal décide donc de prendre en considération l'attestation testimoniale de PERSONNE2.).

Il ressort encore des faits qu'elle est la fille de PERSONNE6.).

Les dispositions relatives aux reproches de témoins pour avoir un intérêt à l'issue du procès ayant été abolies, il est admis que le conjoint d'une partie peut être entendu comme témoin. Dans le même sens, rien n'empêche un descendant de témoigner sauf dans le cadre d'une demande en divorce ou en séparation de corps de ses parents.

En l'occurrence, il est certain que PERSONNE2.) est la fille de PERSONNE6.).

Cette circonstance, si elle est à prendre en considération dans l'appréciation de son témoignage, ne l'empêche cependant pas de témoigner dans le cas d'espèce.

Quant à l'appréciation de la valeur de ce témoignage, le tribunal souligne que l'intérêt moral ou financier dans le chef d'un témoin, à le supposer établi, n'est pas à lui seul de nature à rendre le témoignage suspect. Il est admis que les juges du fond portent sur le degré de crédibilité des témoignages une appréciation qui est souveraine, dès lors qu'elle ne repose sur aucun moyen de droit. Ils n'ont donc, en principe, même pas à discuter la valeur de chacun des témoignages ni à indiquer en quoi sont dépourvues d'objectivité ou de spontanéité les déclarations qu'ils écartent pour ce motif. Les juges du fond peuvent ainsi n'accorder aucun crédit à un témoignage suspect d'avoir été inspiré par l'affection à l'égard d'une partie ou, tout au moins, par une communauté d'intérêt avec elle.

Il appartient partant aux juges du fond d'apprécier souverainement le crédit pouvant être accordé, en ce qui concerne l'exposé de leurs affirmations, aux personnes desquelles émanent les témoignages.

PERSONNE2.) atteste avoir assisté aux faits et confirme l'altercation entre PERSONNE1.) et PERSONNE3.). Elle relate que PERSONNE1.) a attrapé PERSONNE3.) en lui criant très fort. Après avoir averti PERSONNE1.), ce dernier a déclaré que « *Je vais le tuer* ». Elle confirme encore que PERSONNE3.) l'a informé que PERSONNE1.) l'a attrapé très fort par le bras, l'a menacé de le frapper et avait appuyé son poing contre son estomac.

Au vu de ce qui précède, le tribunal considère que les reproches analysés ci-avant sont établis à suffisance

En effet, à l'analyse de l'ensemble des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal, il y a lieu de constater que les faits reprochés à PERSONNE1.) examinés ci-avant résultent d'ores et déjà à suffisance des éléments acquis au dossier.

Même si en l'espèce, le collègue de travail du requérant, PERSONNE3.), a fait une remarque fortement impolie à l'égard de PERSONNE7.), l'épouse de PERSONNE1.), (« *Get the fuck out of my bar* »), cela ne justifie aucunement une réplique constituée d'une menace de mort.

Il en résulte que ce comportement intolérable, quoique constituant un fait unique, est suffisamment grave pour justifier le licenciement avec effet immédiat du requérant.

Le comportement désinvolte de PERSONNE1.) constitue une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail ayant rendu manifestement immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dès lors, il convient donc de conclure que le congédiement de PERSONNE1.) est à déclarer justifié, de sorte qu'il est à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité de préavis et en indemnisation des prétendus préjudices subis du fait de la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail.

Il y a dès lors lieu de la débouter de toutes ses demandes de ce chef.

4. Demandes accessoires

4.1. Indemnité de procédure

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée. Code de procédure civile, de sorte que leur demande est également non fondée.

4.2. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 15.050,40.-euros ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige ;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi ;

déclare justifié le licenciement avec effet immédiat PERSONNE1.) intervenu le 10 octobre 2023 ;

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

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

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

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé