

**AUDIENCE PUBLIQUE DU VENDREDI, 16
MARS 2012**

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG a rendu le j u g e m e n t qui
suit

dans la cause

e n t r e:

A), ancienne salariée aux services de la société anonyme MEESPIERSON
INTERTRUST (LUXEMBOURG), matricule n° 1965 09 05 388, demeurant à L-
(...),

D E M A N D E R E S S E, comparant par Maître Jean-Marie BAULER, avocat à
la Cour, demeurant à LUXEMBOURG
e t

la société anonyme INTERTRUST (LUXEMBOURG), anciennement
MEESPIERSON INTERTRUST (LUXEMBOURG) S.A., établie et ayant son
siège social à L-1331 LUXEMBOURG, 65, Boulevard Grande-Duchesse
Charlotte, représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,
inscrite au registre de commerce sous le numéro B 5524,

D E F E N D E R E S S E, comparant par Maître Esbelta DE FREITAS, avocat à
la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

en présence de **l' ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa
qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, représenté par son Ministre d'Etat,
établi à L-2910 LUXEMBOURG, 4, rue de la Congrégation, comparant par Maître
Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à LUXEMBOURG.

P R E S E N T S :

- **Marie MACKEL**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme
Présidente du tribunal du travail de et à LUXEMBOURG;

- **Nathalie DUCARME**, assesseur - employeur;

- **Gilbert BEFFORT**, salarié;

les deux derniers dûment assermentés;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Suite à la requête déposée le 23 mars 2010 au greffe de ce tribunal du travail par, les parties furent convoquées avec l' ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du vendredi, 16 avril 2010.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question ci-dessus, Me Esbelta DE FREITAS se présenta pour la société défenderesse et Me Georges PIERRET se présenta pour le Fonds pour l'Emploi. L'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 25 juin 2010 pour plaidoiries.

Par la suite, l'affaire subit un certain nombre de remises contradictoires à la demande de l'un ou de l'autre des mandataires des parties (22.10.2010, 26.11.2010, 14.01.2011, 25.11.2011, 11.03.2011, 29.04.2011, 17.06.2011, 07.10.2011, 18.11.2011, 20.01.2012, 17.02.2012).

A l'audience publique du vendredi, 17 février 2012, l'affaire fut contradictoirement remise au vendredi, 28 février 2012, audience publique lors de laquelle l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, les mandataires des parties requérante et défenderesse (Me Jonathan HOLLER en remplacement de Me Jean-Marie BAULER et Me Sabrina SALVADOR en remplacement de Me Esbelta DE FREITAS) furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement, tandis que le Fonds pour l'Emploi comparut par Me Pascal COLAS en remplacement de Me Georges PIERRET.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience publique à laquelle le prononcé avait été fixé, **le jugement qui suit :**

Procédure :

Par requête déposée le 23 mars 2010, **A)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société anonyme INTERTRUST (LUXEMBOURG), anciennement MEESPIERSON INTERTRUST

(LUXEMBOURG), pour lui réclamer suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants actualisés suivants :

- dommage materiel: 5.744,35 €,
- dommage moral: 10.000,00 €,
- heures supplémentaires 18.936,00 €,

Ces montants avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à
solde.

Elle demande en outre une indemnité de procédure d'un montant de 750 € et l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

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

Moyens et prétentions des parties :

Lors de l'audience publique du 28 février 2012, les parties sont d'accord à limiter les plaidoiries sur le volet du licenciement.

A l'appui de sa demande à voir déclarer abusif son licenciement du 27 novembre 2009, la requérante expose qu'elle a été au service de la défenderesse depuis le 13 octobre 2005 en qualité de compliance officer.

Elle fait observer qu'en réponse à sa demande du 18 décembre 2009 en obtention des motifs gisant à la base de son licenciement, elle a reçu le courrier du 21 janvier 2010. Par lettre du 15 février 2010, elle a contesté les motifs invoqués.

La requérante fait valoir plus particulièrement qu'elle conteste la précision des motifs invoqués à son égard.

Quant aux motifs proprement dits, elle relève que ceux-ci ne revêtiraient pas le caractère réel et sérieux tel que requis par la loi.

Elle donne à considérer quant au premier motif ayant trait à des retards, qu'il n'y aurait pas eu une plage horaire ferme et que la défenderesse ne s'en serait jamais plainte dans la mesure où elle prestait chaque jour des heures supplémentaires en restant tard le soir. Elle insiste dans une note de plaidoiries

versée en cours de délibéré sur le fait que le reproche tenant au non respect de la plage horaire est intervenu pour la première fois plus de 4 ans après son engagement et moins de 6 mois avant son licenciement. D'après elle, ce motif démontre que la défenderesse tente de l'accabler de façon injustifiée. Elle relève encore que ce motif ayant fait l'objet d'un avertissement oral ne saurait être pris en compte pour motiver son licenciement. Enfin, d'après elle, si son supérieur hiérarchique ne lui a jamais reproché le fait qu'elle prestait un grand nombre d'heures supplémentaires, ce serait à fortiori parce que ce dernier les lui aurait autorisées, sinon l'aurait encouragée à en faire.

Elle demande, en outre, communication de l'ensemble des fiches de pointage afin de démontrer :

- qu'elle a toujours effectué son horaire journalier, hebdomadaire et mensuel de travail et qu'elle a même presté davantage d'heures de travail que l'horaire normal.
- qu'elle a effectué un grand nombre d'heures supplémentaires qui n'ont jamais été payées par la défenderesse et dont elle demande paiement.

Quant au deuxième reproche, elle relève que celui-ci ne serait pas sérieux non plus. Il suffirait, d'après elle, de lire l'email en question du 18 novembre 2009 pour se rendre compte que le contenu de ce courrier, ainsi que les autres courriers cités dans la lettre de motivation, ne contiendrait aucun propos irrespectueux de sa part. La requérante soutient encore que le fait d'oublier de mettre en copie d'un courriel un de ses supérieurs hiérarchiques est non seulement excusable, mais encore n'a rien d'« *irrévérencieux* ».

Quant au troisième motif tenant à un prétendu comportement désinvolte de sa part, ce motif serait, selon la requérante, à écarter comme étant trop vague et imprécis.

Elle soutient, en outre, dans une note de plaidoiries que ce motif ne serait pas sérieux, la défenderesse ne lui reprochant aucunement un manquement professionnel qui aurait eu une conséquence sur son travail.

Elle ajoute que la défenderesse qui lui reproche d'avoir enregistré certaines données sur le disque C de son ordinateur et non sur le réseau, ne prouve pas que la politique IT d'INTERTRUST interdit formellement aux salariés d'enregistrer certaines données, déjà enregistrées sur le réseau sur le disque dur et, surtout, d'après les renseignements fournis par la défenderesse, il ne lui serait pas reproché

d'avoir sauvegardé des données sans les mettre sur le réseau, mais d'avoir sauvegardé des données en sus de les avoir mises sur le réseau.

Elle demande, enfin, selon sa note de plaidoiries, de ne pas prendre en compte les attestations testimoniales versées en cause, établies par divers supérieurs hiérarchiques, au motif que ces personnes ont cosigné la lettre de licenciement et qu'ils seraient des témoins attestateurs peu objectifs.

Elle demande donc de déclarer le licenciement abusif pour imprécision des motifs, sinon pour ne pas reposer sur des motifs suffisamment sérieux et réels.

La défenderesse pour sa part est d'avis que les reproches formulés à l'égard de la requérante sont énoncés avec la précision requise par la loi et la jurisprudence, la requérante n'ayant pas pu se méprendre sur les faits précis indiqués dans la lettre de motivation du 21 janvier 2010.

De plus, ces motifs sont, d'après elle, réels et sérieux, tenant à des retards répétés, malgré des consignes claires et précises, notamment rappelées lors des réunions des 6 mai, 2 septembre et 16 septembre 2009, et à un comportement irrespectueux de la requérante vis-à-vis de son supérieur hiérarchique, celle-ci ne le mettant pas en copie et celle-ci ne faisant qu'à sa tête.

D'après elle, les reproches seraient en plus d'ores et déjà rapportés par les échanges d'emails, sinon les attestations testimoniales, sinon à prouver par les témoins à entendre sur les faits qu'elle offre en preuve.

Elle conclut que le licenciement serait à considérer comme justifié au regard des motifs y indiqués.

Par une note de plaidoiries versée en cours de délibéré à laquelle le tribunal du travail renvoie, la défenderesse prend encore position par rapport aux motifs tenant aux retards, au non respect de la hiérarchie et au comportement désinvolte dans le chef de la requérante.

Le mandataire de l'ETAT DU GRAND-DUCHE a remis au dossier ses conclusions écrites suivantes:

“ donner acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG qu'il exerce un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code du Travail,

que le montant redû à l'ETAT du chef du règlement des indemnités de chômage s'élève au total brut (arrêt MU c/ FL, 27 avril 1995) de :

30.658,85.- €

Ceci sous réserve d'augmentation de la demande du chef des versements d'indemnités de chômage,

qu'il échet de condamner l'employeur pour autant qu'il s'agisse de la partie malfondée au fond du litige du chef des causes susénoncées à procéder au règlement du montant précité, avec les intérêts légaux tels que de droit (ETAT c/ SK et VA, Cour de Cassation, 30 octobre 1997 ; ETAT c/ MO et RI, Cour de Cassation, 30.04.1988). ”

Motifs de la décision :

La régularité du licenciement :

La requérante invoque tout d'abord l'imprécision des motifs.

L'article 124-5 (2) du Code du travail dispose que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement.

Il y a lieu de rappeler que l'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs tel que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier, s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part, au juge de vérifier, si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant lui, s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre les contenant.

Le texte intégral de la lettre de motivation du 21 janvier 2010 est versé au dossier comme pièce auquel le tribunal du travail renvoie.

Il convient de constater que la défenderesse a donné pour les deux premiers reproches plusieurs exemples concrets - avec la date respective et le nom de la personne impliquée - du manquement, respectivement du comportement inapproprié à l'égard d'**B**), le supérieur hiérarchique direct de la requérante.

Au vu de l'ensemble de ces informations y énoncées, il y a lieu de retenir que la requérante n'a pas pu se méprendre de ce qui lui est reproché sub 1 et 2 de la lettre de motivation.

Le tribunal du travail est partant d'avis que les motifs y décrits sub 1 et 2 répondent aux critères de précision requis par les dispositions du Code du travail ainsi que par la jurisprudence.

En revanche, les faits énoncés sous le point 3 de la lettre de motivation sont à écarter pour être trop vagues et imprécis.

La requérante conclut encore au caractère abusif de son licenciement, alors que, d'après elle, les reproches formulés à son égard ne seraient pas sérieux, ayant fait systématiquement des heures supplémentaires et n'ayant jamais été irrespectueux envers son supérieur.

L'article L. 124-5 (2) du Code du travail impose encore que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être réels et sérieux.

Il y a encore lieu de rappeler qu'une cause sérieuse est une cause revêtant une certaine gravité, qui rend impossible sans dommage pour l'entreprise la continuation du travail et rend donc nécessaire le licenciement du salarié.

Ainsi, le comportement du salarié peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement ; les mauvaises relations avec la clientèle ou avec les autres salariés et surtout avec les supérieurs hiérarchiques sont à considérer comme causes légitimes de licenciement.

Par ailleurs, ne pas obtempérer à une instruction émanant de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique, contester de manière systématique les ordres reçus, ou agir à leur encontre après avoir eu un avertissement oral ou écrit sont des comportements fautifs permettant à l'employeur de licencier le salarié.

En effet, d'après la jurisprudence, l'essence même d'un avertissement est de rendre le salarié attentif au fait que son comportement n'est pas accepté par l'employeur, qu'il est invité à l'améliorer et que l'employeur se réserve tous droits à son égard, même sans que cette réserve ne soit expressément exprimée dans la lettre d'avertissement, sinon oralement lors de l'avertissement oral, et notamment

le droit de recourir en cas de nouvel écart de comportement du salarié à des mesures plus radicales telle que la résiliation du contrat de travail.

Doivent partant être considérés, à les supposer établis, comme cause réelle et sérieuse du licenciement intervenu le 27 novembre 2009 l'ensemble des faits libellés sous les points 1 et 2 de la lettre de motivation du 21 janvier 2010.

En effet, l'attitude impertinente adoptée par la requérante, à la supposer établie, vis-à-vis de l'équipe avec laquelle elle a travaillé et à l'égard de ses supérieurs hiérarchiques, et notamment son supérieur direct est inadmissible, en ce qu'elle était de nature non seulement à désorganiser le service auquel elle a été affectée, mais aussi en ce qu'elle a été de nature à saper l'autorité de ses supérieurs, la requérante ayant continué à être en retard le matin après avoir reçu instruction formelle lors d'une réunion de service le 6 mai 2009 de se présenter à 9.00 heures le matin et même après avertissement oral du 2 septembre 2009.

Quant à l'argumentation de la requérante tenant au fait qu'elle a presté chaque jour des heures supplémentaires en continuant à travailler après 16.30 heures est à rejeter comme n'étant pas pertinente dans la mesure où la défenderesse ne reproche nullement à la requérante de ne pas avoir presté ses heures de travail telles que convenues dans son contrat de travail, mais qu'elle lui reproche d'être en retard le matin et surtout d'avoir continué à être en retard le matin après instructions formelles lui données de se présenter le matin à 9.00 heures.

Quant à la réalité des faits reprochés à la requérante, elle découle clairement des échanges de courriels et des attestations testimoniales versées en cause par la défenderesse qui ne sont pas à écarter au motif que ces témoignages émanent de supérieurs hiérarchiques. En effet, ces personnes ne sont pas à considérer comme témoins qui manquent d'objectivité requise pour qu'on puisse leur accorder pleine foi, notamment parce qu'ils ont été les supérieurs hiérarchiques et qu'ils ont signé la lettre de licenciement. Le manque d'objectivité ou d'impartialité doit résulter d'éléments objectifs du dossier. La simple existence d'un lien de subordination entre une partie et le témoin, en l'absence d'autres circonstances, voire de dépositions contraires, rendant suspecte sa déposition faite sous la foi du serment, ne permet pas d'écarter d'emblée un témoignage d'une personne sous prétexte d'un intérêt matériel ou moral à l'issue du procès découlant de ce lien de subordination.

Notamment, le fait en l'espèce d'être le supérieur hiérarchique direct de la requérante, respectivement d'être le directeur général ou encore l'administrateur délégué de la défenderesse et d'avoir ainsi assisté à des réunions, dont la finalité était de demander à la requérante de ne plus se présenter en retard le matin et le fait d'avoir signé la lettre de licenciement, ne saurait rendre suspectes les déclarations de ces témoins, en l'absence de la moindre circonstance permettant d'en tirer

pareille conclusion, les déclarations des témoins attestateurs **B)**, **T1)** et **T2)** étant claires, précises et surtout conformes.

En ce qui concerne les faits, le témoin attestateur **T1)** relève dans son attestation que :

*« Lors de la réunion du 6 mai 2009 avec l'équipe de compliance, Monsieur **T2)**, notre managing director a clairement exprimé qu'il n'acceptait pas que Madame **T3)** ne respectait pas les heures de travail comme définies dans le règlement interne. Ce sujet a été repris lors de la réunion du 2 septembre 2009 avec Monsieur **T2)**, Monsieur **B)** et moi-même, puisque Madame **T3)** ne respectait toujours pas l'horaire de travail. Cette fois-ci la date buttoir de fin septembre 2009 était convenue, puisque Madame **T3)** disait avoir besoin de temps pour s'organiser en particulier en vue de la rentrée des classes. ». Ce même témoin ajoute encore la remarque suivante à ces déclarations : « Je confirme que pendant la réunion du 6 mai 2009 susmentionnée, Madame **T3)** a dit qu'elle ne reconnaissait pas et ne reconnaîtrait jamais Monsieur **B)** comme son supérieur hiérarchique et elle y a ajouté en fin de réunion que de toute façon elle allait démissionner en septembre. ».*

Ces déclarations sont confirmées en substance par celles du témoin attestateur **T2)** dans les termes suivants : *« Madame **A)** - ci-après « **GL** » - arrivait au travail régulièrement en dehors des heures de travail fixées par règlement intérieur. Malgré les rappels informels et formels de se plier au règlement de manière définitive et ce à partir du 16.09.2009 – ultimatum fixé d'un commun accord avec sa hiérarchie lors des réunions du 06.05.2009 et 02.09.2009, « **GL** » n'a pas respecté de manière répétée son engagement à arriver avant 9.00 heures et quitter les bureaux au plus tard à 19.00 heures, déstabilisant, retardant et mettant à mal le bon fonctionnement de l'intégralité de l'équipe « compliance » et indirectement tout le travail de « compliance » entrepris par toute la société. ».*

Les déclarations du témoin **T4)** vont également dans le même sens, à savoir : «

- *Lors d'une réunion de l'équipe Compliance en date du 6 mai 2009 à laquelle j'ai assisté, en présence de toute l'équipe Compliance et de M. **T2)**, Managing Director, Mme **A)** a exprimé clairement le fait qu'elle ne reconnaissait pas M. **B)** comme son supérieur hiérarchique et qu'elle ne le reconnaîtrait jamais en tant que tel, montrant ainsi une attitude irrespectueuse à son égard ; au cour de cette réunion, Madame **A)** a également indiqué qu'elle allait démissionner en septembre 2009 ;*

- *J'ai été contactée par Mme **C)**, Team Manager de Madame E. concernant le fait que les horaires décalés de Mme **A)** avaient eu un impact sur*

les horaires de Madame E., qui n'a pas osé refuser de rester tard le 10 juin 2009 afin de terminer un travail avec Mme A) arrivée au bureau à 11h00, mais a ensuite sollicité le paiement d'heures supplémentaires auprès de son supérieur hiérarchique. C) n'avait pas été informée au préalable de cet état de fait et n'avait pas personnellement imposé de deadlines spécifiques et impératives pour ce jour ou cette semaines là par rapport au travail à effectuer ;

- J'ai pu constater que les relevés de pointage de Mme A) n'étaient pas conformes au règlement interne (arrivées bien après 9h00, quota d'heures non justifiable par son directeur). M. T1), Director General, et M. T2), Managing Director, m'ont informée lui avoir demandé à plusieurs reprises de respecter les horaires mentionnés dans le règlement interne.

- M. T2) m'a informée avoir fixée une ultime deadline à septembre 2009 lors d'une discussion avec Mme A) en date du 2 septembre 2009 en présence de M. T1) et A. B), afin que Mme A) puisse s'organiser en conséquence et effectuer des horaires normaux de travail, à savoir arriver avant 9h00 du matin et quitter les locaux vers 18h00. Néanmoins, les relevés de pointage montrent que A) a continué à imposer à l'équipe ses propres horaires de travail sans prendre en considération les demandes de la Direction. ».

Quant aux retards affichés par la requérante même après la date du 2 septembre, ce même témoin déclare d'après une deuxième attestation que :

« Malgré ces rappels de la hiérarchie Madame A) n'a pas modifié son comportement, comme le montre la liste exhaustive reprise ci-dessous concernant les arrivées tardives de Madame A) au sein de la société. ».

Ainsi, plus particulièrement, ce témoin note que la requérante a été en retard les matins suivants :

« ...

- le 12 octobre 2009, arrivée à 9h24*
- le 13 octobre 2009, arrivée à 9h37*
- le 15 octobre 2009, arrivée à 9h44*
- le 16 octobre 2009, arrivée à 9h30*
- le 23 octobre 2009, arrivée à 9h39*
- le 26 octobre 2009, arrivée à 9h35*
- le 17 novembre 2009, arrivée à 10h19 - le 19 novembre 2009, arrivée à 9h50,*

... ».

Quant au comportement de la requérante affiché à l'égard de son supérieur hiérarchique direct, **B**), il convient de reproduire les déclarations de ce dernier, à savoir : «

- lors d'une réunion en date du 6 mai 2009 à laquelle assistaient notamment Monsieur **T2**), administrateur délégué et Monsieur **T1**), directeur général, Mme **T3**) a clairement déclaré qu'elle ne me reconnaissait pas comme son supérieur hiérarchique direct. Au cours de la discussion qui a suivi, Madame **T3**) a d'ailleurs évoqué son départ probable et volontaire pour le mois de septembre suivant.

- Dans plusieurs e-mails, Madame **T3**) se pose d'ailleurs en supérieur hiérarchique envers moi quand elle écrit : « J'ai quelques idées/ modalités à discuter avec toi demain principalement sur la tâche que Jennifer devra accomplir en ce qui me concerne) » (07.05.2009) ou encore lorsqu'elle remet en cause une décision prises par ses deux supérieurs hiérarchiques (18.11.2009)

- Le comportement en « élection libre » de Madame **T3**) lui faisait faire son travail selon nos priorités. A plusieurs reprises je lui ai fourni des listes de dossiers à vérifier ou à rechercher mais répondait qu'elle savait ce qu'elle avait à faire. Après son départ, nous avons retrouvé ces dossiers partiellement traités dans les armoires de Madame **T3**). ».

Dès lors, en présence de ces déclarations dont il résulte clairement que la requérante a continué à venir en retard sur son lieu de travail malgré le fait qu'elle a été rappelée à l'ordre le 6 mai 2009 et qu'elle a reçu un avertissement oral le 2 septembre 2009, le tribunal du travail ne peut que constater que les retards après le 2 septembre 2009, établis en l'espèce par les déclarations du témoin **T4**), justifient à eux seuls le congédiement avec préavis de la requérante.

En effet, le fait d'être systématiquement arrivée en retard sur son lieu de travail pendant la période du 12 octobre au 19 novembre 2009, entre 9.24 heures et 10.50 heures au lieu de 9.00 heures, d'avoir ainsi outrepassé des instructions formelles précises constitue une insubordination caractérisée.

Il suit de ce qui précède que l'argumentation selon laquelle la requérante a fait des heures supplémentaires, qu'elle est restée tard le soir, est sans aucune pertinence, de sorte qu'il n'y a pas lieu, du moins dans le cadre de la question du licenciement, de faire droit à la demande de la requérante en communication de l'ensemble de ses fiches de pointage.

Dans ces conditions, il convient de dire que le licenciement du 27 novembre 2009 est régulier.

En ce qui concerne l'offre de preuve afférente, celle-ci est à rejeter pour être superflète.

Les dommages-intérêts :

Il suit de ce qui précède que ces demandes sont à rejeter comme n'étant pas fondées.

**La demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,
pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi :**

En présence d'un licenciement avec préavis déclaré régulier, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG est à débouter de sa demande.

Il s'ensuit que cette demande est à rejeter.

PAR CES MOTIFS :

Le tribunal du travail de et à LUXEMBOURG, statuant contradictoirement et en premier ressort,

R e ç o i t la demande en la forme,

D i t que le licenciement avec préavis du 27 novembre 2009 est régulier,

Partant **d é b o u t e A)** de ses demandes en dommages-intérêts,

D é b o u t e l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG de sa demande,

F i x e la continuation des débats ultérieurs à l'audience publique du vendredi, 18 mai 2012 à 09.00 heures du matin devant le tribunal du travail,

siégeant à LUXEMBOURG, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.15.

r é s e r v e la demande pour le surplus ainsi que les frais.

Ainsi fait et jugé par **Marie MACKEL**, juge de paix de et à LUXEMBOURG, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Marie MACKEL**

s. **Michèle GIULIANI**.

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le

_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.