

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI, 8 DECEMBRE 2011**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
François ENGELS
Raymond SERRES
Guy SCHUBERT

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

A.),

consultant indépendant HR (Human Ressource), demeurant à B-(...), (...),
ayant élu domicile en l'étude de Maître Denis PHILIPPE, avocat à la Cour,
demeurant à L-1931 LUXEMBOURG, 41, avenue de la Liberté,

**PARTIE DEMANDERESSE ORIGINALE,
PARTIE DEFENDERESSE SUR RECONVENTION**

comparant par Maître Denis PHILIPPE, avocat à la Cour,

E T:

la société à responsabilité limitée SOC1.),

établi et ayant son siège social à L-(...), (...), représentée par son gérant en
fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le
numéro B (...),

**PARTIE DEFENDERESSE ORIGINALE,
PARTIE DEMANDERESSE PAR RECONVENTION,**

comparant par de Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, demeurant à
Luxembourg,

en présence de

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Pascal COLAS, avocat, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un jugement rendu contradictoirement entre parties par le tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 20 janvier 2011, rép. fisc. 298/11 disant qu'il n'y a pas lieu de sursoir à statuer et refixant l'affaire au jeudi, 7 juillet 2011, 9 heures, salle JP.0.16 au rez-de-chaussée du nouveau bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit.

A l'audience publique du jeudi, 7 juillet 2011, 9 heures, salle JP.0.02, au rez-de-chaussée du nouveau bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit, date à laquelle la continuation des débats avait été fixée, l'affaire fut utilement retenue. Maître Denis PHILIPPE se présenta pour la partie demanderesse, assisté par Maître Romain ADAM et par Maître Benoît MARÉCHAL, tandis que Maître Marielle STEVENOT comparut pour la partie défenderesse et Maître Pascal COLAS représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

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

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et fixait le prononcé à l'audience publique du jeudi, 29 septembre 2011, 9 heures, salle JP.0.02.

En date du 29 septembre 2011 le tribunal prononça la rupture du délibéré pour permettre aux parties, par respect du caractère contradictoire des débats, d'exposer les notes de plaidoiries échangées respectivement complétées par des nouvelles pièces et une offre de preuve formulée par la partie défenderesse, au cours de la période du délibéré et refixant l'affaire à l'audience publique du jeudi, 27 octobre 2011, 9 heures, salle JP.0.02, au rez-de-chaussée du nouveau bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit.

A l'audience publique du jeudi, 27 octobre 2011, 9 heures, salle JP.0.02, au rez-de-chaussée du nouveau bâtiment de la Justice de Paix à Luxembourg, Cité Judiciaire, plateau du Saint-Esprit, date à laquelle la continuation des débats avait été fixée, l'affaire fut utilement retenue. Maître Denis PHILIPPE se présenta pour la partie demanderesse, Maître Marielle STEVENOT comparut pour la partie défenderesse tandis que Maître Pascal COLAS représenta l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

Vu les notes de plaidoiries versées en cause.

Procédure:

Par requête déposée le 29 octobre 2010, **A.)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société à responsabilité limitée **SOC1.)** pour l'entendre déclarer irrégulier le licenciement pour motif grave intervenu le 30 juin 2010 et pour s'y entendre condamner à lui payer la somme de 453.750.- € du chef d'indemnité compensatoire de préavis, à la somme de 226.875.- € du chef d'indemnité de départ et à une indemnité compensatrice pour jour de congés non pris qui est réservée aux termes de la requête.

A.) demande encore à déclarer abusif le licenciement pour motif grave intervenu le 30 juin 2010 et à condamner la partie défenderesse à lui payer la somme de 1.815.000.- € du chef d'indemnisation de son préjudice matériel de même que la somme de 453.750.- € du chef d'indemnisation de son préjudice moral.

Ces montants sont, chaque fois, réclamés avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête jusqu'à apurement du solde.

Enfin, **A.)** demande requiert encore l'exécution provisoire du jugement à intervenir et l'obtention d'une indemnité de 1.500.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

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

Par jugement du 20 janvier 2011, le tribunal de travail de ce siège a donné acte aux parties qu'elles entendaient limiter les débats au seul problème relatif à la question de savoir si le tribunal du travail doit surseoir à statuer sur la demande de **A.)** en raison d'une instruction pénale pendante en Belgique et a décidé qu'il n'y avait pas lieu de surseoir à statuer et a refixé l'affaire pour continuation des débats.

A l'audience du 7 juillet 2011, **A.)** demande en ordre subsidiaire, la nomination d'un expert fiscaliste aux fins de déterminer sa rémunération complète.

A titre infiniment subsidiaire, il a requis la condamnation de la société à responsabilité limitée **SOC1.)** à lui payer le montant de 315.832,43 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis, le montant de 157.916,21 € à titre d'indemnité de départ, le montant de 1.263.329,70 € à titre de réparation du préjudice matériel et enfin, le montant de 315.832,43 € à titre de réparation du préjudice moral, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête jusqu'à apurement du solde.

Enfin, **A.)** a augmenté sa demande en allocation d'une indemnité de sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile. Il demande actuellement le paiement du montant de 10.000.- € de ce chef.

A l'audience du 7 juillet 2011, la société à responsabilité limitée **SOC1.)** a formulé une demande reconventionnelle contre **A.)** qui est détaillée comme suit:

1. préjudice moral	100.000.- €
2. préjudice matériel	141.568.- €
3. indemnité pour procédure vexatoire et abusive	515.700.- €.

A la même audience, la société à responsabilité limitée **SOC1.)** a sollicité encore la condamnation de **A.)** à lui payer une indemnité de procédure de 10.000.- € sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Il y a lieu de lui donner acte de sa demande reconventionnelle et de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

A l'audience du 17 octobre 2011, L'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, a informé le tribunal qu'il n'avait pas de revendications à formuler dans la présente affaire. Il y a lieu de lui déclarer commun le présent jugement.

FAITS:

A.) a été engagé initialement comme auditeur par la Société Civile d'experts comptables **SOC2.)** par un contrat de travail à durée déterminée avec effet au 13 septembre 1993. En date du 25 septembre 1998, il a signé un nouveau contrat de travail avec la société **SOC1.)** Consulting et, par un avenant du 29 juin 2007, son contrat de travail a été transféré auprès de la société **SOC1.)** Advisory Services (ci-après société **SOC1.))** avec effet au 1^{er} juillet 2007.

A partir du 1^{er} juillet 2002, **A.)** a en outre acquis le statut d'Equity Partner et d'associé.

A.) a été responsable du département « *Human Resources Services* » et a également été associé responsable de « **SOC1.)** *ACADEMY* » et du programme « *L&E (Learning and Education)* » de la société **SOC1.)**.

Le 18 juin 2010, le retrait forcé de **A.)** comme « *Equity Partner* » a été voté lors d'un « *Statutory Partners Meeting* ».

Le même jour, la société **SOC1.)** fait parvenir à **A.)** par lettre recommandée une convocation pour l'entretien préalable fixé au 22 juin 2010. **A.)** ayant été absent pendant une semaine, la société **SOC1.)** lui envoie une deuxième convocation pour l'entretien préalable fixé cette fois au 28 juin 2010.

Par lettre recommandée du 30 juin 2010, **A.)** a été licencié avec effet immédiat pour faute grave.

La lettre de licenciement est rédigée comme suit:

«

COURRIER RECOMMANDE AVEC ACCUSE DE RECEPTION
+ E-MAIL + PORTEUR

Le 30 juin 2010

Cher Monsieur,

Par la présente, nous vous notifions la résiliation de votre contrat de travail avec effet immédiat pour motif grave conformément à l'article L. 124-10 du Code du Travail.

Les motifs graves à la base de cette décision sont :

- votre opposition à la stratégie de la firme pour l'activité HRS ;*
- votre attitude de défiance et votre hostilité vis-à-vis du management de la firme ;*
- votre attitude et vos propos agressifs et dénigrants vis-à-vis de nombreux Partners et collaborateurs.*

1. Contexte

*Vous êtes entré au service de la firme en date du 13 septembre 1993. A partir du 1^{er} octobre 1996, vous avez pris la responsabilité de notre activité de conseil en gestion des ressources humaines (HRS - Human Resources Services) au sein du département Consulting. Vous avez été nommé Partner en date du 1^{er} juillet 2001. Nous vous avons par la suite confié la responsabilité de **SOCL**) Academy en sus de votre responsabilité au niveau du Consulting HRS.*

*Depuis de nombreuses années, le département Consulting ne dégage pas ou peu de bénéfice. Malgré ce problème récurrent de non-rentabilité, **SOCL**) a néanmoins toujours eu pour objectif de conserver cette activité, considérée comme stratégique, en ce qu'elle permet de présenter à ses clients une offre de services globale et multi-compétences.*

La situation du Consulting s'est toutefois fortement dégradée au cours de l'exercice juillet 2008-juin 2009. Sur cette période, le Consulting a ainsi enregistré une dégradation très importante de ses résultats, passant d'un résultat positif à une perte (et ce avant paiement de la rémunération (« profit share ») des Partners qui travaillent dans cette compétence). Au cours du dernier trimestre 2009, les prévisions de résultat 2010 sur base des premiers mois de l'exercice s'annonçaient également très mauvaises (avec une aggravation très sensible de la perte) et le chiffre d'affaires du Consulting était en baisse d'environ 12% par rapport à l'exercice précédent.

Par ailleurs, un certain nombre de dysfonctionnements existaient dans le chef de certains Partners du Consulting: absence d'approche globale et concertée du marché, peu d'esprit d'équipe, problème récurrent de mésentente entre les Partners

du Consulting (non-reconnaissance des qualités et compétences des autres), etc., et ce malgré le soutien de la firme et de sa direction.

L'absence de coopération au sein de l'équipe Consulting compromettait tous les efforts qui pouvaient être entrepris par ailleurs pour tenter de développer cette compétence. Au-delà des mauvais résultats financiers, il était donc devenu indispensable de revoir entièrement l'organisation du Consulting et plus globalement son intégration et son fonctionnement au sein du département Advisory (dont les autres activités connaissent un développement satisfaisant et sont bien gérées) afin de recréer une nouvelle dynamique d'équipe.

Ce constat d'une nécessaire réorganisation était partagé par beaucoup de Partners et ce point était régulièrement suivi lors des meetings réunissant les Partners de l'Advisory, sans toutefois qu'il n'en ressorte de propositions concrètes.

*Dès le mois de septembre 2009, le conseil de gérance de la firme (« CLT ») s'est sérieusement alarmé de la situation et a commencé à analyser en détail la situation du Consulting. Lors de sa réunion du 23 novembre 2009, le CLT a décidé de créer en son sein un groupe de travail (composé de MM. **B.**, **C.**, **D.**) et **E.**) chargé de définir quelle devrait être la stratégie du Consulting afin de relancer l'activité et de lui donner une nouvelle impulsion. Cette réflexion a été menée en novembre et décembre 2009 et la nécessité d'une réorganisation a été définitivement validée en date du 8 janvier 2010.*

La décision a ainsi été prise de recréer une dynamique dans le Consulting en privilégiant l'approche par industrie et en veillant à intégrer le Consulting au sein d'une activité Advisory élargie. Les objectifs de cette restructuration et l'ambition pour le « Grand Advisory » sont les suivants :

- créer une nouvelle dynamique et favoriser les synergies entre les différents domaines de compétence ; il s'agit de mettre en œuvre un nouveau processus et une nouvelle culture de vente des services orientés par industrie et de mettre l'accent sur le cross-selling et la valeur ajoutée aux clients.*
- créer une ligne de service « Advisory » forte, avec environ 250 collaborateurs professionnels et supports.*
- augmenter significativement le chiffre d'affaires du Consulting à une échéance de 2 à 3 années.*
- procéder au recrutement de spécialistes et d'experts indispensables au repositionnement des services.*

Dans le cadre de cette réorganisation, nous avons été amenés à envisager de mettre fin à la relation avec plusieurs Equity Partners au courant du mois de janvier 2010.

La question du devenir de l'activité Consulting HRS dont vous étiez responsable, et en particulier votre situation au sein de la firme, s'est également posée dans ce contexte, au vu d'une part de la taille de l'activité et de ses maigres résultats, et

d'autre part des difficultés que vous éprouviez à en assurer le développement seul. En effet, votre déploiement commercial est largement limité par vos réticences à impliquer les membres de vos équipes dans les enjeux stratégiques de votre activité. Il en résulte des problèmes de rétention de vos collaborateurs et de développement de leurs talents qui empêche toute véritable mutualisation des efforts et possibilités de croissance. En particulier, votre incapacité à constituer et à fidéliser une équipe de « middle management » a eu comme conséquence une diminution sensible du chiffre d'affaires de l'activité Consulting HRS.

Lors des réflexions sur la réorganisation du Consulting, une analyse plus approfondie a dès lors été menée, ainsi qu'une revue des différentes options envisageables, afin d'identifier le potentiel de développement des services HRS.

Plusieurs personnes ont participé à cette réflexion, dont bien entendu vous-même en tant que HRS Leader, Mme F.), responsable des ressources humaines et M. I.), responsable de l'activité Personal Tax. Des contacts ont été pris avec M. I.), Head of Human Resources de la BQUEI.), afin d'enrichir cette réflexion sur les opportunités du marché du conseil en ressources humaines.

Sur base de cette analyse, il a été finalement conclu qu'il existait bien un réel potentiel de croissance de nos activités HRS. Dans le cadre de la réorganisation du Grand Advisory, il a donc été décidé de mettre un accent particulier sur le développement des activités HRS, et d'investir en recrutant plusieurs personnes, dont M. I.) en tant qu'Associate Partner, pour apporter à l'équipe en place des qualités et compétences complémentaires aux vôtres et soutenir les objectifs de croissance visés (à savoir doubler le niveau actuel de l'activité consulting HRS dans un délai de deux ans). Ce développement des activités HRS devait se faire sous votre leadership direct. En particulier, l'idée était que M. I.), qui apporte une forte expérience de terrain et une reconnaissance du marché, puisse bénéficier de votre expérience du métier de consultant en gestion des ressources humaines.

Début janvier 2010, M. E.) vous a communiqué la nouvelle stratégie d'investissement dans le Consulting HRS et vous a, en toute transparence, fait part des interrogations qui s'étaient posées par rapport à votre situation, en vous renouvelant à cette occasion sa confiance pour le futur.

Au mois de février 2010, l'admission de M. I.) comme Associate Partner a fait l'objet de deux votes positifs des Partners, un premier sur présentation du « business case » et d'une manière anonyme pour préserver la confidentialité vis-à-vis du marché, et un second sur sa personne.

2. Opposition à la stratégie de la firme pour l'activité HRS

Dès le lancement du processus de réflexion sur la stratégie d'expansion de nos activités Consulting HRS, et en particulier dès l'annonce de l'intention de recruter

un nouveau Partner, vous avez exprimé de sérieux doutes et critiques, en particulier vis-à-vis de M. I.).

Dans le cadre de la réflexion sur le potentiel des services HRS, nous avons décidé d'organiser une réunion de « brainstorming » en date du 4 janvier 2010 avec 6 Partners (B.), F.), K.), S.), I.) et vous-même), à laquelle nous avons convié M. I.) en tant qu'expert externe afin de nous donner le point de vue d'un client et acteur important dans les ressources humaines au Luxembourg.. Dès les premières discussions relatives à l'organisation de cette réunion (notamment lors d'une réunion avec M. E.) en date du 3 décembre 2009, qui faisait suite à son déjeuner deux jours plus tôt avec M. I.), vous avez exprimé un certain scepticisme quant à l'adéquation de la participation de M. I.) à cette réunion que vous avez partagé spontanément avec Mme F.) et M. I.) dès le 7 décembre 2009.

A cette occasion, différentes idées ont été mises sur la table et à la fin de la réunion, tous les participants sauf vous étiez enthousiastes et optimistes sur les opportunités de développer l'activité Consulting HRS en proposant de nouveaux services. Dans ce contexte, la contribution de M. I.) a été appréciée et nous a décidés à poursuivre les discussions avec lui afin de lui proposer de venir renforcer l'équipe Consulting HRS. Lors de cette réunion, vous êtes apparu très réservé et critique quant aux idées qui étaient débattues en invoquant des conflits éventuels d'indépendance ou en doutant de l'attrait et de la rentabilité des services contemplés. Le compte-rendu de la réunion que vous étiez chargé de préparer révèle ce scepticisme cet état d'esprit critique ; notamment, M. S.) a du vous demander de rajouter dans le compte-rendu ce qui avait été discuté au niveau de l'estimation du potentiel des nouveaux services. La synthèse qui a ensuite été faite par MM. S.) et K.) à l'attention du CLT relate assez différemment et avec une perspective constructive le potentiel de développement, mentionnant notamment des perspectives de chiffre d'affaires justifiant l'embauche d'un 2^{ème} Partner au sein du Consulting HRS).

Le 10 mars 2010, dans le cadre de la préparation de votre business plan pour l'activité HRS, que vous deviez présenter quelques jours plus tard devant le CLT, vous avez rencontré Mme F.) afin que celle-ci vous expose les domaines où elle se propose d'enrichir la gamme de services Consulting HRS. Lorsque Mme F.) vous a demandé pourquoi vous ne faisiez pas le même exercice avec M. I.), qui entretemps avait été engagé comme Partner, vous vous êtes emporté, lui disant que vous ne vous laisseriez pas voler, que si « l'autre » est brillant, il n'a qu'à amener quelque chose mais que « l'on sait bien qu'il n'y a rien, du vide, du vent » et que de toute façon et jusqu'à preuve du contraire vous êtes le leader « auquel l'autre rapportera ».

Le 15 mars 2010, vous avez été invité à présenter votre business plan pour l'activité HRS devant le CLT. Votre business plan a été jugé satisfaisant mais il ne reflétait toutefois pas la nouvelle stratégie de la firme pour le Consulting HRS car il intègre à peine la coopération avec M. I.). A titre d'exemple, l'organigramme de votre équipe figurant dans le business plan ne mentionne aucunement M. I.), dont l'arrivée était déjà prévue à ce stade, alors qu'il mentionne expressément de futurs

collaborateurs à recruter dans un futur proche. Le CLT vous a alors demandé de revoir votre business plan et vos objectifs de Partner pour l'exercice en cours.

Le 23 mars, M. C.), votre Primary Reporting Partner, vous indiqué par écrit d'ajouter à vos objectifs personnels pour 2010 (i) d'entreprendre tous les efforts pour favoriser l'intégration de I.) dans la firme, (ii) de revoir votre business plan pour le 1^{er} septembre 2010 en y intégrant une approche collaborative avec I.) et (iii)

de démontrer les valeurs du Partnership dans ce contexte. Vous avez expressément accepté ces objectifs dans un e-mail adressé à C.) en date du 26 mars 2010.

Le 17 mars 2010, une rencontre est organisée avec une candidate (ci-après « Mme G. »), qui a été recommandée par I.), et à laquelle vous-même et F.) participent également. Mme G. a exposé les perspectives d'intervention dans le domaine de l'outplacement et de l'intérim management. Lors de cette réunion, vous vous êtes montré coupant vis-à-vis de Mme G. et M. I.), leur indiquant que la réalité du marché leur est étrangère et réclamant un business plan et des simulations chiffrées alors que ce n'était pas l'objet de la réunion.

Une nouvelle réunion est organisée entre Mme G., Mme F.) et vous-même le 1^{er} avril 2010. A cette occasion, Mme G. présente un projet de business plan, que vous critiquez de manière acerbe en ce qui concerne les projections financières. A la sortie de la réunion, Mme G. a confié à F.) qu'elle était très motivée par le projet d'une collaboration future avec SOCL.) mais que si vous étiez à ce point peu enclin à collaborer, elle envisagerait de déployer son projet ailleurs dans des circonstances plus sereines.

Les 22 et 29 avril 2010, lors des deux réunions que vous avez eues au Supervisory Board, vous avez vivement critiqué I.), contestant sa compétence et affirmant qu'il refusait de collaborer avec vous, alors qu'il venait seulement d'arriver au sein de la firme.

A partir de fin mars – début avril 2010, vous avez commencé à faire preuve d'une attitude agressive et vindicative vis-à-vis de plusieurs Partners, en particulier de membres du CLT, ainsi que cela résulte des développements qui suivent. Vous avez également manifesté ouvertement votre désapprobation sur le recrutement de I.) en critiquant de manière véhémement et obsessionnelle cette embauche, notamment lors d'un entretien téléphonique avec F.) en date du 1^{er} mai 2010.

Le 6 mai 2010, alors que des discussions étaient en cours avec votre conseil (cf. ci-dessous) en vue de trouver des solutions aux griefs que vous aviez soulevés, vous faites irruption dans le bureau de F.). Face aux graves problèmes de santé dont vous faites état, elle vous suggère l'idée de prendre une pause-carrière. Vous lui répondez que vous ne « lâchez pas votre territoire à l'autre » tout en dessinant nerveusement à plusieurs reprises sur une feuille de papier un rectangle symbolisant « votre territoire ».

Votre attitude vis-à-vis de M. I.) dès son arrivée au sein de la firme (telle qu'illustrée au point 4 ci-dessous) démontre également que vous faisiez obstacle à son intégration, compromettant ainsi délibérément la réalisation des objectifs de la firme pour HRS et de vos objectifs personnels que vous aviez expressément acceptés.

Si nous pouvons comprendre humainement parlant que vous puissiez éprouver dans un premier temps une certaine réticence à ce que M. I.) intègre l'activité HRS, vos réactions sont totalement inacceptables et disproportionnées, alors que cette embauche ne remettait nullement en cause vos fonctions et vos responsabilités en

tant que HRS Leader. Nul ne peut prétendre avoir une exclusivité sur une activité ; le travail en équipes et le partage des responsabilités font partie inhérente du fonctionnement de notre Partnership et de notre entreprise. L'insubordination dont vous avez fait preuve en vous opposant par vos comportements et propos aux décisions du management, alors même que celles-ci étaient également destinées à aider au développement de votre activité, est incompatible avec l'attitude requise de tout membre du personnel, a fortiori avec votre ancienneté et votre niveau de responsabilités.

3. Hostilité et attitude de défiance vis-à-vis du management de la firme

A partir du mois d'avril, vous avez adopté un comportement hostile vis-à-vis des membres du CLT, cherchant à organiser une campagne en vue d'empêcher la réélection de certains membres du CLT, exprimant des propos injurieux, voire diffamatoires, vis-à-vis du management et affirmant à plusieurs personnes que vous étiez sous surveillance. Nous relevons ci-après quelques illustrations de ces comportements, sans que cela ne soit exhaustif :

- Lors des deux réunions que vous avez eues au Supervisory Board, vous avez affirmé que M. E.) vous avait tenu des propos mensongers et avait menacé de vous licencier et que d'autres Partners (M. J.), Président du Supervisory Board, M. C.), membre du CLT et précédent Advisory Leader, et M. K.), Advisory Leader) vous mentaient. Vous avez également insinué que les données financières présentées aux associés sont fausses.*
- Fin avril, sans préjudice quant à la date exacte, vous avez interpellé M. L.) et M. M.) en parlant de pressions sur vous et du fait que E.) avait demandé à I.) de ne pas coopérer avec vous sous prétexte qu'il n'amenait pas de business plan et que vous estimiez anormal et étiez souffrant de l'établir seul, fait paradoxal pour un leader de l'activité Consulting HRS en place depuis 14 années et rompu à l'exercice de l'établissement d'un plan d'activités annuel.*
- Le 30 avril 2010, soit juste après le vote intervenu lors de l'assemblée des associés de la société devant élire les membres du CLT, vous laissez un message téléphonique à L.) lui indiquant en substance ce qui suit : « On a gagné une bataille mais pas la guerre et il faut maintenant aller au bout », et faisant référence à E.), Managing Partners, « il faut se méfier du coco car ce n'est pas fini et je le connais bien ».*
- Le samedi 1^{er} mai 2010, vous appelez F.) d'un portable privé car vous dites être sur écoute et lui précisez que vous l'appelez au milieu d'un champ pour éviter toute interférence.*

Lors de cet entretien, vous utilisez un langage agressif, lui affirmant que la guerre était maintenant ouverte et que vous la feriez « que ce soit à la baïonnette ou au cutter », que « la bête a un genou à terre mais qu'il faut encore l'achever » ou encore que « le dernier carré s'est réfugié dans ses retranchements et ne tiendra plus longtemps ». Lors de cet entretien, vous avez tenu des propos très durs et haineux vis-à-vis des membres du CLT.

Vous avez conclu en disant que vous étiez prêt au « combat final » et que vous vous sentiez confiant de triompher car vous étiez « irréprochable » et que la raison était de votre côté.

- *Le 4 mai 2010, avant le deuxième vote sur la composition du CLT, vous avez adressé un SMS à M. L.) comme suit : « merci de résister aux propositions HC leader si pas de changements importants dans le CLT. Montjoie » (Montjoie étant le cri de guerre des chevaliers Capétiens).*
- *Le 5 mai 2010, lors d'une réunion avec M. N.) concernant les activités HRS sur le marché allemand, vous avez accusé le management de vous avoir menacé plusieurs fois de vous « virer » du Partnership, de faire obstruction au recrutement pour votre équipe, de ne pas respecter les règles de gouvernance de la firme, de commettre des erreurs dans le gestion de la firme ou encore de présenter des chiffres incorrects aux membres du Partnership. Vous avez également critiqué le Supervisory Board.*
- *Entre le jeudi 6 mai et le dimanche 9 mai 2010, vous avez appelé Mme O.) à de nombreuses reprises à son domicile privé. A chaque fois, les messages étaient les suivants : « ce sont des tueurs » (en parlant des membres du CLT), « si les trois candidats passent lundi, ils auront un permis de tuer », « cette firme a un gros problème de gouvernance », « s'ils continuent, je vais passer à la 3^{ème} vitesse ». Vous lui avez également indiqué vous sentir écouté et suivi en permanence : « si tu veux parler, place-toi en pleine nature car on est écouté partout », « ils ont réussi à avoir mon numéro de GSM privé », « je vais les attaquer pour non-respect de la protection de la vie privée ». Vous lui avez également indiqué que le tiroir de votre bureau avait été forcé.*

Cette hostilité ouverte contre le management de la firme et l'attitude de suspicion permanente et de défiance obsédante que vous avez manifestée auprès de plusieurs personnes est incompatible avec une relation professionnelle normale, sans préjudice quant à une qualification pénale des faits précités, notamment pour atteinte à l'honneur des personnes.

4. Attitude et propos agressifs, déplacés et harcelants vis-à-vis de nombreux Partners et collaborateurs

Depuis que l'arrivée de M. I.) a été envisagée pour renforcer l'équipe HRS, votre attitude témoigne d'une agressivité croissante et vous manifestez des comportements déplacés, tout fait anodin étant monté en épingle et devenant un prétexte à contestations. La seule idée de l'arrivée de M. I.), avant même qu'il ne soit présent, cristallise chez vous des sentiments puissants d'opposition et déclenche une attitude de persécuté, comme si le fait de revoir l'ambition de l'activité Consulting HRS et d'y pourvoir un meilleur support équivalait à une remise en cause de votre égo, insupportable à vos yeux.

Vous avez ainsi commencé par faire valoir divers griefs et contestations quant aux décisions prises au sein de la firme et remettant sur la table des discussions qui étaient closes depuis plusieurs mois. Ainsi:

- vous avez interpellé MM. **E.)** et **J.)** sur les raisons de la révision de votre positionnement, qui vous avaient été pourtant communiquées en octobre 2009 (notamment e-mail à **E.)** du 1^{er} avril 2010);
- vous avez contesté le fait que vous ne faisiez pas partie de la nouvelle équipe « Advisory Leadership Team » après la réorganisation de cette compétence et avez interpellé M. **K.)** à ce sujet (notamment par e-mails des 25 et 29 mars 2010), alors que le fait d'être membre de cette équipe n'est aucunement un droit;
- vous avez prétendu que le management vous bloquait dans les recrutements pour l'équipe HRS (notamment e-mail à M. **C.)** en date du 30 mars 2010 et à M. **E.)** en date du 13 avril) alors qu'un seul candidat parmi l'ensemble des recrutements entrepris au bénéfice de votre équipe HRS avait été « challengé ». Il est à noter qu'entre janvier et avril 2010, vous procédez à 3 embauches afin de renforcer votre département, soit un renfort de 50 % de l'équipe en place.

Alors que les différentes personnes interpellées vous ont répondu, soit oralement, soit par écrit, vous avez persisté à leur demander des explications, en adoptant un ton agressif et en fixant des ultimatums. Le 13 avril 2010, vous avez ainsi adressé à chacun des quatre Partners précités un e-mail indiquant notamment : « Dois-je recourir aux services d'un avocat pour obtenir des réponses objectives et claires à mes demandes ? Je te laisse trois jours pour répondre, vendredi 18h est la limite ». De même, le 19 avril vous adressez un e-mail à M. **K.)** comme suit : « Je prends note de ta non-réponse ce vendredi passé. Je suppose que tu as compris l'urgence de mes demandes, je n'attendrai donc pas plus tard que ce mardi 20 à 18h, pour des réponses claires, objectives et complètes. »

Le 4 mai 2010, M. **I.)** vous informe que lui-même et M. **P.)** donneront une interview à Luxembourg for Finance le lendemain sur le thème de la responsabilité sociale des entreprises. Vous lui répondez que Mme **F.)** devrait être de l'entretien en vue de partager son expérience en la matière. **P.)** vous répond alors que Luxembourg for Finance a souhaité rencontrer **I.)** en tant que président de l'IMS (« Institut pour le Mouvement Sociétal ») et lui-même en tant que membre du conseil d'IMS et responsable CSR (« Corporate Social Responsibility ») de **SOCL.)** et qu'il n'est pas nécessaire d'avoir d'autres personnes à

l'entretien. Vous persistez en lui indiquant que vous viendrez « dire bonjour » lors de l'interview ; M. **P.)** vous répète alors que votre venue n'est pas appropriée. Malgré ces messages clairs, vous quittez le comité d'évaluation annuelle de l'entité **SOCL.)** Academy dont vous êtes pourtant le leader et vous vous êtes présenté aux journalistes dans le but d'entrer avec eux dans la salle de réunion, ce qui a obligé M. **P.)** à vous en empêcher.

Le 6 mai 2010, alors que **F.)** tentait de vous interpellé sur le fait qu'une guerre contre **I.)** était absurde et ne mènerait à rien, vous êtes sorti de son bureau en hurlant devant plusieurs personnes présentes : « toi aussi, ils t'ont achetée ! ».

En date du 10 mai 2010, vous avez photographié un garde de sécurité, sans son autorisation.

Le 18 mai 2010 vers 18h, vous avez appelé Q.) pour lui dire en substance : "ce que vous faites est illégal... il y a eu manipulation de preuves ... Il existe un tribunal à Arlon. Ce que vous avez fait est pénalement pas bon, y compris pour toi... Tu verras".

Vous avez fait preuve vis-à-vis de certains de vos collaborateurs d'un comportement hostile et susceptible d'être qualifié de harcèlement moral. Ainsi, F.) nous a informé en date du 6 mai 2010 que M. R.), Directeur au sein de votre équipe, s'était confié à elle quant au relationnel très difficile qu'il avait avec vous depuis plusieurs semaines et que les relations avec vous avaient commencé à se détériorer très sérieusement début mars 2010. Vous l'aviez alors violemment traité de « maillon faible ».

Par la suite, vous avez régulièrement refusé toute communication verbale avec lui ou ne communiquiez que de façon minimaliste, vous ne répondiez plus à ses e-mails et l'ignoriez, refusant de le saluer. Vers le 15 mars, alors que M. R.) travaillait sur une offre importante pour un client (opération d'actionnariat salarié dans 80 pays pour une banque), vous vous êtes montré très critique envers lui, soulignant systématiquement des choses qu'il aurait mal faites, mettant en doute ses compétences. Le 22 mars 2010 notamment, vous avez traité son travail de « torchon ».

C'est suite à ce dernier épisode notamment que M. R.) avait alerté F.) en lui adressant par e-mail un « appel au secours » vers 5 heures du matin, car il était profondément déstabilisé par votre comportement. Mme F.) l'a alors rencontré le 29 mars 2010 pour tenter de l'aider à gérer cette situation. Le 1^{er} avril 2010, M. R.) envoie un sms à M. K.) et lui indique notamment que ses relations avec vous se sont progressivement dégradées depuis l'annonce de l'arrivée de I.), que vous ne lui parlez plus depuis deux semaines et qu'il n'est pas au courant des rendez-vous avec des clients dont il a la responsabilité. Le 4 mai 2010, Mme F.) a à nouveau rencontré M. R.), pour qui la situation restait extrêmement difficile à gérer, perturbait son travail au quotidien et lui causait une souffrance morale certaine.

De manière générale, vous placez les membres de votre équipe sous un contrôle permanent, notamment en leur demandant de systématiquement copier dans votre propre agenda leurs rendez-vous professionnels.

Par ailleurs, dès son arrivée au sein de la firme le 19 avril 2010, M. I.) est confronté quotidiennement à votre comportement hostile, agressif et dénigrant à son égard. A titre d'exemple :

- Le 19 avril 2010, jour de l'arrivée de I.), vous n'avez pas daigné le présenter aux membres de l'équipe, alors même que vous étiez prévenu de longue date de son arrivée ce jour-là (ainsi que cela résulte notamment d'un e-mail adressé à M. C.) en date du 23 mars 2010).*
- Le même jour, vous n'avez parlé que quelques minutes à I.), lui remettant une note écrite avec des instructions et notamment celle de lui remettre un*

business case HRS pour le vendredi 23 avril à 14h et de lui remettre la liste de tous ses contacts et son agenda.

- *Lors de deux sessions clients sur la circulaire CSSF 10/437 fin avril-début mai, sans préjudice quant à la date exacte, vous n'avez pas daigné présenter M. I.) aux clients, tout en leur annonçant par contre l'arrivée prochaine d'un nouveau collaborateur junior, ce qui a suscité des interrogations de la part des clients présents.*
- *Vous lui avez à diverses reprises adressé des reproches, notamment celui de ne pas vous avoir remis de business plan avant son arrivée au sein de la firme, et fait des allusions au manque de professionnalisme de ses anciennes équipes chez BQUEI.) dans les domaines du recrutement ou du Compensation & Benefits.*
- *Début mai 2010, alors que vous aviez à de nombreuses reprises (notamment devant le Supervisory Board) invoqué que I.) n'était pas compétent en matière de « Reward », vous avez insisté pour qu'il s'occupe d'un dossier dans ce domaine pour BQUEI.), alors qu'il venait de quitter la banque et que le client ne pouvait que trouver cette situation inconfortable au vu des relations professionnelles passées. Ayant créé une situation paradoxale, vous signalez alors dans un e-mail à P.) du 5 mai 2010 que BQUEI.) ne veut pas travailler avec I.) et continuez ainsi un travail de sabotage systématique.*
- *Malgré la proposition de I.), vous ne l'impliquez qu'occasionnellement dans le projet relatif à la circulaire CSSF 10/437, ne le conviant pas aux réunions avec O.) et I.) sur ce projet, alors même qu'il était important au vu du potentiel de missions dans cette matière d'avoir un maximum de capacités pour servir les clients.*
- *Le 5 mai 2010 au soir, vous avez remis en cause le travail effectué par I.) pour le client K, lui indiquant que vous l'aviez prévenu « depuis 4 mois » de la nécessité de respecter les procédures internes, lui reprochant la qualité du travail « à l'arrache » qu'il aurait fourni au client et mettant en avant le risque de crédibilité qu'il faisait courir à la firme, particulièrement dans le domaine « Reward », votre domaine de prédilection. Vous avez également évoqué avoir un problème de « confiance » et enfin formulé des menaces à peine voilées à son encontre, lui indiquant qu'il fallait « arrêter les coups dans le dos », qu'il « avait toutes les preuves » et que M. I.) était résident belge et « comprendrait bientôt ce que cela signifiait ». M. I.) a été très choqué par cette altercation et par les menaces sous-entendues dans votre discours. Il ne comprenait pas ce qui provoquait cette attitude hostile et agressive à son égard.*

5. Tentatives d'apaisement de la situation et avertissements

*Face à l'attitude négative et agressive que vous avez commencé à adopter à partir du début de cette année, nous avons tout d'abord tenté de calmer les inquiétudes que vous sembliez éprouver face à l'arrivée de **I.)** et qui paraissaient être la cause de votre comportement déplacé. Plusieurs membres du management de la firme vous ont adressé des messages de confiance. Ainsi :*

- *dans un e-mail du 30 mars 2010, **E.)** vous écrit : « Comme nous en avons discuté à de nombreuses reprises, je suis persuadé que nous parviendrons à développer significativement nos activités HRS et que chacun d'entre nous, et l'ensemble du Partnership, se réjouira bientôt de vos succès. Tu as, comme cela a toujours été le cas, mon soutien sans réserve, et la porte de mon bureau, tu le sais, t'est toujours ouverte si tu as besoin d'aide. En ce qui concerne **H.)**, je suis persuadé que la combinaison de vos talents devrait nous permettre de saisir les opportunités que le conseil en gestion des ressources humaines présente au Luxembourg. »*
- *le 20 avril 2010, suite aux griefs que vous aviez soulevé auprès de divers Partners en date du 13 avril (cf. ci-dessus), **E.)** vous réaffirme son soutien et celui du Partnership, vous indiquant que « la volonté unanime du CLT (et à mon avis de tous les Partners) est de booster nos activités de conseil HR. Le recrutement de **H.)** s'intègre totalement dans cette perspective et, comme je te l'ai indiqué à plusieurs reprises, il s'agit pour toi personnellement d'une opportunité unique pour diversifier et développer la gamme de nos services dans le conseil HR (...). La seule chose que je te demande, c'est de baisser ta garde, de faire confiance, de prendre le risque de t'ouvrir aux autres Partners et de tout faire pour constituer une équipe gagnante avec **H.)** et les autres Partners HRS. »*
- *vous avez eu deux entretiens avec les membres du Supervisory Board les 22 et 29 avril, qui vous ont encouragé à changer votre comportement et à aller de l'avant.*
- *Vous avez également eu l'occasion de discuter avec plusieurs Partners au cours des mois de mars à mai 2010, notamment Mme **F.)**, M. **Q.)** et M. **P.)**. Tous ont tenté d'apaiser vos inquiétudes et votre agressivité et de vous conforter dans vos compétences techniques qui n'étaient nullement remises en cause, sans succès.*

*En parallèle, nous vous avons adressé plusieurs avertissements de cesser vos comportements et vos propos agressifs. Ainsi, dans son e-mail du 20 avril 2010, M. **E.)** vous a enjoint de vous montrer respectueux et corrects vis-à-vis de vos pairs, et en particulier de **I.)**, de cesser avec effet immédiat tout comportement contraire aux valeurs du Partnership, notamment de ne plus harceler les Partners de mails agressifs et désobligeants, et de vous comporter avec respect et professionnalisme.*

A partir de la fin du mois d'avril, vous avez fait appel à un avocat pour agir comme intermédiaire dans les discussions avec le management de la firme. Malgré le

caractère totalement inhabituel de cette démarche, alors qu'un Partnership comme le nôtre est très marqué d' « intuitu personae », nous avons accepté de rencontrer votre conseil, afin de tenter de trouver une solution aux problèmes que vous souleviez dans l'intérêt de tous. Plusieurs réunions ont eu lieu (une quinzaine au total) mais les demandes que vous aviez formulé à cette occasion, en particulier une séparation nette entre vos activités et celles de M. I.) et des garanties sur votre avenir, étaient incompatibles avec la stratégie de la firme et son fonctionnement même.

Toutefois, en parallèle de ces discussions, plusieurs incidents ont encore eu lieu, ainsi que cela résulte des développements qui précèdent.

6. Derniers incidents ayant conduit au licenciement pour motif grave

Malgré les avertissements qui vous ont été adressés et le temps passé à tenter de trouver une solution constructive à la situation avec vous, plusieurs nouveaux incidents graves se sont produits récemment:

En date du 19 mai 2010 au matin, Mme T.) et M. U.) se sont rendus dans votre bureau afin de voir si vous aviez pu organiser la transition de vos dossiers dans la perspective de la dispense temporaire de travail qui vous avait été notifiée la veille. Vous avez alors commencé à filmer la discussion avec une caméra miniature, et ce sans le consentement de Mme T.) et M. U.)

Le même jour, quelques minutes auparavant, vous vous étiez rendu au département HR pour discuter avec Mme W.), qui était en réunion avec Mme V.), afin de lui parler des recrutements en cours pour votre équipe, en particulier celui d'X.). A cette occasion, W.) a abordé le cas de Y.), une autre candidate qui cherchait à vous joindre, et elle vous a indiqué qu'en votre absence, elle avait dirigé la candidate vers I.).

A ce moment, votre attitude a changé, vous êtes devenu extrêmement agité en lui déclarant que ce n'était pas à I.) à gérer cette candidature, qu'il était un criminel et serait bientôt en prison. Vous avez ajouté que son embauche était illégale, que « les méchants iront en prison » et qu'il bénéficiait du salaire de Partner le plus élevé de l'histoire de la firme. Vous avez critiqué I.) en insistant sur le fait que ce n'était pas quelqu'un de recommandable. Vous avez ensuite déclaré que vous aviez un dossier en main et répété que ce que l'embauche de I.) était illégale et que vous seriez toujours là alors que « d'autres iraient en prison ». Vous avez demandé à W.) si elle était domiciliée en Belgique et, comme elle vous répondait par l'affirmative, vous lui avait déclaré que dans ce cas, elle serait convoquée à comparaître au tribunal. Après votre départ, W.) s'est rendue dans le bureau de F.) pour lui relater votre discours ; elle était profondément apeurée et ébranlée par cette discussion.

Finalement, le 21 juin 2010, vous avez interpellé M. Z.) qui venait de déposer ses enfants à l'école (...) d'(...), en le traitant de « lâche ». Alors que M. Z.) se retournait, vous lui avez déclaré que vous le retrouveriez au tribunal à Arlon, qu'il était complice et qu'il se retrouverait avec les autres au tribunal pénal, affirmant « je

vous aurai tous ». Avant que M. Z.) ne rentre dans son véhicule, vous l'avez une nouvelle fois traité de lâche.

Malgré nos rappels à l'ordre, vous avez persisté à adopter un comportement incompatible avec les principes élémentaires de collaboration professionnelle et avec les valeurs de la firme et à tenir des propos hostiles, acerbes, agressifs et déplacés vis-à-vis d'un grand nombre de collaborateurs et Partners. Ce comportement est d'autant plus inacceptable venant d'un Partner, dont les fonctions comportent un haut niveau de responsabilité et qui se doit de montrer l'exemple. Votre attitude inadmissible rend impossible toute possibilité de travail futur avec M. I.), faisant ainsi échec à la stratégie de la firme, tout dialogue avec le management de la firme est rompu et vos accusations injustifiées jettent le discrédit sur la firme. Par ailleurs, le conflit qui vous oppose à la firme est apparu aux yeux de tous et impacte directement de nombreuses personnes prises à parti par vous ou subissant les tensions que vous créez. Dans ces circonstances et au vu des derniers incidents précités, toute collaboration est devenue immédiatement et définitivement impossible et nous a conduit à vous notifier par la présente votre licenciement pour motif grave.

Nous vous prions d'agréer, Cher Monsieur, nos salutations distinguées.

T.) **I.)** ».

Les motifs du congédiement ont été contestés par le requérant en date du 17 août 2010.

Prétentions et moyens des parties

Les arguments de A.)

A.) conclut au caractère irrégulier du licenciement intervenu en date du 30 juin 2010 pour deux raisons:

D'une part, son licenciement serait irrégulier pour vice de forme alors que l'employeur aurait violé l'article L.124-2 du Code du travail. Ainsi, en date du 18 juin 2010, lors d'une réunion « *Statutory Partners Meeting* », son retrait forcé du « *partnership* » aurait été décidé. Il aurait été informé par un courrier du 3 juin 2010 de la tenue de cette réunion et de ce que, en cas de vote de retrait forcé, la société **SOC1.)** mettrait en œuvre « *les formalités de licenciement en conformité avec le droit luxembourgeois* ». Au vu de cette formulation choisie par la société **SOC1.)**, il en résulterait que la décision de le licencier aurait déjà été prise avant l'entretien préalable.

D'autre part, A.) fait soulever que dans les courriers de convocation à l'entretien préalable, il ne serait pas indiqué si le courrier a été adressé à la délégation principale

de l'établissement ou à l'inspection du travail et ces courriers ne préciseraient en outre pas qu'il s'agisse d'une convocation préalable à un licenciement pour faute grave.

Enfin, il fait valoir que lors de l'entretien préalable, les motifs du licenciement contenus dans le courrier du 30 juin 2010 n'auraient pas été exposés par l'employeur.

En cours d'instance, **A.)** a encore fait plaider qu'au cours de l'entretien préalable, l'employeur lui aurait proposé un poste de Directeur. Il en déduit que si la société **SOC1.)** lui propose de rester sous d'autres conditions, certes moins favorables, elle ne saurait plus justifier son licenciement avec effet immédiat.

A.) conclut encore au caractère abusif du licenciement intervenu en date du 30 juin 2010 alors que les motifs invoqués par la société **SOC1.)** dateraient tous de plus d'un mois avant son licenciement, sauf le motif relatif à un incident du 21 juin 2010. Ce motif, contesté, serait toutefois à écarter alors que l'incident en question se serait déroulé après l'envoi de la première lettre de convocation pour l'entretien préalable.

Il considère qu'il y aurait lieu d'apprécier l'ancienneté des faits contenus dans la lettre de licenciement du 30 juin 2010 par rapport à la deuxième lettre de convocation du 24 juin 2010. Ainsi, tous les motifs contenus dans la lettre de licenciement antérieurs au 24 mai 2010 seraient à écarter.

A.) soulève encore qu'il résulterait des pièces invoquées par la société **SOC1.)** et les développements s'y rattachant que l'employeur aurait ajouté des motifs non énoncés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat et qui seraient par conséquent à écarter.

A titre subsidiaire, quant aux faits qui se seraient déroulés le 19 mai 2010, **A.)** explique les circonstances ayant conduit à ces incidents et considère qu'ils ne seraient pas de nature à justifier son licenciement avec effet immédiat. Il ne conteste pas ces faits en entier, mais les explique en tant que réaction aux nombreux actes de harcèlement, et notamment aux décisions, irrégulières, prises par la société **SOC1.)** consistant d'une part dans son retrait forcé en tant que Equity Partner et d'autre part, dans la dispense du travail pour prétendues raisons de santé, qu'il aurait dû subir.

Il demande à écarter l'attestation testimoniale établie par **T.)** au motif qu'elle serait gérante de la société **SOC1.)**.

Enfin, **A.)** demande à écarter certaines pièces invoquées par l'employeur pour prouver les faits à la base du licenciement, à savoir des pièces provenant du dossier pénal pendant devant le Tribunal d'Arlon et des pièces ayant trait à sa vie privée. Il considère que la société **SOC1.)** aurait violé le secret d'instruction, respectivement les dispositions relatives à la protection de la vie privée.

Quant aux diverses attestations testimoniales produites en cause par la société **SOC1.)**, **A.)** en demande le rejet pour autant qu'elles ne seraient pas conformes à l'article 402 du Nouveau Code de Procédure civile.

A.), aux termes de sa requête et lors des développements à l'audience, a soulevé que depuis juin 2007, il aurait été victime d'actes de harcèlement par la société **SOCL.)** et aurait subi des menaces orales répétées de licenciement de la part de E.), Managing Partner, su sein de la société employeuse.

Il fait notamment état des faits suivants qui se seraient produits dans les mois précédant son licenciement, à savoir:

«

- *En janvier 2010, Monsieur E.), Managing Partner de SOCL.) SàRL, à présenté à Monsieur A.) de piètres résultats de l'activité HRS dont Monsieur A.) était responsable. Monsieur A.) lui a affirmé que de telles données étaient erronées, nettement en-dessous de la réalité;*
- *Le 8 février 2010, Monsieur I.), un nouveau collaborateur a été engagé et est arrivé le 19 avril 2010 comme Associated Partner dans le département de Monsieur A.) (responsable de l'activité de conseil en ressources humaines) dans des circonstances irrégulières et notamment dans le non-respect des in-house rules du Partnership. SOCL.) Sàrl a transféré certaines des activités de Monsieur A.) à cette personne bien qu'elle n'ait fourni aucune preuve de ses compétences professionnelles en matière de consulting ni business plan comme le prévoient les In-House rules. En outre, Monsieur A.), en dépit de sa fonction et de son titre n'a pas été associé à cet engagement;*
- *En février 2010, Monsieur E.) a imposé à Monsieur A.) un schéma de rédaction de Business Plan à présenter le 15 mars 2010, soit juste quelques semaines avant sa présentation, alors que la rédaction du document était déjà largement en cours par Monsieur A.) selon un autre schéma en vigueur dans le département Advisory depuis plusieurs années;*
- *En février 2010, Monsieur E.) a imposé à Monsieur A.) certains critères financiers (en réalité impossibles à atteindre) à afficher dans les budgets à inclure dans le Business Plan à présenter le 15 mars 2010;*
- *Le mercredi 5 mai 2010, le tiroir du caisson se trouvant sous le bureau de Monsieur A.) chez SOCL.) Sàrl à Luxembourg, pourtant protégé par une fermeture sécurisée avec code à trois chiffres, a été retrouvé forcé;*
- *Monsieur A.) s'est retrouvé dans un état d'infantilisation en étant contraint de demander l'aval de ses Partners pour les décisions concernant le recrutement du personnel, ce qui n'était pas le cas auparavant;*
- *Le 10 mai 2010 après avoir mis en scène la protection par des gardes privés de sécurité des infrastructures de SOCL.) Sàrl et de certains associés dont Monsieur I.) pour accréditer la thèse selon laquelle Monsieur A.) était dangereux, certains associés l'ont accusé de s'être rendu notamment au domicile de Monsieur I.) et de n'être parti que suite à l'intervention d'un*

*garde de sécurité. Ces accusations sont fausses et actuellement reconnues comme telles par **SOCL.)** Sàrl;*

- ***SOCL.)** Sàrl a diffusé un courriel le 19 mai 2010 à 14h04 à plus de quatre-vingt Partners dont tous les Equity Partners annonçant que Monsieur **A.)** avait été suspendu pour des raisons médicales et que ses dossiers seraient repris par d'autres associés, alors que Monsieur **A.)**, selon attestation de son médecin généraliste, était tout à fait apte au travail;*
- *compter du 19 mai 2010, Monsieur **A.)** a été suspendu comme Equity Partner et « dispensé de travail » sous le prétexte qu'il constituait un risque pour la santé et la sécurité au travail au mépris des In-House Rules du Partnership et du droit du travail;*

*Les griefs à l'encontre de Monsieur **A.)** ont été jusqu'à des insinuations particulièrement odieuses sur son équilibre mental et psychique, griefs communiqués à travers la firme.*

*Il ne s'agissait en fait ni plus ni moins que d'une stratégie d'éviction de trois Equity Partners de l'Advisory afin de réduire les coûts vu les rémunérations et avantages importants que **SOCL.)** Sàrl leur servait.»*

*Les arguments de la société **SOCL.)***

La société **SOCL.)** conclut au débouté de l'intégralité des demandes de **A.)**.

L'employeur considère que l'entretien préalable se serait déroulé de façon régulière et que, contrairement aux dires de **A.)**, son licenciement n'aurait pas été décidé préalablement au déroulement de l'entretien préalable. Par ailleurs, lors de l'entretien préalable, les motifs envisagés pour un éventuel licenciement avec effet immédiat auraient été exposés à **A.)**.

Elle conteste avoir proposé à cette occasion à **A.)** de rester dans la firme sous certaines conditions.

Afin d'établir le déroulement de l'entretien préalable, la société **SOCL.)** a encore formulé une offre de preuve par témoins.

En ce qui concerne les motifs invoqués pour justifier le licenciement avec effet immédiat de **A.)**, la société **SOCL.)** souligne que les incidents qui se seraient passés en date du 19 mai 2010 seraient des événements d'une gravité telle qu'ils auraient définitivement rompu la confiance de l'employeur envers son salarié et rendu impossible le maintien de la relation de travail.

Ces motifs seraient situés dans le mois précédant la première convocation à l'entretien préalable, prévu initialement pour le 22 juin 2010. Ce serait la date de cette première convocation, soit le 18 juin 2010 qui serait la date déterminante pour l'appréciation du délai prévu à l'article L. 124-10 (6) du Code du travail.

En outre, la société **SOCL.)** fait encore état d'incidents graves qui se seraient déroulés entre le 19 mai et le 18 juin 2010.

La société **SOC1.)** relève que l'employeur serait encore autorisé à invoquer des faits anciens à l'appui des faits nouveaux.

A titre subsidiaire, si la première convocation à l'entretien préalable du 18 juin 2010 ne devait pas être considéré comme valable, l'employeur demande de prendre en compte un incident grave qui se serait déroulé en date du 21 juin 2010, soit dans le délai de un mois prévu par l'article L. 124-10 (6) du Code du travail précédant la deuxième convocation à l'entretien préalable datée au 24 juin 2020.

La société **SOC1.)** demande encore à rejeter les arguments présentés par **A.)** relatif au prétendu harcèlement moral dont il aurait été victime.

A titre subsidiaire, elle demande au tribunal de surseoir à statuer au motif qu'une instruction pénale serait pendante en Belgique devant le juge d'instruction à Arlon au sujet notamment des motifs invoqués par **A.)** dans sa requête pour contester les motifs avancés par l'employeur dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 30 juin 2010 et pour fonder sa demande en indemnisation de ses préjudices allégués.

A titre plus subsidiaire, la société employeuse conteste énergiquement la version des faits présentée par **A.)**.

Quant au bien fondé des motifs contenus dans la lettre de licenciement, l'employeur se réfère aux pièces versées en cause, notamment aux attestations testimoniales.

En ce qui concerne les revendications financières formulées par **A.)**, la société employeuse conclut au débouté de celles-ci.

A titre subsidiaire, elle conteste la base de calcul appliquée par **A.)** pour la détermination du montant réclamé à titre d'indemnité de départ et d'indemnité compensatoire de préavis et elle s'oppose à la nomination d'un expert fiscaliste.

Ainsi, il y aurait lieu de prendre en considération uniquement la rémunération mensuelle brute qui se serait élevée à 15.000 euros ainsi que l'avantage en nature en forme de voiture de fonction pour un montant de 826,06 euros. Le surplus des sommes réclamés par **A.)** auraient été perçus par lui à titre de bonus discrétionnaire (« *profit share* »).

Quant aux montants réclamés à titre d'indemnisation du préjudice matériel, l'employeur conteste ces demandes en faisant plaider notamment que **A.)** ne rapporterait pas la preuve quant à la réalité du préjudice.

A titre encore plus subsidiaire, la société employeuse demande à réduire de façon significative les montants éventuellement alloués au requérant à titre d'indemnisation du préjudice matériel.

Concernant le préjudice moral, la société **SOC1.)** demande principalement de débouter **A.)** de sa demande.

Subsidiairement, elle demande au tribunal de surseoir à statuer à cette demande au motif que les faits allégués par celui-ci pour demander réparation de son préjudice moral feraient l'objet de l'instruction pénale pour harcèlement en Belgique. A titre encore plus subsidiaire, elle demande à ramener le montant à allouer à titre d'indemnisation du préjudice moral à des plus justes proportions.

Finalement, la société **SOC1.)** a encore formulé trois demandes reconventionnelles contre **A.)** :

En premier lieu, elle réclame la condamnation du requérant à lui payer le montant de 141.568.- € à titre de manque à gagner sur l'exercice 2010. Il s'agirait en l'occurrence de la différence entre le chiffre d'affaires réalisé par le département de **A.)** de 2010 par rapport à 2009, ce dernier ayant consacré son temps de travail non pas au bénéfice de l'employeur mais plutôt « *à monter sa stratégie de harcèlement et à importuner et harceler ses collègues* ». De plus, **A.)** aurait mené contre la société **SOC1.)** une campagne de « *dénigrement et de calomnies* » cherchant ainsi à nuire à la société employeuse.

En deuxième lieu, la société **SOC1.)** requiert la condamnation du requérant à lui payer la somme de 100.000.- € à titre de réparation de son « *préjudice moral et réputationnel subi* ».

En troisième lieu, la société **SOC1.)** demande encore la condamnation de **A.)** à lui payer un montant de 515.700.- € sur base de l'article 6-1 du Code civil pour procédure abusive et vexatoire.

MOTIFS DE LA DECISION:

I. La demande principale

A.) entend voir déclarer son licenciement avec effet immédiat abusif et il demande la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants repris ci avant.

Remarques préliminaires

Il résulte de l'exposé des moyens de **A.)** que ses demandes sont fondées sur le fait qu'il considère que son licenciement est abusif et non pas sur les faits de harcèlement moral dont il prétend avoir été victime.

N'étant pas saisi d'une demande pour harcèlement moral, le tribunal analysera les arguments soulevés par **A.)** donc non pas en tant que demande basée sur des faits de harcèlement moral, mais en tant que circonstances explicatives du contexte dans lequel son licenciement a été opéré.

Il y a eu en l'espèce des décisions prises par la société **SOC1.)** antérieurement au licenciement du requérant qui ont plaidées été invoquées par les parties. La première étant celle de la suspension temporaire de **A.)** pour raisons de santé. Le tribunal

estime utile d'observer qu'il n'a pas été saisi d'une demande quant à la régularité ou le bien-fondé ou non de cette mesure. La deuxième étant la procédure du vote de retrait forcé de son statut d'Equity Partner qui n'est pas de la compétence du tribunal du travail et contre laquelle des recours ont par ailleurs été exercés.

A l'appui de sa demande, A.) considère que le licenciement intervenu en date du 30 juin 2010 est abusif et irrégulier.

La partie défenderesse demande au tribunal de déclarer régulier et justifié le licenciement avec effet immédiat de A.) et de le débouter de ses demandes.

A.) fait conclure à l'irrégularité formelle du licenciement en la forme alors que l'employeur aurait déjà pris la décision de procéder à son licenciement avec effet immédiat avant l'envoi de la convocation à l'entretien préalable, que la convocation à l'entretien préalable n'aurait pas indiqué si le courrier a été adressé à la délégation principale de l'établissement ou à l'inspection du travail, qu'il ne résulterait pas de ces courriers s'il s'agit d'une convocation à un entretien préalable à un licenciement pour faute grave ainsi que parce que, lors de l'entretien préalable, les motifs du licenciement contenus dans le courrier du 30 juin 2010 n'auraient pas été exposés.

En cours d'instance, A.) a encore fait plaider qu'au cours de l'entretien préalable, l'employeur lui aurait proposé un poste de Directeur et il en déduit que si la société **SOC1.)** lui a proposé de rester sous d'autres conditions, certes moins favorables, elle ne saurait plus justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'article L.124-12 (3) prévoit que la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, il y a d'abord lieu d'examiner la demande de la requérante tendant à voir dire le licenciement intervenu abusif quant au fond.

Quant au licenciement

- le délai de un mois pour invoquer la faute grave

Aux termes de l'article L.124-10 (6), « *le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués dans un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales. Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. Dans le cas où il y a lieu à application de la procédure prévue à l'article L. 124-2, celle-ci doit être entamée dans le délai fixé à l'alinéa 1er du présent paragraphe.* »

Dans la lettre de licenciement, la société **SOC1.)**, après avoir longuement décrit, dans le premier point intitulé « *contexte* » l'évolution du département Consulting

sous la direction de **A.**) depuis le mois de juillet 2008, a invoqué de nombreux faits dont les premiers remontent au mois de mars 2010. Le dernier fait invoqué date du 21 juin 2010. De même, l'employeur a encore fait état, en cours d'instance, de faits qui se seraient passés entre le 19 mai et le 18 juin 2010 ne figurant pas dans la lettre de licenciement.

La société **SOC1.)** a fait valoir qu'elle considère que les incidents du 19 mai 2010 seraient ceux ayant définitivement rendu impossible la poursuite de la relation de travail avec **A.)** et qu'aux termes de la disposition légale précitée, elle serait en droit d'invoquer à l'appui des faits du 19 mai 2011 des fait antérieurs.

En l'espèce, la société **SOC1.)** a appliqué la procédure prévue à l'article L.124-2 du Code du travail et a convoqué **A.)** à un entretien préalable.

La première convocation date du 18 juin 2010 pour un entretien préalable prévu pour le 22 juin 2010. **A.)** ayant été empêché de se présenter à cette date, la société **SOC1.)** lui a adressé une deuxième convocation datée au 24 juin 2010 et l'entretien préalable s'est déroulé finalement le 28 juin 2010.

Les parties sont en désaccord quant au point de départ du délai de un mois prévue à l'article L.124-10 (6).

A.) a fait plaider qu'il y aurait lieu de se référer à la deuxième convocation à l'entretien préalable datée au 24 juin 2010 au motif que l'employeur, n'étant pas obligé par la loi de procéder à une deuxième convocation à l'entretien préalable, aurait de cette façon allongé le délai légal de un mois.

Il est de principe que les motifs graves doivent exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement (cf. Cour d'Appel, 21.12.1995, n°17712).

Rien n'oblige l'employeur de procéder à une deuxième convocation à l'entretien préalable si le salarié n'assiste pas à l'entretien fixé initialement. Selon l'article L.124-2 (3), l'employeur serait même en droit de notifier au salarié la décision de licenciement.

Il y a dès lors lieu de conclure que c'est la date de la première convocation à l'entretien préalable, soit la date du 18 juin 2010, qui doit être prise en compte pour apprécier si les faits invoqués par l'employeur tombent dans le délai de un mois.

Ainsi, il a été décidé que : « *Il suit des considérations qui précèdent que l'employeur qui, en l'espèce, était tenu de procéder à un entretien préalable au licenciement, devait entamer cette procédure dans le délai d'un mois à compter du jour où il a eu connaissance du motif grave de licenciement.* » (cf. Cou d'Appel, 03.06.2010, n° 34967).

En effet, les motifs réels et sérieux justifiant le licenciement doivent exister au moment de la convocation à l'entretien préalable qui déclenche la procédure de licenciement (cf. Cour d'Appel, 21.12.1995, n°17712, E. c/T. G.).

Dès lors, il faut écarter le fait du 21 juin 2010 relatif à une discussion entre A.) et Z.) pour être postérieur à la convocation à l'entretien préalable du 18 juin 2010.

Quant aux faits plus anciens, il faut retenir que les faits récents qui se seraient produits dans le mois précédant l'envoi de la première convocation à l'entretien préalable du 18 juin 2010, à les supposer établis et à supposer qu'il s'agit de faits ou fautes graves, permettent d'ajouter ceux antérieurs que l'employeur n'a pas entendu invoquer avant et qui forment alors un ensemble caractérisant la conduite du salarié, lequel les conteste dans leur ensemble.

Dès lors, les motifs antérieurs ne sont pas à écarter.

En revanche, l'employeur n'est pas admis à invoquer ultérieurement des griefs ou des motifs non contenus dans la lettre de licenciement.

Ainsi il ne saurait, par conclusions postérieures, faire valoir comme « *motif de licenciement supplémentaire* » aux fautes reprochées à A.) la prétendue menace de « *déposer une plainte pénale si ses exigences n'étaient pas satisfaites* » lors d'une entrevue avec le président du Supervisory Board, B.) en date du 1^{er} juin 2010, le fait d'avoir eu un comportement agressif, injurieux et calomnieux lors d'une assemblée des Equity Partners le 18 juin 2010 et, enfin, d'avoir tenté d'intimider, le même jour, un collègue de travail, C.). Ces motifs sont partant à écarter.

- *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 (Cour 19 janvier 1989 P. c/ G.).

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.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, compte tenu des nombreux reproches anciens faits à **A.)** qui ont été invoqués par l'employeur à l'appui des faits récents, le tribunal examinera en premier lieu les faits récents intitulés « *derniers incidents ayant conduit au licenciement pour motif grave* » et qui sont considérés par la société employeuse comme étant à ses yeux les motifs ayant rendu impossible le maintien de la relation de travail entre parties.

Au cas où ces motifs s'avèreraient imprécis ou dépourvus de tout caractère grave et sérieux, le tribunal devra revenir sur les motifs antérieurs au délai de un mois invoqués à l'appui des faits récents.

A la lecture des reproches qui se seraient produits en date du 19 mai 2010, il y a d'abord lieu de conclure qu'ils ont été énoncés avec la précision suffisante exigée par la loi 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.

Il se dégage des éléments du dossier soumis à l'appréciation du tribunal que le contexte immédiat de ces faits est le suivant:

- suite aux incidents décrits dans la lettre de licenciement relatifs aux points 3) « *hostilité et attitude de défiance vis-à-vis du management de la firme* », 4) « *attitude et propos agressifs, déplacés et harcelants vis-à-vis de nombreux partners et collaborateurs* » et 5) « *tentatives d'apaisement de la situation et avertissements* », vécus par **A.)** comme harcèlement moral, la société **SOC1.)** a contacté par téléphone un médecin du Service de Santé au Travail pour se renseigner au sujet du comportement de ce dernier. Sur base de l'avis ainsi reçu – consultation par voie téléphonique et sans examen médical du concerné – la société **SOC1.)**, cherchant à proposer à **A.)** une solution « *si possible amiable* », a informé celui-ci, par un courrier du 7 mai 2010, de discuter sur l'application de deux mesures envisagées, à savoir un check-up médical complet et suivi médical « *pilotés par l'ASTF* » et la prise d'un congé sabbatique exceptionnel, si nécessaire un suspension au sens des « *In-House Rules* » à partir du mois de juin 2010.
- en date du 10 mai 2010, une réunion s'est tenue entre le CLT (conseil de gérance), le SB (Supervisory Board) et **A.)** assisté par son avocat. **A.)** n'avait pas accepté le principe du congé sabbatique avec maintien de la rémunération proposé par la société **SOC1.)**. A l'issue de cette réunion, le CLT et le SB ont décidé, en application des « *In-House Rules* » de suspendre **A.)** en tant que Equity Partner pour une période de trois mois et cette décision était accompagnée d'une dispense de travail en tant que salarié. Cette décision est notifiée à **A.)** par un courrier datée au 18 mai 2010.

S'y ajoute le contexte dans lequel l'employeur entend insérer l'attitude fautive du requérant, à savoir le recrutement de **I.)** en tant que « Associate Partner » et l'opposition véhémente par **A.)** à l'arrivée de ce dernier au sein de la société **SOC1.)**.

En premier lieu, la société **SOC1.)** reproche à **A.)** d'avoir, le 19 mai 2010, au cours d'une entrevue avec **U.)** et **T.)** dans son bureau ayant eu pour but l'organisation de la transition des dossiers traités par lui dans la perspective de la dispense de travail, sorti une caméra miniature et d'avoir filmé la discussion, évidemment sans le consentement de ses interlocuteurs.

En deuxième lieu, la société **SOC1.)** reproche à **A.)** d'avoir, devant deux collègues de travail, **W.)** et **V.)**, traité **I.)** de « criminel », d'avoir encore déclaré que l'embauche de ce dernier aurait été illégale, d'avoir dit « *les méchants iront en prison* », d'avoir demandé à sa collègue si elle était domiciliée en Belgique et que, celle-ci ayant répondu de façon affirmative, elle serait convoquée à comparaître au tribunal.

En l'occurrence, **A.)** a fait valoir que lors de la visite dans son bureau de **U.)** et **T.)** le 19 mai 2010, il serait resté correct malgré la gravité de la situation, à savoir sa dispense de travail qu'il qualifie d'illégale.

A.) ne conteste pas avoir filmé l'entrevue avec **U.)** et **T.)** qui s'est tenue dans son bureau. Il explique qu'à la suite des événements prédécrits qui se seraient déroulés dès le 5 mai 2010, il aurait tenu à « *garder une preuve de son expulsion physique de son bureau* ».

Quant à la discussion avec **W.)** et **V.)**, **A.)** onteste avoir tenu les propos récriminés dans la lettre de licenciement.

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

La société **SOC1.)** a versé en cause des attestations testimoniales établies par **U.)**, **T.)**, **V.)** et **W.)** afin d'établir le bien-fondé des fautes reprochées à **A.)**.

Concernant les attestations testimoniales établies par **T.)**, **A.)** en fait demander le rejet au motif que celle-ci serait gérant de la société employeuse.

Quant au témoignage du gérant, il est de jurisprudence (cf. cour d'appel, 14.10.09, n°32815, B. c/Z.) qu'une société a une personnalité juridique distincte de celle de ses associés et gérant. En l'absence de motivation spéciale pour laquelle il conviendrait d'écarter le témoignage de **T.)** du fait de sa qualité de gérant de la société **SOC1.)**, ce témoignage reste donc admissible et le moyen du requérant est à rejeter en conséquence.

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

En l'espèce, les déclarations écrites produites en cause présentent des garanties de crédibilité et de fiabilité suffisantes comme moyens de preuve.

Ainsi, il résulte de l'attestation testimoniale établie par **T.)** que *« M. A.) m'a répondu ne pas avoir organisé la transition (des dossiers) et a marqué son désaccord, nous a demandé si nous allions le mettre dehors. Je lui ai répondu par la négative et il a commencé à nous filmer avec une petite caméra qui ressemblait à un appareil photo sans notre accord. »* **A.)** aurait ensuite objecté qu'il avait beaucoup de travail et qu'il voulait répondre aux clients, sur ce **T.)** lui aurait répondu qu'il s'agirait des clients de la firme et qu'il devait respecter les « In-House Rules ». Il aurait ensuite dit ne pas s'opposer si on l'expulsait *« avec de gros bras »* afin de ne pas abîmer son beau costume. **T.)** lui aurait demandé *« calmement »* de quitter le bâtiment ce que **A.)** aurait refusé. **T.)** a encore ajouté que **A.)** aurait été *« très tendu, énervé et pâle »* et qu'il les aurait filmés *« tout le temps et nous sommes partis moins de 10 minutes après notre arrivée. »*

U.), *« general counsel »* confirme les déclarations de **T.)**, à savoir que lors de l'entrevue dans le bureau de **A.)** en date du 19 mai 2010, celle-ci a *« commencé à nous filmer avec une caméra digitale miniature et cela sans notre accord. »* en disant *« je vous filme »*. Pendant les dix minutes qu'a duré l'entrevue, **A.)** les aurait filmés *« constamment »*.

Quant au deuxième fait, il résulte de l'attestation testimoniale établie par **W.)** que le 19 mai 2010, elle aurait rencontré **A.)** et ils auraient parlé de dossiers de recrutement:

« J'ai alors abordé le cas de Y.), candidate qui n'arrivait pas à joindre A.) la semaine précédente. Je lui ai appris, qu'en son absence, j'avais redirigé la candidate vers I.). A ce moment, A.) a déclaré que ce n'était pas à H.) de gérer cette candidature, que c'était un criminel, qu'il serait bientôt en prison et que les méchants iront en prison. Il a ensuite enchaîné sur le fait que lui était Equity Partner alors que H.) n'était pas un véritable associé, que celui-ci avait été co-opté et qu'il bénéficiait du salaire de partner le plus élevé de l'histoire de la firme. Il a parlé négativement de H.), en insistant sur le fait que c'était une personne peu recommandable. Il avait en mains un dossier qui selon ses dires était celui de ses avocats (...). Il avait déclaré que ce qu'on lui faisait était illégal, que lui serait toujours ici alors que d'autres iraient en prison. Il m'a demandé si j'étais domiciliée en Belgique et que dans ce cas-là je serai convoquée à comparaître devant le tribunal. »

W.) relate ensuite qu'à la question de savoir s'il revenait définitivement, **A.)** aurait répondu *« sur le ton de la plaisanterie qu'il n'avait pas de flingue sur lui »*.

V.), qui avait assisté à l'entretien entre W.) et A.) a confirmé les propos de celle-ci.

Ainsi, après avoir appris à A.) que la candidate Y.) avait été dirigée vers I.) en son absence : « A.) a commencé à avoir des propos violents contre I.) : qu'il a été coopté et que son salaire était très élevé. Il a enchaîné sur le fait que c'était lui l'Equity Partner et ce que la firme comptait faire contre lui était illégal. Il a déclaré

avoir un dossier prêt et préparé par ses avocats. Il a ensuite demandé à W.) si elle habitait en Belgique, car si tel était le cas elle serait sûrement amenée à témoigner. » V.) a encore ajouté que le discours tenu par A.) serait devenu incohérent et qu'il aurait encore affirmé qu'il était toujours là et n'était pas prêt à partir.

Il appert en outre d'une attestation testimoniale établie par F.), qui a vu W.) juste après la discussion avec A.) dont il est question ci-avant, que celle-ci aurait été « apeurée et blanche d'angoisse ».

Au vu des attestations testimoniales précitées, l'employeur a rapporté la preuve de ces deux faits à suffisance de droit. A.) n'ayant pas, parmi les pièces volumineuses versées en cause, rapporté la contre-preuve de ces faits.

- le caractère grave et sérieux des motifs

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

Est considéré comme constituant un motif grave 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 procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de sa situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

Aux termes de l'article L.124-10 (2) du code du travail, est considéré comme constituant un motif grave (...) tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Compte tenu de l'ancienneté de A.) qui en dix-sept ans de carrière n'a fait l'objet d'aucun avertissement écrit, les motifs liés la conduite du salarié doivent être d'une gravité particulière pour rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail, surtout au regard de la circonstance que les faits prédécrits se sont déroulés pendant une même journée et après la décision – au demeurant non attaquée par A.) -- prise par l'employeur de le suspendre temporairement de son travail pour raisons de santé.

Le tribunal du travail rappelle qu'il n'est pas saisi avec l'examen du caractère justifié ou injustifié, respectivement régulier ou irrégulier, des mesures prises par

l'employeur à l'égard de A.) consistant en sa suspension temporaire du travail avec maintien de sa rémunération.

Cependant, concernant le premier fait, il faut constater que le fait de filmer en permanence les deux collaborateurs chargés par l'employeur de régler les modalités de la mise en œuvre de la mesure de suspension temporaire du salarié reflète un comportement injurieux, irrespectueux et peu digne pour un salaire dans la position du requérant.

Quant au deuxième fait, A.) affiche un comportement hautement déplacé en proférant des insultes au sujet de I.) et la remarque faite à W.) qu'elle serait amenée à comparaître devant un tribunal belge a un caractère intimidant au vu du contexte de la situation. D'autre part, même si W.) mentionne dans son attestation testimoniale que la phrase « *je n'ai pas de flingue sur moi* » aurait été prononcée sur un ton de plaisanterie, il n'en reste pas moins que ces propos, au vu du contexte de la situation, ont un caractère inquiétant.

Il s'agit de deux fautes qui sont à qualifier de graves.

Force est encore de constater que l'attitude que A.) a eu le 19 mai 2010 n'est pas un fait isolé pouvant s'expliquer et, le cas échéant se justifier, en tant que réaction de sa part face à la mesure prise par la société employeuse à son égard. Son comportement s'inscrit plutôt dans la série de faits antérieurs que l'employeur a invoqué à l'appui de ces deux faits.

A titre d'exemple, le tribunal renvoie aux attestations testimoniales établies par L.), M.) et O.) qui disent toutes en substance que A.) a fait état d'un complot mené contre lui (il se serait senti sous surveillance, sous écoute, respectivement aurait insisté à se faire assister par un « *témoin* »).

Il résulte encore d'un courrier électronique adressé par N.) à E.) du 6 mai 2010 suite à une réunion qu'il venait d'avoir avec A.) que celui-ci « *gave me a frustrated, but also aggressive impression* ».

Aussi, il résulte à suffisance des pièces abondantes du dossier, notamment d'une attestation testimoniale établie par F.), que A.) s'est opposé à la décision prise par la société SOCI.) de recruter I.) en tant qu' « *Associate Partner* ». A.) n'a d'ailleurs pas établi que l'engagement de I.) se serait fait de façon irrégulière.

Par ailleurs, les pièces versées en cause par A.) ne sont pas de nature à étayer sa version des faits au sujet de faits de harcèlement moral pouvant expliquer son comportement.

En effet, toute activité professionnelle peut être à l'origine de contraintes, de difficultés relationnelles ou de stress sans que les problèmes de santé qui en découlent soient ipso facto rattachés à des situations de harcèlement moral. Un ressenti subjectif d'une situation donnée par le salarié ne correspond, le cas échéant, pas nécessairement à la réalité objective de la même situation.

Ainsi, il invoque un courrier électronique du 24 mars 2010 adressé par lui à F.), en sa qualité de « *partner RH* ». A la lecture de cette pièce, il n'appert d'aucune façon qu'il s'agit d'une « *demande formelle d'intervention* » suite au « *harcèlement subi* », alors qu'il mentionne uniquement une situation « *qui devient vraiment grave pour moi* » pour demander l'aide et le conseil d F.).

Les attestations testimoniales versées par A.) font surtout état de ses qualités et son expérience professionnelles qui n'ont toutefois pas été remis en question par la société SOC1.).

Au vu de l'ensemble des éléments qui précèdent il faut constater que le comportement du requérant en date du 19 mai 2010, pris dans son ensemble, est suffisamment grave pour justifier son licenciement avec effet immédiat, celui-ci dénotant un manque de respect et une attitude injurieuse ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail entre parties et ces faits étant de nature à entraîner la perte définitive de confiance de la défenderesse.

Il est dès lors superfluo d'examiner de façon détaillée les autres faits allégués par l'employeur, qui à les supposer établis, constituent des motifs surabondants de licenciement.

Dans ces conditions, le tribunal ne peut que constater que le licenciement avec effet immédiat intervenu le 30 juin 2010 à l'égard du requérant est régulier, celui-ci étant fondé sur des motifs réels et suffisamment graves.

Les demandes de A.) en réparation de ses préjudices moral et matériel, en paiement d'une indemnité de départ et d'une indemnité compensatoire de préavis ne sont partant pas fondées.

La demande pour irrégularité formelle du licenciement

A.) conclut encore au caractère irrégulier du licenciement intervenu en date du 30 juin 2010 pour les raisons qui suivent :

D'une part, son licenciement serait irrégulier pour vice de forme alors que l'employeur aurait violé l'article L.124-2 du Code du travail alors qu'en date du 18 juin 2010, lors d'une réunion « *Statutory Partners Meeting* », son retrait forcé du « *partnership* » aurait été décidé. Il aurait été informé par un courrier du 3 juin 2010 de la tenue de cette réunion et de ce que, en cas de vote de retrait forcé, la société SOC1.) mettrait en œuvre « *les formalités de licenciement en conformité avec le droit luxembourgeois* ». Au vu de cette formulation choisie par la société SOC1.), il en résulterait que la décision de le licencier aurait déjà été prise avant l'entretien préalable.

D'autre part, A.) fait souligner que dans le courrier de convocation à l'entretien préalable, il ne serait pas indiqué si le courrier a été adressé à la délégation principale de l'établissement ou à l'inspection du travail et ces courriers ne préciseraient en

autre pas qu'il s'agisse d'une convocation préalable à un licenciement pour faute grave.

Enfin, il fait valoir que lors de l'entretien préalable, les motifs du licenciement contenus dans le courrier du 30 juin 2010 n'auraient pas été exposés.

A.) a encore fait plaider qu'au cours de l'entretien préalable, l'employeur lui aurait proposé un poste de Directeur. Il en a déduit que si la société **SOC1.)** lui propose de rester sous d'autres conditions, elle ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'article L.124-2 du Code du travail dispose que:

« (1) Lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé par lettre recommandée ou par écrit dûment certifié par un récépissé en lui indiquant l'objet de la convocation ainsi que la date, l'heure et le lieu de l'entretien. Copie de la lettre de convocation doit être adressée à la délégation principale d'établissement s'il en existe, sinon à l'Inspection du travail.

La lettre ou l'écrit de convocation à l'entretien préalable doivent informer le salarié qu'il a le droit de se faire assister lors de l'entretien préalable par un salarié de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par un représentant d'une organisation syndicale représentative sur le plan national représentée au sein de la délégation du personnel de l'établissement.

Le jour de l'entretien préalable peut être fixé au plus tôt au deuxième jour ouvrable travaillé qui suit celui de l'envoi de la lettre recommandée ou de la remise contre récépissé de l'écrit visés à l'alinéa 1er du présent paragraphe.

(2) Au cours de l'entretien, l'employeur ou son représentant est tenu d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les explications du salarié ainsi que les observations de la personne qui l'assiste.

L'employeur ou son représentant a le droit de se faire assister lors de l'entretien par un membre du personnel ou par un représentant d'une organisation professionnelle patronale, à condition d'en informer le salarié dans la lettre de convocation à l'entretien préalable.

(3) Le licenciement avec préavis ou pour motif grave du salarié doit être notifié au plus tôt le jour qui suit celui de l'entretien préalable et au plus tard 8 jours après cet entretien.

Si le salarié dûment convoqué ne se présente pas, le licenciement peut être notifié au plus tôt le jour qui suit celui fixé pour l'entretien préalable et au plus tard huit jours après le jour fixé pour l'entretien.

(4) Le licenciement notifié sans observation de la procédure prévue au présent article est irrégulier pour vice de forme. ».

En premier lieu, **A.)** soutient que la société **SOC1.)** aurait déjà pris la décision de procéder à son licenciement avant l'entretien préalable.

La lecture du courrier recommandé datée au 3 juin 2010 invoqué par A.) à l'appui de son argumentation ne permet cependant pas au tribunal d'arriver à cette conclusion.

En effet, la société **SOC1.)** a, par courrier recommandé du 3 juin 2010, informé A.) que le CLT avait pris la décision de mettre en œuvre à son égard la procédure de retrait forcé de l'Equity Partnership et l'a invité au « Statutory Partners Meeting » prévue pour le 18 juin 2010. A la fin de ce courrier, après avoir exposé à A.) les motifs de cette décision, l'employeur remarque encore que « *en cas de retrait forcé, nous mettons en œuvre les formalités de licenciement en conformité avec le droit luxembourgeois* ».

Contrairement à l'argumentation de A.), l'employeur ne lui a pas fait part de sa décision de le licencier, mais d'entamer les formalités de licenciement, c'est-à-dire l'envoi de la convocation à l'entretien préalable.

En effet, dans le cas où l'employeur est obligé d'avoir recours à l'entretien préalable, il ne s'en suit pas nécessairement le licenciement du salarié.

En deuxième lieu, A.) a fait souligner que dans le courrier de convocation à l'entretien préalable, il ne serait pas indiqué si le courrier a été adressé à la délégation principale de l'établissement ou à l'inspection du travail et ces courriers ne préciseraient en outre pas qu'il s'agisse d'une convocation préalable à un licenciement pour faute grave.

Les deux convocations à l'entretien préalable datées au 18 juin, respectivement au 24 juin 2010, mentionnent seulement qu'une copie a été adressée à la délégation du personnel.

Aux termes de l'article L.124-2 précité, l'employeur doit envoyer une copie à la délégation du personnel s'il en existe sinon à l'inspection du travail et des mines.

Ensuite, A.) a encore soulevé qu'il ne résulterait pas des lettres de convocation qu'il s'agit d'une convocation préalable à un licenciement pour faute grave

A la lecture des lettres de convocation à l'entretien préalable du 18 juin et du 24 juin 2010, l'employeur n'a en effet pas énoncé s'il s'agit d'une convocation à l'entretien préalable en vue d'une décision éventuelle d'un licenciement pour faute grave ou avec préavis.

Sous peine d'irrégularité formelle, la lettre de convocation à l'entretien préalable doit contenir l'objet, la date, l'heure et le lieu de l'entretien.

Il faut qu'il résulte de la lettre de convocation que l'employeur envisage de résilier le contrat de travail le liant au salarié.

Etant donné que l'employeur d'une part peut choisir, après l'entretien préalable, de ne pas licencier le salarié et d'autre part, que l'employeur est libre, après l'entretien préalable, de procéder à un licenciement pour faute grave ou avec préavis (cf. Jean-

Luc PUTZ, Luxemburgisches Arbeitsrecht n°1208), le moyen de la partie requérante est dès lors encore à rejeter.

Dès lors, l'employeur a satisfait aux exigences de l'article L.124-2.

Enfin, **A.)** fait valoir que lors de l'entretien préalable, les motifs du licenciement ne lui auraient pas été exposés.

En cours d'instance, **A.)** a encore fait plaider qu'au cours de l'entretien préalable, l'employeur lui aurait proposé un poste de Directeur.

En ce qui concerne le déroulement de l'entretien préalable, la société **SOC1.)** a versé en cause plusieurs attestations testimoniales.

Ainsi, il appert d'une attestation testimoniale émanant de **T1.)**, présidente de la délégation du personnel de **SOC1.)** et ayant assisté à l'entretien préalable en date du 28 juin 2010 à la demande de **A.)** qu'elle a constaté que les « *échanges verbaux ont été tendus, une certaine violence se dégageait tout dans le fond que dans la forme* » sans cependant préciser laquelle des parties aurait ainsi fait montre d'une « *certaine violence* ». Elle ne précise pas non plus qui aurait lancé « *des affirmations et même des accusations* » tel que « *calomnie* », « *diffamation* », « *honneur* », « *laver l'honneur* » et « *cabale* ».

T1.) a décrit le déroulement de l'entretien préalable en se basant sur les notes qu'elle aurait prises.

Il résulte encore de l'attestation testimoniale de **T1.)** que la société **SOC1.)** aurait proposé à **A.)** de revenir travailler dans la firme sous certaines conditions consistant dans un check-up médical et sur un poste de directeur et que celui-ci n'aurait pas accepté ces conditions.

Il appert encore de son attestation testimoniale que: « *M. E.) lui (A.) a alors demandé de faire une proposition en ce sens avec une liste de poste, encore dans le courant de la semaine. Ses termes étaient « il faut clairement revoir la position des deux parties* ». Ensuite, la réunion se serait « *clôturée après cet échange* ».

Or, la version de **T1.)** est complétée et en partie contredite par les attestations testimoniales établies par **T.)** et **F.)**. Ainsi, **E.)** aurait dit à **A.)** « *pour continuer ton travail, tu n'envisages quand même pas un rôle de Directeur* », ce dernier aurait en effet émis ce souhait (cf. attestation de **F.)**, « *Human Capital Partner chez SOC1.)* »).

T.) a confirmé les déclarations faites à ce sujet par **F.)**, à savoir que **A.)** aurait fait la proposition discutée et qu'il lui a été répondu « *tu n'envisages tout de même pas rester comme directeur ?* ».

Il résulte encore d'une première attestation testimoniale établie par **T.)** qu'au cours de l'entretien préalable, **A.)** aurait rapidement interrompu **E.)** en train d'expliquer le but de l'entretien et que « *(A.) nous a tous interpellé agressivement rendant impossible un quelconque dialogue au sujet du projet de licenciement* ». « *Il m'a dit « T.), tais-toi » et j'ai gardé le silence pour ne pas aggraver la situation.* »

De même, A.) aurait interpellé les autres personnes présentes par leur patronyme : « E.) », « F.) ».

Il appert encore d'une première l'attestation testimoniale établie par F.), qui confirme en substance celle émanant de T.), que les propos venant de A.) auraient été « *peu constructifs et souvent menaçants : vous allez laver mon honneur et si vous ne le lavez pas, je le ferai laver* ». Au cours de cet entretien, A.) aurait encore qualifié E.) de menteur « *E.), tais-toi, tu es un menteur et je le sais* ».

T.) a encore déclaré dans son attestation testimoniale du 15 octobre 2010: « *face à cette fermeture à toute ébauche de solution de la part de Monsieur A.), l'entretien s'est clôturé actant la gravité des motifs et une attitude non conciliable avec notre environnement de travail.* ».

Il appartient au salarié de rapporter la preuve de l'irrégularité invoquée.

Au vu de ce qui précède, il faut constater que A.) ne rapporte pas la preuve de ses moyens.

L'offre de preuve formulée par la société SOC1.) est à écarter pour être superfétatoire.

Dès lors, les moyens de A.) au sujet de l'irrégularité formelle du licenciement sont à rejeter et il est par conséquent à débouter de sa demande en paiement d'une indemnité sur cette base.

II. Les demandes reconventionnelles

- *La demande basée sur le manque à gagner*

En premier lieu, la société SOC1.) requiert la condamnation du requérant à lui payer le montant de 141.568 euros à titre de manque à gagner sur l'exercice 2010. Il s'agirait en l'occurrence de la différence entre le chiffre d'affaires réalisé par le département de A.) de 2010 par rapport à 2009, ce dernier ayant consacré son temps de travail non pas au bénéfice de l'employeur mais plutôt « *à monter sa stratégie de harcèlement et à importuner et harceler ses collègues* ». De plus, A.) aurait mené contre la société SOC1.) une campagne de « *dénigrement et de calomnies* » cherchant ainsi à nuire à la société employeuse.

D'une part, dans sa demande reconventionnelle, la société SOC1.) se borne à formuler sa demande sans préciser sur quelle base légale cette demande est fondée.

D'autre part, la société SOC1.) reste en défaut d'établir la réalité du fait allégué qui ne résulte pas à suffisance de droit des éléments du dossier.

Aussi, au regard des pièces versées par la société SOC1.) concernant les chiffres réclamés, il faut conclure qu'elle reste en défaut d'établir que le manque à gagner prétendument subi est dû aux agissements de A.).

Il s'ensuit que la demande est à rejeter.

- *La demande en réparation du préjudice moral*

La société **SOC1.)** requiert ensuite la condamnation du requérant à lui payer la somme de 100.000.- € à titre de réparation de son préjudice « *moral et réputationnel* » subi.

A l'appui de sa demande, la société **SOC1.)** a fait valoir que le présent litige relèverait « *plutôt d'une entreprise de vengeance et d'une tentative de faire pression sur l'entreprise pour la pousser à faire droit aux prétentions exorbitantes du demandeur* ».

Elle fait référence à des articles de presse parus au sujet du présent litige et la campagne de dénigrement qu'aurait entreprise le requérante à l'égard des membres du management de **SOC1.)**.

A défaut de justifier la réalité de son préjudice et le lien causal avec les agissements du **A.)**, la demande est à rejeter.

- *La demande pour procédure abusive et vexatoire*

Enfin, la société **SOC1.)** recherche la condamnation de **A.)** à lui payer le montant de 515.700 € à titre d'indemnité pour procédure abusive et vexatoire sur base de l'article 6-1 du Code civil.

Pour qu'une demande en allocation de dommages-intérêts pour procédure abusive et vexatoire soit fondée, il faut que la demande de la partie adverse constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou au moins une erreur équipollente au dol.

La société **SOC1.)**, restant en défaut de prouver, non seulement un préjudice dans son chef, mais encore que l'exercice de l'action en justice de **A.)** serait constitutive d'un abus de droit - compte tenu des circonstances de l'espèce -, résulterait d'un acte de malice ou de mauvaise foi, d'une erreur grossière équipollente au dol ou d'une légèreté blâmable, elle est dès lors à débouter de sa demande en obtention de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire.

Indemnités de procédure:

Eu égard à l'issue du litige, **A.)** ne saurait prétendre à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile. Il est donc à débouter de cette demande.

La société **SOC1.)** réclame de son côté une indemnité de procédure de 10.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure civile.

Ne justifiant pas en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais par eux exposés non compris dans les dépens, la demande de la partie défenderesse est dès lors à rejeter.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg,

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la forme;

se **déclare** compétent pour en connaître;

donne acte à la société à responsabilité limitée **SOC1.)** de sa demande reconventionnelle;

déclare le licenciement avec effet immédiat de **A.)** intervenu en date du 30 juin 2010 régulier et justifié;

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

déclare non fondées les demandes reconventionnelles formulées par la société à responsabilité limitée **SOC1.);**

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, de ce qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le présente affaire, partant :

déclare commun à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du FONDS POUR L'EMPLOI, le présent jugement;

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

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée **SOC1.);**

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

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 Guy SCHUBERT, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Guy SCHUBERT