Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1261/26
L-TRAV-907/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 23 MARS 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY	Juge de paix, Président
Michèle MERLE	Assesseur - employeur
François SCORNET	Assesseur - salarié
Joé KERSCHEN	Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Choubeila LAIB, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, avocat exerçant sous son titre professionnel d'origine, les deux demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, anciennement SOCIETE2.)) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant, sinon par son conseil de gérance, sinon par son représentant légal actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Alessia BORDON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

EN PRÉSENCE DE :

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

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

comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 décembre 2024, sous le numéro 907/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 26 février 2025. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 3 novembre 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. L'affaire a été refixée pour continuation des débats à l'audience du 12 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 12 janvier 2026, Maître Choubeila LAIB, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, s'est présentée pour PERSONNE1.) (ci-après « PERSONNE1.) »), tandis que Maître Alessia BORDON en remplacement de Maître Christian JUNGERS s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1.) »), anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL

(ci-après « la société SOCIETE2.) »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Claudio ORLANDO.

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

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de *« Senior Corporate Secretary »* par la société SOCIETE2.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 27 mai 2021 avec effet au 1er juillet 2021.

Par courrier recommandé 15 janvier 2024, la société SOCIETE2.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis de 2 mois débutant le 1er février 2024 et prenant fin le 31 mars 2024, avec dispense intégral de travail dès la réception de la lettre.

En date du 8 février 2024, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 21 février 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier recommandé du 14 mai 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 18 décembre 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE2.) (désormais la société SOCIETE1.)) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis du 15 janvier 2024 dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du 14 mai 2024, date de la contestation des motifs, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- préjudice matériel	38.129,60.- euros brut
- préjudice moral	15.000.- euros

Elle demande encore en tout état de cause, de condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- reliquat du bonus de l'année 2021	3.875.- euros brut
- part patronale du plan de retraite complémentaire	13.504,31.- euros

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa condamnation aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) réajuste ses demandes. Elle :

- diminue sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 12.772,68.- euros en prenant compte les indemnités de chômage perçues (38.139,20.- euros - 24.366,51.- euros).

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. Elle conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

Quant à la précision, elle indique que les deux premières pages des 12 pages de la lettre de motifs ne seraient qu'un simple rappel des tâches qui seraient assignées à PERSONNE1.).

La défenderesse reprocherait en somme deux motifs à la requérante, à savoir un manque de performance et un problème de comportement.

L'employeur ferait usage de termes vagues. La requérante précise les différents passages en détail dans sa requête. Les deux reproches seraient basés sur des termes flous et subjectifs.
Quant au caractère réel et sérieux, PERSONNE1.) expose que la liste des tâches reprise dans la lettre de licenciement serait subjective, alors qu'aucune liste n'aurait figuré au contrat de travail. En outre, la liste des sociétés pour lesquelles PERSONNE1.) serait intervenue, serait loin d'être exhaustive.

En effet, la requérante aurait bien effectué des tâches d'AML/KYC, mais également pour une autre plateforme nommée *« SOCIETE3.) »* dont la société SOCIETE2.) aurait été en charge jusqu'au 30 juin 2023. A partir de cette date, son responsable hiérarchique, PERSONNE2.) aurait interdit de continuer de travailler avec le joint-venture partner *« SOCIETE4.) »*.

Les tâches accomplies pour les sociétés énumérés à la page 16 de sa requête et la plateforme SOCIETE3.) auraient été les mêmes et ce depuis juillet 2021.

La requérante aurait été employée à 80 % et PERSONNE2.) aurait indiqué à plusieurs reprises que la charge de travail serait trop importante pour une seule personne, mais correspondrait plutôt à occuper deux employés.

L'employeur aurait dressé une liste des tâches incombant à la requérante, liste reprise à la page 17 de la requête. PERSONNE1.) précise que son prédécesseur, PERSONNE3.) ne se serait occupée

que du volet purement Corporate pour les sociétés SOCIETE1.), SOCIETE5.) et SOCIETE6.) et n'aurait pas été en charge de la plateforme SOCIETE3.) ni même des aspects AML/KYC.

PERSONNE2.) aurait eu l'intention d'attribuer une partie des tâches de PERSONNE1.) à sa collègue PERSONNE4.)., Or, cette dernière ne serait que revenue le 4ème trimestre 2021. La confirmation d'allouer 50% de son temps de travail n'aurait qu'été communiquée qu'à la fin du mois de juillet 2023 par PERSONNE2.).

Outre le fait que PERSONNE4.) aurait été affectée qu'à 50% de son temps de travail de 80%, elle n'aurait qu'été en charge de tâches principalement administratives, telles que, le courrier ; l'impression et collectes de signatures ; le scan et enregistrement de documents ; l'envoi de documents par DHL, Multiservices ; la facturation ; la commande de chèques-repas et fournitures ; l'organisation des voyages du personnel du bureau ; l'organisation des contrôles techniques et entretien des voitures de leasing ; le contact avec les notaires, apostille et traducteurs ; la collecte de documents légaux dans les demandes AML/KYC ; la préparation de tout type de documentation ; l'organisation des salles pour les conseils de gérance et le contact IT.

Après avoir exposé le contexte du poste de la requérante, PERSONNE1.) estime qu'elle ne pourrait se voir reprocher une insuffisance professionnelle, alors qu'il lui aurait été demandé de réaliser des tâches qui n'auraient pas pu techniquement être réalisées sur son temps de travail.

Depuis son arrivée en juillet 2021, PERSONNE1.) aurait été en charge de l'organisation de toutes les sociétés de la plateforme SOCIETE1.) et SOCIETE3.). Elle aurait encore été en charge de la constitution de sociétés, l'ouverture de comptes et la réalisation de tâches AML/KYC et Legal que cela aurait impliqué. Elle détaille les tâches effectuées à la page 18 de sa requête.

Elle conclut que lors de l'évaluation en décembre 2021, elle aurait signalé à la hiérarchie directe que la charge de travail serait top importante pour une seule personne dont le contrat de travail aurait été de 80%, alors qu'elle aurait été amenée à prester bien au-delà des 8 heures de travail par jour prévues au contrat et lors de son jour d'absence les vendredis et ce depuis le début de son contrat.

Lors de l'évaluation de 2022, il aurait été rappelé à PERSONNE2.) que PERSONNE4.) aurait eu peu de temps à lui accorder et qu'une formation aurait été impérative pour une meilleure compréhension des aspects juridiques de base, alors qu'elle n'aurait que pu se charger des tâches administratives. PERSONNE4.) n'aurait validé la prédite formation qu'en date du 5 juin 2023.

PERSONNE1.) reproduit dans sa requête chaque reproche individuellement constituant le motif global d'insuffisance professionnelle et y prend ponctuellement position à partir de la page 19 de sa requête. Elle continue et prend également position par rapport au reproche du mauvais comportement à partir de la page 35 à 42 de sa requête.

Quant au préjudice matériel, PERSONNE1.) explique que malgré ses qualifications professionnelles, qu'elle n'aurait retrouvé un emploi qu'après 5 mois.

Quant au préjudice moral, elle expose sa relation avec son supérieur hiérarchique, l'environnement toxique de la société et des multiples fois qu'elle aurait été humiliée.

Quant au paiement du reliquat du bonus de l'année 2021, elle soutient que le contrat de travail aurait prévu en son article 4.3. le paiement d'un bonus discrétionnaire pouvant aller jusqu'à 20% de la rémunération annuelle du salarié.

Pour l'année 2021, PERSONNE1.) aurait perçu un bonus de 26.500.- euros comme l'attesterait le bulletin non-périodique de février 2022.

Durant l'année 2022, elle aurait perçu un bonus annuel d'un montant de 20.500.- euros.

Le document *« Historical Compensation Summary »* versé aux débats ferait état pour l'année 2021 de l'attribution d'un bonus de 30.375.- euros dont un acompte de 26.500.- euros aurait été payé.

PERSONNE1.) n'aurait jamais perçu le reliquat du bonus attribué, de sorte qu'il resterait le montant de 3.875.- euros brut à lui payer.

Quant au plan de pension complémentaire, le contrat de travail du 1er juillet 2021, en son article 4.10 aurait prévu un plan de retraite complémentaire. La SOCIETE7.) aurait renseigné des sommes, suivant lesquelles, il serait évident que l'employeur n'aurait jamais procédé à la part patronale.

Aucune clause de carence n'aurait été prévue au contrat et les conditions générales du plan de retraite complémentaire n'auraient pas été remises à la requérante de sorte que la part patronale serait due à PERSONNE1.).

Le montant total de 13.504,31.- euros serait ventilé de la manière suivante :

- Année 2021 : revenus annuels de 76.685.- euros x 5% = 3.843,75.- euros.
- Année 2022 : revenus annuels de 80.463.- euros x 5% = 4.023,15.- euros.
- Année 2021 : revenus annuels de 89.864,52.- euros x 5% = 4.493,23.- euros.
- Année 2021 : revenus annuels de 22.883,52.- euros x 5% = 1.144,18.- euros.

A l'audience des plaidoiries PERSONNE1.) rajoute qu'elle aurait été la seule à rédiger les meeting minutes. Elle aurait eu la responsabilité de rédiger tout le backlog de la société.

Elle aurait eu une ancienneté de 3 ans.

Elle conteste avoir été la supérieure hiérarchique de PERSONNE4.), il y aurait eu une surcharge de travail. Les tâches qui lui auraient été attribuées auraient été disproportionnées pour un temps partiel à 80%. Elle aurait été seule et n'aurait pas pu accomplir une telle masse de tâches. Elle aurait subi une pression importante sur elle. Les tâches seraient impossibles à gérer sans une aide interne ou externe. L'employeur aurait d'ailleurs fait preuve de légèreté face à la situation. L'employeur aurait finalement fait appel à de l'aide externalisé, alors qu'il aurait fait appel à la

société SOCIETE8.). Il y aurait des demandes fantaisistes de la hiérarchie tel que faire des comptes rendus de la période avant le début de sa relation de travail.

Elle demande le rejet des pièces n°39 et n°40, alors qu'il serait question d'attestations obtenues sous la pression. Ces attestations sembleraient dictées et seraient contredites par ses pièces. PERSONNE1.) n'aurait pas fait de plainte pour fausse attestation, cela n'empêcherait pas que l'attestation aurait été orchestrée par l'employeur.

PERSONNE1.) expose qu'elle n'aurait pas de fonctions ou de compétences managériales. Elle aurait été dépassée dès le début par la charge de travail, alors que la charge aurait été impossible pour une seule personne. Suivant le tracker des procès-verbaux restant à être réalisés, il y aurait eu juste un problème au niveau de l'approbation par les supérieures hiérarchiques de PERSONNE1.). Plusieurs procès-verbaux auraient été rédigés, mais non-approuvés.

Quant au parking, elle expose qu'elle n'aurait pas eu de parking réservé.

Quant à la formation de PERSONNE4.), la requérante réplique que PERSONNE4.) n'aurait pas parlé anglais, de sorte qu'elle n'aurait pas pu rédiger les meeting minutes.

PERSONNE1.) demande acte que la défenderesse se contredit, une fois ce serait PERSONNE2.) qui aurait établi le tracker une fois ce serait la requérante.

Elle soutient avoir fait un bon travail, alors qu'elle aurait perçu un bonus pour le projet SOCIETE9.).

PERSONNE1.) maintient que ce serait le management qui serait défaillant et non pas elle. La rédaction des meeting minutes aurait fonctionnée suivant le 4 eyes principle. Les drafts auraient été préparés et il y aurait uniquement un draft quality review. Il y aurait plusieurs niveaux de validation de projet.
Quant au moyen que PERSONNE1.) aurait perçu plus que 20%, ce serait contesté alors qu'en 2022 la requérante aurait profité de l'entièreté du bonus, mais non pour l'année 2021.

2.2. La société SOCIETE1.)

La défenderesse conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

Elle est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

PERSONNE1.) ferait état d'énormément d'allégations non prouvées quant à la charge de travail et sans verser de pièces. Les manquements auraient été relevés dès l'embauche de la requérante.

Dès novembre 2021, PERSONNE4.) aurait été assignée à PERSONNE1.). Cette dernière aurait travaillé sous la supervision de PERSONNE1.). La requérante serait en aveu qu'elle aurait donné que des tâches administratives à PERSONNE1.). Elle aurait juste donné des tâches administratives à PERSONNE4.) au lieu de la former et de lui demander de rédiger des meeting minutes.

Quant à la rédaction des meeting minutes, la requérante se donnerait des deadlines qu'elle ne respecterait pas.

Il y aurait une liste de tâches pour PERSONNE4.), mais selon l'attestation de cette dernière, il lui aurait été interdit de rédiger des meeting minutes, bien qu'elle en aurait été capable.

La défenderesse remet une note de plaidoirie avec un tableau reprenant chaque pièce correspondant à chacun des reproches formulés afin d'en prouver la réalité.

Elle précise quant à la précision, qu'aucune discussion ne serait possible, toutes les dates seraient indiquées. La requérante aurait pris position en détail sur 48 pages de la requête dont 36 concerneraient exclusivement les motifs de la lettre.

L'employeur aurait relevé des insuffisances sur une période de 3 ans.

Il y aurait lieu de débouter la requérante et de déclarer justifié le licenciement.

Quant à la demande de rejet d'attestations des salariés, ce ne serait pas parce que les salariés seraient encore en poste qu'ils seraient impartiaux. Aucune pression n'aurait été exercée, les salariés ayant témoigné de leur plein gré.

PERSONNE4.) aurait été amie avec PERSONNE1.) et salarié auprès de la société SOCIETE1.), elle aurait donc une relation tant avec la requérante que la défenderesse de sorte que son attestation serait recevable. Quant à la date indiquée dans son attestation, il serait question d'une erreur matérielle.

La société SOCIETE1.) rappelle qu'il y aurait énormément d'allégations non fondées et non prouvées.

Il est reproché à la requérante de ne pas avoir produit les meeting meetings dans les temps. PERSONNE1.) confirme qu'elle aurait été dépassée vu la masse, l'employeur lui aurait affecté PERSONNE4.) à 50% pour justement l'aider à faire ce travail. PERSONNE1.) n'aurait pas été Senior Corporate Secretary sans raisons et PERSONNE4.) Assistant Corporate, mais les titres reflèteraient les rôles respectifs. PERSONNE2.) aurait été le line manager, supérieur hiérarchique des deux, il ne se serait pas chargé de la formation de PERSONNE4.), car celle-ci devait assister PERSONNE1.). Il ressortirait des pièces et des déclarations de la requérante qu'elle aurait été chargée du mentoring de PERSONNE4.). Si la requérante avait pris au sérieux sa mission de mentoring, le retard aurait été nul sinon non-existant. Or, PERSONNE1.) aurait était inapte à former quelqu'un d'autre, car elle-même n'aurait pas su comment effectuer son travail.

Le retard a uniquement été réalisé après 3 ans, raison pour l'établissement du tracker.

Quant aux prétentions adverses qu'il y aurait eu beaucoup de travail avec le projet SOCIETE3.), ce projet aurait également été en retard et ne se serait pas passé correctement.

PERSONNE1.) aurait craint que PERSONNE4.) la remplacerait, mais cette dernière n'aurait qu'été là pour aider la requérante dans ses tâches. La requérante n'aurait toujours pas compris qu'elle aurait dû se servir de PERSONNE1.) pour alléger sa tâche.

Les délais de rédactions auraient été posés par la requérante elle-même à l'exclusion de ses supérieurs hiérarchiques, le tracker aurait également été rédigé par sa main.

La défenderesse duplique que le tracker aurait été rédigé par la requérante sur ordre de PERSONNE2.).

Elle maintient que le retard serait systématique avec PERSONNE1.). La requérante s'engagerait de travailler plus vite, donnerait une date, par exemple un procès-verbal de novembre serait fait en décembre, sauf que même après cet engagement le délai n'aurait pas été respecté.

La défenderesse indique encore que plusieurs dates dans le tracker auraient été changées par après.

La défenderesse expose que dans le cadre du projet SOCIETE3.) tous les salariés auraient obtenu un bonus.

Le licenciement pour insuffisance professionnel serait justifié.

Quant au volet indemnitaire, les demandes seraient contestées.

Quant au préjudice matériel, PERSONNE1.) aurait été dispensée à partir du 15 janvier 2024 jusqu'à fin mars. La requérante aurait fait 2 recherches en janvier 2024, elle aurait donc recherché avant d'être licenciée. Il y aurait 2 recherches en février, 2 en mars, 4 en avril et 4 en mai 2024. La requérante aurait fait preuve de passiveté et n'aurait pas minimisé son préjudice. Aucune réponse des demandes ne serait versée, de sorte qu'il se peut que la requérante aurait refusé des postes, car les postes auraient été à temps plein.

Si une période de référence était à retenir, elle ne pourrait pas dépasser le 1er septembre 2024 date de la reprise d'un nouvel emploi. Il faudrait encore en déduire le chômage perçu.

A titre plus subsidiaire, il y aurait lieu de réduire les demandes à de plus justes proportions.

Quant au préjudice moral, rien ne justifierait un tel montant. Il serait question de faits avant la fin de l'emploi. Quant au prétendu harcèlement moral, aucune dénonciation n'aurait été faite. Il y aurait eu une réunion pour mauvaise ambiance au travail et la requérante aurait déjà recherché du travail avant d'être licenciée.

Quant au reliquat du bonus, il serait question d'un bonus discrétionnaire suivant l'article 4 du contrat de travail. PERSONNE1.) aurait été engagée en milieu de l'année 2021 et aurait reçu un bonus plus important que 20%.

Quant à la retraite, suivant sa pièce 38 page 2 une période de stage de 3 ans serait prévue.

Suivant sa pièce 48, elle n'aurait pas eu 3 ans le jour du licenciement et donc n'aurait pas respecté la période de stage, par conséquent sa demande serait à déclarer non fondée.

La défenderesse demande reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Quant à l'absence de compétences managériales, PERSONNE1.) aurait été senior et aurait pu donner des instructions. Il ne faudrait pas de formation spéciale en management.

Il n'y aurait pas de preuve d'un retard préexistant et de procès-verbaux à rédiger, soit d'un backlog préexistant.

2.3. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG

A l'audience des plaidoiries, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, à lui rembourser le montant de 25.366,51.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant à la charge de la preuve

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

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

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

3.2. Quant à l'attestation testimoniale de PERSONNE4.)

PERSONNE1.) demande le rejet de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) et de PERSONNE5.), au motif qu'elles auraient été mises sous pression par l'employeur.

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

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

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

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

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

Rien ne s'oppose à ce que PERSONNE4.) et PERSONNE5.) témoigne dans le présent dossier, de sorte qu'il n'y y pas lieu d'écarter ses attestations testimoniales.

Aucune preuve de pression exercée à l'égard de PERSONNE5.) n'est versée.

Or, au vu de la capture d'écran du 22 décembre 2023, dans lequel PERSONNE4.) écrit ce qui suit, il y a lieu de prendre en compte son témoignage avec circonspection, alors qu'elle avait une crainte de se faire licencier par son employeur :

> *« J'ai réfléchi et je préfère ne pas participer au call, si je perds mon boulot, je risque aussi de perdre la garde des mes enfants… C'est trop de risques pour moi. »*

3.3. <u>Quant à la précision</u>

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

> *« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.*
>
> *(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à*

l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

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

L'article L.124-5 (2) du Code précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

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

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.

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

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

L'employeur reproche à la requérante deux motifs :

« The reasons that have led to the termination of your employment contract are related to (1.) your poor performance in your role as Senior Corporate Secretary and the several acts of negligence committed in the execution of your duties and (2.) your recurring behavioral problems towards your line manager and your colleagues.

Il est donc question d'un premier motif d'insuffisance professionnelle et un second motif quant au comportement de la requérante.

Les reproches sont circonstanciés dans le temps et dans l'espèce, les identités des personnes impliquées sont précisées. L'employeur explique les raisons pour lesquelles il considère que les faits justifient un licenciement avec préavis. Il a d'ailleurs joint en annexe une liste des réunions tenus et du retard reproché.

Il résulte des considérations qui précèdent que la société SOCIETE1.) a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs du licenciement, de sorte que le premier moyen de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.4. Quant au caractère réel et sérieux des motifs

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

Conformément à l'article L. 124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

L'insuffisance professionnelle est admise par la jurisprudence à propos de l'inaptitude du salarié à occuper son emploi se manifestant par de nombreux manquements professionnels en ce qui concerne la fonction pour laquelle il a été engagé (Cour d'appel, 29 janvier 2009, numéro 33436 du rôle ; Cour d'appel, 10 janvier 2008, numéro 32403 du rôle).

Par ailleurs, d'après la Cour d'appel, les manquements professionnels constatés dans le chef du salarié, lorsqu'ils sont pris ensemble et qu'ils sont donc répétitifs, sont à considérer comme cause réelle et sérieuse et permettent à l'employeur de résilier moyennant préavis le contrat de travail, ceci notamment, lorsque ces manquements ont affecté l'image de marque de l'employeur auprès de certains clients.

En effet, une exécution défectueuse systématique du travail par le salarié, constatée sur la durée, peut constituer un comportement fautif permettant à l'employeur de procéder au licenciement de son salarié.

Le motif tenant à l'insuffisance professionnelle doit donc résulter de faits précis et objectifs susceptibles de vérification démontrant l'inaptitude du salarié et observés sur une certaine durée.

Rien ne s'oppose en principe à la prise en considération de faits plus anciens lorsqu'en raison de la multiplicité des faits reprochés au salarié, il est possible d'en déduire une insuffisance professionnelle.

3.4.1. Quant aux problèmes comportementaux de PERSONNE1.)

- *Incident du 24 février 2022 avec PERSONNE6.)*

L’employeur fait état d’un appel houleux entre PERSONNE6.) et la requérante suite à un désaccord.

Il verse des captures d’écran d’une conversation par messages entre PERSONNE2.) et PERSONNE6.) du 13 février 2024.

Cette pièce ne laisse pas ressortir un quelconque mauvais comportement de la part de la requérante. Le contenu est le ton eu lors de la prétendue conversation téléphonique n’est pas rapportée.

Cette partie du motif n’est pas réel.

- *Occupation du parking de PERSONNE1.), par PERSONNE7.) en date du 26 avril 2022, par PERSONNE8.) et PERSONNE4.) en date du 6 mars 2023 et PERSONNE2.) en date du 19 avril 2023*

Les attestations de PERSONNE4.) et PERSONNE5.) démontrent la réalité de cette partie du motif.

Sur question du tribunal si PERSONNE1.) disposait d’un parking privé, son mandataire a répondu que non.

Or, il ressort de la description du motif qu’elle disposait bien d’un parking personnel.

Le tribunal constate que les collègues de la requérante ont eu l’habitude de lui prendre sa place de parking juste pour l’importuner.

Il n’est pas incompréhensible pour PERSONNE1.) déjà stressée au vu du retard reproché pour la rédaction des procès-verbaux, d’être mécontente quant à l’occupation régulière de son parking.

En tout état de cause, ce motif ne peut pas justifier un licenciement dans le cas d’espèce.

Ce type de motif n’est pas sérieux et il y a lieu de l’écarter.

- *Le 2 octobre 2023 PERSONNE1.) n’aurait pas informé PERSONNE2.) de son retour au travail*

Indépendamment de la question de la réalité de cette partie du motif, le motif n’est pas sérieux.

La salariée n’a aucune obligation d’informer son employeur quand elle reprend le travail, l’employeur étant supposé le savoir au vu des certificats versés et du contrat de travail fixant la relation de travail entre parties.

La présence du salarié au travail est une obligation de résultat. Il est évident que si PERSONNE1.) n’a pas d’absence justifiée, qu’elle doit se présenter au travail.

Ce motif ne peut être invoqué à titre de motif pour licenciement, de sorte qu’il n’est pas sérieux et qu’il y a lieu de l’écarter.

- *Regards froids, silence et absence de conversation informelle en date du 3 octobre 2023, refus d'accompagner les collègues au marché de Noël et quant aux mardis dénommés « head-set day »*

La réalité de cette partie des motifs est rapportée par l'attestation de PERSONNE4.) et PERSONNE5.).

Les regards froids, le silence et l'absence de conversation informelle n'est pas un motif de licenciement sérieux.

Il en va de même pour le refus de participer à une sortie au marché de Noël, qui n'est pas une obligation pour le salarié.

Quant aux mardis dénommés *« head-set day »*, il s'agit d'un nom donné par les collègues de PERSONNE1.), or, il ressort du reste des motifs que c'est bien les collègues de la requérante qui ont tout fait pour la pousser à se retrancher dans son bureau et d'éviter tout contact.

Les motifs invoqués à titre de problèmes comportementaux sont d'une telle insignifiance, qu'il y a lieu de constater que l'environnement toxique de travail émane des collègues de la requérante.

- *Quant à la question posée le 7 janvier 2023 par PERSONNE2.) par rapport à la nécessité de signature conjointe par le président et le secrétaire des procès-verbaux*

Cette partie du motif n'est pas réel et partant à écarter.

- *En conclusion quant au motif de problèmes comportementaux*

Le tribunal retient que les prédits motifs invoqués au titre de motifs de licenciement sont non seulement totalement impertinents, mais ne justifient en aucun cas un licenciement. Les prédits motifs invoqués à titre de *« behavioral issues »* illustrent encore l'environnement toxique de travail au sein de la société SOCIETE1.). La défenderesse a prouvé par ces motifs qu'elle est non seulement pointilleuse, mais qu'elle n'hésite pas à s'appuyer sur chaque petit incident insignifiant pour justifier à tout prix un licenciement.

Le motif de problèmes comportementaux n'est pas sérieux et est à écarter.

3.4.2. <u>Quant à l'insuffisance professionnelle</u>

- *L'absence de rédaction et retard dans la rédaction des meeting minutes of the board*

Le motif principal de la société SOCIETE1.) est l'absence de rédaction des procès-verbaux des conseils d'administration et la rédaction tardive.

Il résulte des explications fournies à l'audience que la rédaction de ces procès-verbaux se faisait par l'écoute d'enregistrements audio et de vidéoconférences des réunions.

PERSONNE1.) a affirmé à plusieurs reprises être la seule en charge de la rédaction des procès-verbaux.

Ce fait est confirmé par la pièce n° 53 de KLEYR & GRASSO, qui verse une liste d'attribution des tâches.

Il ressort du tracker (p°4 de KLEYR & GRASSO) et de l'annexe de la lettre de motifs que de multiples procès-verbaux ont été rédigés près de 2 ans après la tenue de la réunion.

La défenderesse soutient que s'agissant de la mission principale PERSONNE1.), elle aurait été contrainte de mettre fin à la relation de travail, alors qu'il serait évident que la requérante serait dépassée et qu'elle n'aurait pas eu les compétences pour pouvoir mener à bien sa mission. En effet, ayant réalisé que la requérante n'était pas en mesure d'assurer sa tâche, il lui aurait attribué comme assistante PERSONNE4.) à 50% de son temps de travail.

PERSONNE1.) soutient d'une part que PERSONNE4.) n'aurait pas pu rédiger des procès-verbaux, par la suite qu'elle n'aurait pas eu les connaissances linguistiques en anglais pour rédiger les procès-verbaux et enfin qu'elle n'aurait pas eu les compétences managériales pour former et donner des instructions à PERSONNE4.).

Il ressort de l'attestation testimoniale de PERSONNE4.) et de l'autoévaluation de PERSONNE1.) de l'année 2022 que PERSONNE4.) devait bien l'assister dans ses tâches. En effet, la requérante décrit dans son auto-évaluation elle-même :

> *« Be more involved in the mentoring of PERSONNE4.) to some additional Corp Sec Tasks (filing RCSL, help to draft board meetings documentation,…) and strengthen her confidence a value add as a team member. »*

Il ressort de la liste des tâches que PERSONNE4.) ne pouvait pas rédiger des procès-verbaux, or, en tant qu'assistante de PERSONNE1.), elle aurait pu la décharger de plusieurs autres tâches afin que la requérante puisse se concentrer sur la rédaction des meeting minutes.

Quant à la prétendue inaptitude de PERSONNE4.) de l'aider en raison de son niveau en anglais, le tribunal retient que le seul message du 20 février 2023 reproduit ci-après ne démontre pas cette prétention :

> *« Le beau gosse est de Singapour, il ne parle qu'anglais, well for him… I will make an effort ».*

Il résulte encore de multiples courriels que la requérante était systématiquement en retard dans la rédaction de procès-verbaux et qu'elle donnait des dates quand les procès-verbaux seraient prêts sans respecter ces dates qu'elle a fixé elle-même.

En effet, la requérante écrit le 4 novembre 2021 à ses supérieurs hiérarchiques (pièce 3 KLEYR GRASSO) :

« Apologies for the delay in terms of minutes delivery.

Please note that the minutes of August will be circulated next week and the Minutes of Next Monday expected to be circulated one month after the board meeting.

Il résulte encore des pièces versées que la requérante n'a pas respecté ses propres échéances.

Pa courriel du 12 avril 2023 PERSONNE2.) constatant le retard considérable dans la rédaction des procès-verbaux a demandé à PERSONNE1.) d'établir un Tracker, Tracker que la requérante a établi et mis à jour ensemble avec PERSONNE4.).

L'analyse du tracker laisse entrevoir qu'une grande partie des projets des procès-verbaux sont préparés près d'un à deux ans après la tenue de la réunion (2023 pour des réunions de 2021, 2022).

PERSONNE1.) explique qu'elle aurait été surchargée par d'autres projets et d'autres tâches.

Aucune pièce en ce sens n'est versée, au contraire l'employeur prouve encore avoir attribué une seconde salariée en la personne de PERSONNE4.) pour décharger la requérante.

La requérante soutient encore avoir eu des primes pour son bon travail.

Il y a lieu de rappeler qu'une prime est discrétionnaire est versée à titre de récompense, mais également à titre de motivation pour fidéliser un salarié. Le versement d'une prime ne neutralise pas le présent motif.

Il résulte encore des pièces 41 et 42 de KLEYR et GRASSO que la défenderesse a dû avoir recours aux services d'un prestataire externe, la société SOCIETE8.), pour rattraper le retard dans la rédaction des procès-verbaux.

Il résulte encore des pièces 26 et 27 de KLEYR & GRASSO que PERSONNE2.) a dû produire certains procès-verbaux lui-même afin d'avancer plus rapidement.

Il s'ensuit de tout ce qui précède et particulièrement sur base du Tracker établi par la requérante qu'elle était dépassée dès le début de son entrée en fonction.

Il s'agit partant d'un motif réel et sérieux.

- *Quant à la perte de 14 enregistrements*

PERSONNE1.) aurait stocké des enregistrements dans le disque dur de son ordinateur portable au lieu du serveur de l'entreprise. Ces enregistrements auraient été perdus après un dysfonctionnement de l'ordinateur portable de la requérante. Le fait a été rapporté à PERSONNE2.) près d'un an après l'incident. L'employeur reproche la perte de 14 enregistrements.

Il ressort d'un échange de courriels entre PERSONNE2.) et PERSONNE9.) du 19 octobre 2023, ainsi que du Tracker établi par PERSONNE1.) qu'il y a effectivement eu une perte de données.

Suivant le même courrier, PERSONNE9.) écrit d'ailleurs :

> *« I knew you wouldn't be long in getting in touch with me – thank you! I will look at the tracker tomorrow. You're right – she had no process, no plan, no clue! And I warned her a few times bout saving those recordings onto the network… you van see every time she initiates a VC downstairs, she has no idea what she's doing ».*

La rédaction des procès-verbaux étant la responsabilité principale de PERSONNE1.) et la rédaction se faisant sur base de l'écoute d'enregistrements audio ou de vidéo-conférences, la perte d'enregistrement est non seulement un motif réel et sérieux, mais également grave.

- *Quant à l'impossibilité de rédaction des procès-verbaux précédant l'entrée en fonction de PERSONNE1.)*

Il résulte des motifs de la lettre de licenciement que la requérant n'a pas été en mesure et n'a pas fait des diligences nécessaires pour établir des procès-verbaux pour des réunions avant son entrée en fonctions.

La requérante explique qu'il serait impossible pour elle d'établir ces procès-verbaux, car elle n'aurait pas encore été en fonctions.

Il résulte du dossier que les procès-verbaux sont établis sur base d'enregistrements audio ou de vidéo-conférences.

Il résulte également du dossier, qu'il n'y avait plus d'enregistrements pour ces réunions, de sorte à ce que ce motif n'est pas sérieux, la requérante ne pouvant pas deviner ce qui aurait été dit durant les réunions reprochées.

- *Quant aux autres parties du motif d'insuffisance professionnelle*

L'employeur reproche à la requérant de s'être trompé avec l'abréviation NRSM qui signifierait *« Net Rentable Square Meters »* et non *« Net Rent per Square Meter »*.

La requérante n'aurait pas envoyé un courriel de la société SOCIETE8.) à PERSONNE10.), malgré demande en ce sens.

Le 20 avril 2023, elle aurait commis des erreurs dans un document à faire signer.

Elle aurait encore, au lieu de remarquer l'omission de l'allocation des réserves légales uniquement fait des corrections cosmétiques.

Elle aurait encore oublié le changement du nom de la défenderesse de SOCIETE10.) to SOCIETE2.).

Il s'agit de petites fautes insignifiantes si pris isolément. Or, dans le cadre de l'insuffisance professionnelle, elles viennent renforcer le motif d'insuffisance.

- *En conclusion quant au motif d'insuffisance professionnelle*

Eu égard à tout ce qui précède, le tribunal retient que les fautes prises individuellement n'étant pas particulièrement graves, prises ensembles sur une durée de 3 ans, soit la rédaction tardive et l'absence de rédaction de procès-verbaux de réunions des conseils d'administration, ainsi que la perte d'enregistrements sont des motifs réels et sérieux justifiant le licenciement de PERSONNE1.) avec préavis pour insuffisance professionnelle. Les reproches devant encore être mis en balance avec la faible ancienneté de 3 ans de la requérante.

Le tribunal retient que l'employeur ne pouvait plus compter sur une continuation sereine et de confiance de la relation de travail que le licenciement avec préavis est à déclarer justifié et régulier.

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 15 janvier 2024 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

3.2. <u>Quant à la demande de l'ETAT</u>

A l'audience des plaidoiries, L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après « l'ETAT »), a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, à lui rembourser le montant de 25.366,51.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié ou justifié la résiliation du contrat de travail par le salarié motivée par un acte de harcèlement sexuel ou par des motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'employeur condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l' Emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que le licenciement a été déclaré régulier et justifié, la demande de l'ETAT est à déclarer non fondée.

3.5. <u>Quant à la prime de fin d'année 2021</u>

PERSONNE1.) réclame le reliquat du bonus de l'année 2021.

La défenderesse conteste ce poste indemnitaire, il serait question d'un bonus discrétionnaire suivant l'article 4 du contrat de travail. PERSONNE1.) aurait été engagée en milieu de l'année 2021 et aurait reçu un bonus plus important que 20%.

L'article 4 - Rémunération du contrat de travail du 27 mai 2021, point stipule :

« (…)

4.3. The Employee may be entitled to a discretionary annual bonus up to a maximum of 20% of her annual base salary. In case such an annual bonus is to be paid, the amount of the latter is subject to satisfactory performance and conduct as determined by the Company in its sole and absolute discretion.

(…)

4.11. Any benefits or discretionary bonuses are granted at the Company's sole and absolute discretion and as a donation. They depend on the Company's goodwill and do not confer on the Employee any right to similar benefits in the future. »

Le tribunal constate que cette stipulation constitue une clause de libéralité. En présence d'une telle clause, la requérante ne saurait se prévaloir d'un droit contractuellement convenu ou d'un droit acquis au paiement d'un bonus.

Il ressort des stipulations de la prédite clause que la prime de fin d'année est attribuée à la discrétion de l'employeur et est une donation.

Le document *« historical compensation summary »* faisant état du montant de 30.375.- euros indique en tant que note de base de pas (2) Actual bonus paid : €26.500, of which €15.000 relates specifically to Project SOCIETE9.).

La prédite stipulation contractuelle précise que la prime de fin d'année ne peut pas dépasser 20% du salaire annuel de base.

Le salaire annuel de base de l'année 2021 est de 76.875.- euros, dont 200% correspond à 15.375.- euros.

Il s'ensuit que le bonus est plus important que 20%.

Il y a par conséquent lieu de rejeter cette demande.

3.6. <u>Quant à plan de pension complémentaire</u>

Le contrat de travail du 27 mai 2021 prévoir en son article 4 – Rémunération ce qui suit :

« 4.10. The Parties agree that the Employee will be entitled to participate int the contribution-related complementary pension scheme of the Company. The complementary pension scheme provides for old-age pension, life insurance, disability annuity and survivor's benefits.

The participation in the complementary pension scheme is voluntary. The Employee has the possibility to make personal contributions (up to €1,200 per year) whereas the Company will contribute an amount equivalent to 5% of the Employee's annual base salary. »

La SOCIETE7.) renseignerait le paiement des sommes suivantes :

Formulaire d'entrée :

Part employeur 17.219,03.- euros (en provenance du transfert depuis l'ancien employeur).
Part personnelle 3.510,56.- euros.

Formulaire de départ :

Part employeur 0.- euros
Part personnelle 3.356,36.- euros cotisée chez la société SOCIETE2.) (part personnelle cumulée : 6.866,92.- euros)

L'employeur n'aurait donc jamais procédé au paiement de la part patronale au plan de retraite complémentaire de 5% telle que prévue à l'article 4.10 du contrat de travail.

L'employeur soutient qu'une période de stage de 3 ans serait prévue.

Suivant page 2 de la pièce 38 de KLEYR & GRASSO Règlement du régime complémentaire de pension :

« > Période de stage : Période de service allant de l'entrée en service jusqu'à l'acquisition définitive des droits aux prestations.

La période de stage est définie à 3 années de service pour le volet allocations patronales. Il n'y a pas de période de stage pour le volet cotisations personnelles. »

PERSONNE1.) a débuté le 1er juillet 2021 et a été licenciée le 15 janvier 2024 avec un préavis de 2 mois.

Suivant certificat individuel de PERSONNE1.) du 19 janvier 2024 de la SOCIETE7.) :

*« * Le droit à la prestation retraite sera définitivement acquis à partir du 01/07/2024 »*

Il résulte de ce qui suit que la part patronale à charge de l'employeur ne serait qu'acquise au 1er juillet 2024.

PERSONNE1.) n'ayant plus été aux services de la défenderesse, elle n'y a pas droit.

Cette demande doit partant également être rejetée.

4. Demandes accessoires

4.1. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

Eu égard à l'issue du litige et aux éléments de la cause, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **500.- euros**.

4.2. Exécution provisoire

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande en exécution provisoire.

4.3. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la requérante, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- **diminue** sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 12.772,68.- euros ;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail ;

déclare que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 15 janvier 2024 est régulier et justifié ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral ;

dit non fondée la demande de l'État du Grand-Duché de Luxembourg, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, basée sur l'article L.521-4 du Code du travail, **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement du reliquat de bonus de l'année 2021, **partant en déboute** ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice au titre du plan de pension complémentaire, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à payer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE2.)) SARL le montant de **500.- euros** à titre d'indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

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

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

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé