Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1262/26
L-TRAV-16/25

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
Michel DI FELICE	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 Kyllian TALBOURDET, avocat, demeurant à Luxembourg,

ET :

SOCIETE1.) SA,

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

PARTIE DEFENDERESSE

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

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 14 janvier 2025, sous le numéro 16/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 10 mars 2025. L'affaire a ensuite subi une remise et a été utilement retenue à l'audience publique du 5 mai 2025 à laquelle la partie demanderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ont été entendues en leurs moyens et conclusions. La partie défenderesse n'a pas comparu.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, en date du 14 mai 2025, a ordonné la rupture du délibéré pour permettre à la requérante de verser la lettre de licenciement avec préavis et a refixé l'affaire à l'audience du 25 juin 2025 à laquelle l'affaire a été utilement retenue. La partie demanderesse et l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG ont été entendues en leurs moyens et conclusions complémentaires. La partie défenderesse n'a pas comparu.

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, en date du 9 juillet 2025, a ordonné la rupture du délibéré et a refixé l'affaire à l'audience du 22 octobre 2025 à la suite du courrier de présentation de Maître Céline DEFAY du 8 juillet 2025 pour le compte de la partie défenderesse.

L'affaire a ensuite subi deux remises et a utilement été retenue à l'audience publique du 14 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 14 janvier 2026, Maître Kyllian TALBOURDET s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Li-Lou FERRARO, en remplacement de Maître Céline DEFAY, s'est présentée pour la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après « la société SOCIETE1.) »). L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a comparu par Maître Harrys BENEDDINE en remplacement de Maître Virginie VERDANET.

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 *« Chief Financial Officer »* par la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée établi le 10 août 2022 et signé le 26 septembre 2022 avec effet au 2 novembre 2022.

Le prédit contrat prévoyait une période d'essai de 6 mois à partir du début du contrat.

Elle a déménagé depuis les Etats-Unis pour pouvoir prendre ce poste.

Par courrier recommandé du 27 juin 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec préavis de 2 mois ayant commencé le 1er juillet 2024 pour prendre fin le 31 août 2024.

PERSONNE1.) a été entièrement dispensée de travail à partir du 27 juin 2024.

La requérante explique dans sa requête que le même jour immédiatement après l'envoi de la prédite lettre, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat, alors qu'elle a été informée oralement de son licenciement et du fait qu'elle devait quitter les locaux de l'entreprise et ne devait plus y

retourner. Tous ses accès ont été supprimés sans délai et aucun motif n'a été communiqué en lien avec le congédiement avec effet immédiat.

En date du 12 juillet 2024, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 14 août 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIFS

Par courrier du 28 octobre 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 14 janvier 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans.

A titre principal, elle demande de déclarer le licenciement avec effet immédiat abusif pour défaut de motifs.

Elle demande la condamnation de son employeur à lui payer les montants suivants augmentés des intérêts légaux à partir de la décision à intervenir jusqu'à complet paiement :

- préjudice matériel	1.163.880,34.- euros
- préjudice moral	159.988,62.- euros

A titre subsidiaire, elle demande de déclarer le licenciement avec préavis abusif pour défaut de motifs, sinon imprécision des motifs, sinon pour le caractère non fondé des motifs.

Elle demande la condamnation de son employeur à lui payer les montants suivants augmentés des intérêts légaux à partir de la décision à intervenir jusqu'à complet paiement :

- préjudice matériel	1.163.880,34.- euros
- préjudice moral	159.988,62.- euros

Elle demande en tout état de cause de déclarer le licenciement irrégulier pour vice de forme et condamner la société SOCIETE1.) à lui payer le montant de 26.664,77.- euros.

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, à lui payer le montant de 8.000.- euros à titre de répétition des frais et honoraires d'avocats, la

condamnation de l'employeur aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) expose avoir eu une expérience impressionnante dans le domaine de la direction financière d'entreprise, domaine dans lequel elle pratiquerait depuis près de 40 ans. Elle aurait exercé dans de très nombreuses sociétés aux Etats-Unis.

Elle expose qu'elle aurait eu un désaccord avec PERSONNE2.) Head of Finance et son équipe et que la lettre de licenciement ne ferait que référence à ce dernier et aux membres du prédit département. PERSONNE2.) aurait encore proposé de remplacer PERSONNE1.) en tant que CFO et aurait même proposé un projet de réorganisation en ce sens.

Quant au licenciement, elle identifie les reproches qui lui ont été faites et les catégorise, de la manière suivante :

- relation avec l'équipe finance ;
- projection, gestion et rapports sur les finances ;
- gestion de données confidentielles ;
- gestion du risque et des opérations fiscales ;
- projets de fusions/acquisition et
- relations avec le conseil d'administration.

Quant au préjudice matériel, PERSONNE1.) explique qu'elle aurait dû déménager au Luxembourg pour pouvoir prendre son poste. Elle se serait inscrite à l'ADEM, mais compte tenu de son âge de presque 63 ans, il serait extrêmement compliqué de trouver un emploi, malgré l'envoi de nombreuses candidatures. Il serait impossible, en vue de son âge, ainsi que du domaine spécifique dans lequel elle travaille, de retrouver un emploi. Elle aurait subi un important préjudice en raison de la fin de la validité de son titre de séjour et donc du rapatriement à ses frais de l'ensemble de ses biens et de sa personne et de la limitation de son droit à l'indemnité de chômage à 90 jours après la perte de l'emploi.

- *Quant aux motifs « Destabilization of the Finance Team », « Attrition of Finance team members », « Breakdown in communication » et « Disrespectful behavior », point 1.4.1. de PERSONNE1.) intitulé prétendue déstabilisation de l'environnement de travail*

L'employeur indiquerait des faits, dont il ne préciserait ni la teneur, ni la date et qui ne seraient pas non plus alignés avec ses valeurs telles que contenues dans le Code of Conduct de GROUPE1.). PERSONNE1.) fournit des extraits et captures de sites internet détaillant des avis d'utilisateurs non autrement identifiés et de leurs évaluations de la société SOCIETE1.). Elle verse des avis publiés sur le site MEDIA1.) et MEDIA2.), pour démontrer que l'environnement au sein de la société GROUPE1.) aurait été toxique.

Les propos rapportés dans ce motif seraient purement fallacieux et construit de toutes pièces. Il serait question de propos rapportés, aucun élément précis quant aux actions rapportées n'étant fournie et aucun fait spécifique, ni date, serait mentionnée.

Ce motif ne serait partant pas précis.

Tous les témoignages invoqués au soutien de ce motif auraient été collectés en même temps sur une période de 11 jours, à peine 20 jours avant le licenciement de la requérante.

L'attestation testimoniale de PERSONNE3.) serait soit imprécise, sinon non fondée. D'ailleurs, l'employeur ne pourrait pas suppléer à la carence initiale par la fourniture de nouveaux éléments après l'envoi de la lettre de motifs.

Quant aux prétendus témoignages de PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.), ce ne seraient que 3 membres de l'équipe de 39 personnes qui auraient exprimé des critiques par l'intermédiaire de PERSONNE2.).

Quant à PERSONNE7.) et PERSONNE8.), aucun élément concret ne serait avancé.

Quant à PERSONNE5.), PERSONNE1.) ne conteste pas avoir contrôlé le paiement de transactions par ce premier. Il y aurait eu d'autres incidents de paiements en retard, notamment dans le cadre du projet SOCIETE2.). PERSONNE2.) aurait systématiquement procédé au paiement de manière tardive et la société SOCIETE1.) aurait reproché les retards de paiement à PERSONNE1.). Il serait paradoxal de noter qu'il serait à la fois reproché un manque de contrôle de la part de la requérante et dans le même temps un contrôle accru.

D'ailleurs, après son licenciement, il y aurait eu un non-paiement d'une ligne de crédit dont l'échéance aurait été dépassée sur une carte de crédit au nom de la requérante. Contactée par PERSONNE9.) et après avoir été imputé de 75 points sur son *« credit score »*, elle aurait dû rembourser les montants sur ses propres deniers.

Quant à PERSONNE4.), cette dernière ne préciserait pas les actions de la requérante qui auraient rendu l'environnement de travail toxique. PERSONNE1.) aurait tenté de recruter d'autres personnes, mais en raison de l'environnement toxique de la société SOCIETE1.) et de l'image d'entreprise de production de contenus adultes, cela aurait été très difficile. Pour les quelques recrutements qui auraient eu lieu, les nouveaux salariés auraient rapidement démissionnés.

Quant à PERSONNE6.), cette dernière aurait manqué une échéance. Après remarque de PERSONNE1.) quant à ce fait, PERSONNE6.) se plaint d'avoir été accusé pour une faute commise.

Quant à PERSONNE7.), il serait question d'une altercation entre la requérante et PERSONNE7.). Cette altercation aurait été rapporté par PERSONNE5.) et PERSONNE2.), mais la requérante ignorerait de quoi il serait question. Aucun courriel de la part de PERSONNE7.) ne lui aurait été communiqué.

La requérante expose encore que PERSONNE7.) aurait expressément mentionné qu'il n'y aurait jamais eu une telle altercation.

En somme le prédit motif serait imprécis, sinon ni réel ni sérieux.

- *Quant au motif « Finance Reporting Issues », point 1.4.2. de PERSONNE1.) intitulé projections, gestion des rapports sur les finances*

La lettre de motifs ferait état des performances de la requérante en matière de projections financières et de gestion des finances de la société SOCIETE1.) qui n'auraient pas été suffisamment précises, ni suffisamment à jour.

Ce motif ne serait ni précis ni contextualisé. Il ne serait ni documenté, ni même détaillé. Ce motif ferait encore état de prétendues difficultés le 9 août 2024, soit un mois après le licenciement de PERSONNE1.). Ce motif serait encore vague, ni précis, ni sérieux. Il serait fait référence à des difficultés de communication, de délais manqués et des erreurs sans aucun élément concret.

La lettre ferait référence à une société SOCIETE3.) indirectement détenue par la société SOCIETE1.). Un retard dans le calcul de l'EBITDA serait reproché. Or, après l'acquisition de la société SOCIETE3.) au cours du trimestre 2022, les frais y relatifs auraient été payés sur la base d'un EBITDA estimatif.

- *Quant au motif « Handling of sensitive data », point 1.4.2. de PERSONNE1.) intitulé gestion des données confidentielles*

PERSONNE1.) aurait divulgué des informations confidentielles qui auraient créé un risque pour la société SOCIETE1.).

Or, la lettre ne ferait que référence à un seul incident et le destinataire aurait été un employé du groupe, de sorte que le risque pour la société SOCIETE1.) serait inexistant.

Il serait encore à noter que PERSONNE10.), membre du conseil d'administration qui aurait signalé l'envoi de l'email à la requérante aurait peu de temps après accidentellement communiqué des informations hautement confidentielles à des tiers qui n'auraient pas été les destinataires.

- *Quant aux motifs « Tax operations and risk management » et « Financial Mismanagement and oversight failures », point 1.4.4. de PERSONNE1.) intitulé gestion du risque et des opérations fiscales*

L'employeur reprocherait à PERSONNE1.) de ne pas avoir rempli ses obligations fiscales et subséquemment d'avoir exposé la société SOCIETE1.) et le groupe GROUPE1.) à un important risque fiscal. L'employeur se contenterait de donner un motif d'une apparence de substance, or, aucun reproche concret ne serait fait. Ce motif ne serait pas précis.

Ce motif concernerait uniquement une seule et unique situation, celle de la collecte et non-reversement d'impôts par la société SOCIETE1.) au *« fisc américain »*, notamment à l'égard des sociétés SOCIETE4.).

La situation fiscale, et le premier contact avec l'administration fiscale américaine, aurait été préexistante à l'entrée en fonction de la requérante de sorte que la création d'une telle situation ne

saurait être imputée à la requérante et partant constituer un motif de licenciement. Il ne pourrait être exigé de la requérante qu'elle résolve un problème préexistant, d'une telle envergure, dès son entrée en fonctions. Elle conteste ne pas avoir fait un suivi approprié, le risque fiscal étant à imputer aux administrateurs de la société SOCIETE1.).

- *Quant au motif « Mergers & Acquisitions (M&A) », point 1.4.5. de PERSONNE1.) intitulé projets de fusion /acquisition*

Les défauts de paiement dans les projets SOCIETE5.) et SOCIETE2.) ne serait pas du fait de la requérante, alors qu'ils auraient dû être gérés par PERSONNE5.) et PERSONNE2.).

L'actualisation des données financières dans le projet aurait été nécessaire en raison des prévisions sujettes par nature à évolution. Quant au calcul du Net Working Capital, ce passage ne serait pas précis.

Quant au projet SOCIETE6.), il lui serait reproché d'avoir discuté du mode de calcul du Net Working Capital pour s'assurer de sa fiabilité, étant donné qu'il serait question d'une donnée essentielle pour l'acquisition d'une société. Ce motif serait déconnecté, alors qu'il serait précisément la mission de la requérante de s'assurer que les données financières de ce type d'opération seraient le plus fiable possible. Elle rappelle qu'on lui reprocherait d'une part de ne pas être diligente dans le calcul et la précision du Net Work Capital pour d'autres projets et le contraire dans certains autres.

- *Quant au motif « Relationship with the Board », point 1.4.6. de PERSONNE1.) intitulé relations avec le conseil d'administration.*

Il serait reproché à la requérante de ne pas avoir fait approuver par le conseil d'administration certaines transactions. Toutes les transactions monétaires auraient été gérées par l'équipe *« Fin Ops »* sous la responsabilité directe de PERSONNE4.), dont le superviseur serait PERSONNE2.). La requérante n'aurait aucun pouvoir de signature, ni accès aux comptes permettant de procéder à une quelconque transaction, seuls PERSONNE2.) et les administrateurs de la société SOCIETE1.) auraient un tel pouvoir. D'ailleurs toutes ces transactions seraient approuvées par deux administrateurs de la société SOCIETE1.). Durant sa relation de travail auprès de la société SOCIETE1.), plus particulièrement durant l'année 2023, PERSONNE3.) aurait mis en place diverses politiques relatives à la gouvernance. PERSONNE1.) aurait donné instruction à PERSONNE2.) que soit copiés l'ensemble des membres du conseil d'administration dans l'email hebdomadaire requérant l'approbation des transactions de la semaine. Toutes les transactions effectuées pendant l'emploi de la requérante auraient été approuvées par au moins deux administrateurs et la requérante se serait conformée aux instructions du conseil d'administration.

Quant à la non-présentation des projets de rapport d'audit, il ne serait pas question d'un oubli ou d'un retard de la part de PERSONNE1.), mais bien d'un retard des réviseurs d'entreprises dans la fourniture du rapport par les réviseurs d'entreprise. Ce serait en raison de retards similaires que les comptes des années 2022, 2021, 2018 et 2019, soit pour des exercices antérieurs à la prise de fonction de la requérante, n'aurait pas été publiés dans les délais légaux. En revanche, les comptes

pour l'année 2023, année de prise de fonction de la requérante ont eux été publiés dans les délais légaux.

Quant à la non-communication de documents au conseil d'administration, il serait question de réunions qui auraient le plus souvent été annulées ou reportées.

Quant à la non-participation de la requérante à une réunion du conseil d'administration, la requérante aurait proposé PERSONNE8.) pour la remplacer. D'ailleurs, la réunion aurait été annulée.

Quant au manque de diligence et respect vis-à-vis du conseil d'administration, le retard serait imputable à PERSONNE2.).

- *Quant à l'irrégularité formelle*

PERSONNE1.) soutient que PERSONNE11.) détiendrait indirectement à hauteur de 95 % de nombreuses sociétés à Luxembourg dont la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE7.) S.A R.L.. Les prédites sociétés opéreraient dans les mêmes locaux et partageraient l'intégralité de leurs infrastructures à Luxembourg. Ces sociétés constitueraient donc un ensemble économique et social, lequel aurait regroupé 360 salariés (303 pour SOCIETE7.) et 64 pour SOCIETE1.)).

La société SOCIETE1.) ferait donc partie d'une entité économique et sociale de plus de 150 salariés. En effet, la société SOCIETE1.) ferait partie du groupe GROUPE1.), dont les entités partageraient toutes, le même bénéficiaire effectif en la personne de PERSONNE11.).
Les sociétés présentes à Luxembourg seraient toutes interconnectées et interdépendantes, que ce serait par des liens capitalistiques, le partage de locaux ou encore le fait que la stratégie du groupe soit décidée avec la participation de salariés et membres de ces entités, ensemble. En particulier la société SOCIETE1.) serait l'actionnaire unique de SOCIETE7.).

L'employeur n'aurait pas procédé à la tenue d'un entretien préalable au licenciement.

- *Quant au licenciement avec effet immédiat*

La requérante aurait été informée oralement de son licenciement le 27 juin 2024 et aurait été congédiée le même jour. Ses accès à la société SOCIETE1.) auraient été suspendus immédiatement. Elle aurait donc été licenciée avec effet immédiat suite à la notification de son licenciement avec préavis et elle aurait été empêchée de travailler dès la notification du licenciement, ainsi qu'à accéder aux locaux de travail et à son bureau dès le même jour et enfin l'employeur aurait coupé l'accès au système informatique.

Ce licenciement oral, serait abusif, alors qu'aucun motif n'aurait été donné.

- *Quant au licenciement avec préavis*

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. Il conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

Elle expose qu'en cas de licenciement pour insuffisance professionnel, l'employeur devrait fournir des valeurs de référence objectives pour justifier le licenciement.

- *Quant au dommage matériel*

PERSONNE1.) expose sa situation personnelle et insiste sur le fait qu'elle se trouverait à un âge avancé soit à 62 ans lors du licenciement et de l'impossibilité et la difficulté de trouver un nouvel emploi dans ce genre de cas. Elle soutient que son âge légal de départ en retraite jusqu'à ses 65 ans serait évalué à 3 ans et 5 mois soit 41 mois.

Son préjudice serait encore constitué par la perte de 4 vols aller-retour en classe affaires vers les Etats-Unis, le prix d'un tel voyage serait de 4.500.- euros et 12.000.- euros, soit un prix moyen de 8250.- euros, soit sur quatre ans, une perte de 33.000.- euros.

Les frais de rapatriement de ses effets personnels seraient de 10.960.- euros.

Elle est d'avis que l'indemnité pour l'irrégularité formelle du licenciement serait à ajouter à son préjudice matériel et qu'il y aurait lieu de lui accorder les prédits montant en y ajoutant un mois pour irrégularité formelle.

- *Quant dommage moral*

Son préjudice moral serait conséquent, alors qu'en trois mois sa vie serait volée en éclats. Elle aurait déménagé au Luxembourg pour une opportunité professionnelle et devrait désormais organiser une sortie précipitée du territoire luxembourgeois, son titre de séjour étant lié à son emploi. Elle ne pourrait plus retrouver un nouvel emploi en raison de son âge avancé.

En ordre plus subsidiaire, PERSONNE1.) offre de prouver par toutes voies de droit et principalement par la comparution personnelle des personnes suivantes qui auraient une bonne connaissance des faits et disposeraient de tous les éléments permettant d'éclairer le tribunal :

- PERSONNE7.), ancienne Head of Tax de la société SOCIETE1.) ;
- PERSONNE12.), partner chez SOCIETE8.) ;
- PERSONNE13.), ancien CFO de la société SOCIETE9.) ;
- PERSONNE14.), ancienne directrice des ressources humaines chez la société SOCIETE1.) ;
- PERSONNE8.), CFO intérimaire actuel chez la société SOCIETE1.) ;
- PERSONNE15.), Partner chez SOCIETE10.) ;
- PERSONNE16.), Senior manager chez SOCIETE10.) ;
- PERSONNE17.), ancien associate Head of Legal de la société SOCIETE1.) ;
- PERSONNE18.), special counsel chez SOCIETE11.) ;
- PERSONNE19.), Tax director at SOCIETE12.).

Il y aurait donc lieu sur base des dispositions des articles 348, 349 et 351 du Nouveau Code de procédure civile d'ordonner la comparution des personnes précitées.

2.2. <u>La société SOCIETE1.)</u>

La défenderesse se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité de la requête.

PERSONNE1.) aurait été engagée avec le but de mettre en œuvre la stratégie globale de l'entreprise, mais également se charger de la gestion globale de la société SOCIETE1.), veiller à la protection des intérêts financiers de la société, garantir la fiabilité et la transparence des informations financières communiqués et alerter la direction sans délai en cas de dysfonctionnements.

Le CFO ne serait pas un exécutant, mais le responsable final de l'ensemble des opérations financières. Pour cela, la requérante aurait profité d'un salaire conséquent de 21.000.- euros et de divers avantages financiers contractuels, notamment une allocation mensuelle de coût de la vie d'un montant de 1.500.- euros brut, une allocation mensuelle de logement d'un montant de 2.500.- euros brut, ainsi qu'une allocation exceptionnelle d'équipement et d'installation d'un montant de 20.000.- euros brut destinée à couvrir les frais liés à l'acheminement de ses effets personnelles et mobilier vers le Luxembourg.

- *A titre principal quant au licenciement avec effet immédiat*

La société SOCIETE1.) soutient quant au prétendu caractère abusif du prétendu licenciement avec effet immédiat, qu'il n'existerait pas de licenciement avec effet immédiat. Elle conteste formellement et énergiquement qu'il y aurait eu un licenciement avec effet immédiat oral. La lettre de licenciement du 27 juin 2024 aurait expressément prévu une dispense intégrale et immédiate d'exécution du travail pendant la durée du préavis, ce qui expliquerait que la requérante aurait été tenue de cesser toute activité professionnelle dès cette date.

Les termes de la lettre de licenciement avec préavis, le paiement du préavis, les fiches de salaires, la possibilité de demander la communication des motifs, seraient des critères objectives et irréfutables démontrant l'absence de tout licenciement avec effet immédiat.

Dans le contexte de la dispense intégrale de prester le préavis, la désactivation des accès informatiques de la requérante ne saurait être interprétée comme le signe d'un licenciement avec effet immédiat. Cette mesure serait encore justifiée par le poste à très haute responsabilité stratégique, celle de CFO, ainsi qu'au reproches de fuites de données confidentielles.

En ordre subsidiaire, il serait curieux de noter qu'à admettre qu'il y aurait eu un licenciement avec effet immédiat, la requérante ne réclamerait pas pour autant une indemnité compensatoire de

préavis qui en serait la conséquence juridique logique. Il y aurait donc lieu d'appliquer le principe d'estoppel, alors que la requérante se contredirait.

- *A titre subsidiaire quant au licenciement avec préavis*

- *Quant à la précision*

La société SOCIETE1.) 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.

La lettre détaillerait notamment :

- les risques juridiques et fiscaux, tels que l'existence de montants exigibles immédiatement, pouvant atteindre 17 millions USD ;
- les risques réputationnels, susceptibles d'affecter l'image et la crédibilité du groupe ;
- les risques opérationnels, illustrés notamment par des interruptions de site d'une durée de quatre heures ou par la suspension de campagnes SOCIETE13.) ;
- ainsi que le gaspillage de ressources internes, mobilisées pour corriger des erreurs qui auraient dû être évitées.

D'ailleurs, la requérante prendrait très clairement position sur les motifs du licenciement dans sa requête sur 29 pages, dans laquelle elle reprendrait l'intégralité des éléments communiquées par la défenderesse.

Il y aurait lieu de se poser la question s'il est encore cohérent de contester la précision lorsque la requérante prend ponctuellement position sur chacun des motifs et ce en détail, tout en reformulant et en expliquant les motifs.

- *Quant à la réalité*

En premier lieu, elle verse des attestations testimoniales d'PERSONNE5.), PERSONNE2.), PERSONNE3.) pour prouver la réalité des motifs.

Quant à PERSONNE5.), il serait question d'un salarié qui aurait démissionné de la société SOCIETE1.).

A l'inverse PERSONNE7.) aurait soumis une attestation en faveur de PERSONNE1.), car elle aurait également été licenciée par la société SOCIETE1.).

En deuxième lieu, l'employeur verse plusieurs courriels émanant de différents salariés et clients de la société faisant état de difficultés similaires, rencontrées par plusieurs collaborateurs et clients dans le cadre de leurs relations professionnelles avec la requérante.

Ces documents rédigés à des moments différents décriraient des difficultés managériales et organisationnelles.

La société SOCIETE1.) aurait été confrontée à une répétition de comportements, de dysfonctionnements et de signalements concordants, lesquels se sont inscrits dans la durée.

- *Quant au sérieux des motifs*

Le sérieux des motifs devrait être pris en relation de l'ampleur des responsabilités du salarié, de son niveau d'autonomie et du degré d'exigence attendu, la rémunération perçue constituant le corollaire.

- *Quant au comportement de PERSONNE1.) et son interaction avec ses subordonnées et collègues*

La société SOCIETE1.) aurait débuté par une période d'observation de 16 mois. Durant cette période, elle aurait pu constater des dysfonctionnements récurrents et un climat interne dégradé, ayant notamment conduit à plusieurs départs de salariés directement liés à l'attitude et au mode de management de la requérante.

Quant à PERSONNE3.), ce dernier aurait à plusieurs reprises tenté d'aider la requérante dans son comportement et quant à sa façon de traiter ses collègues.

Quant à PERSONNE2.), contrairement aux prétentions de PERSONNE1.), ce premier aurait bien pu profiter d'une formation de type MBA, même, à supposer être vrai, après que la requérante s'est opposée au financement d'une telle formation. D'ailleurs, il faudrait déduire de cette explication, que la requérante aurait bien été consciente d'être la supérieure hiérarchique de PERSONNE2.) et ne pourrait par conséquent pas se dédouaner de ses propres fautes en les imputant à PERSONNE2.).

Quant à PERSONNE4.), cette dernière aurait spécifiquement démissionnée en raison du comportement de PERSONNE1.).

Quant à PERSONNE6.), elle aurait décrit qu'elle aurait l'impression que PERSONNE1.) ne l'écouterait pas.

Quant à PERSONNE5.), PERSONNE1.) aurait exigé que ce dernier effectue une tâche sous sa supervision directe, donc en étant physiquement présente et en l'observant le faire, alors qu'elle aurait déclaré de n'avoir aucune confiance envers PERSONNE5.).

Quant à PERSONNE12.), il fait expressément référence aux multiples conversations et courriels ainsi que des fautes de PERSONNE1.).

Quant aux avis MEDIA1.), il serait question d'avis anonymes publiés sur son site internet ne concernant même pas la société SOCIETE1.). Il serait question d'entités étrangères situés aux Etats-Unis et à l'étranger. Ces avis ne concerneraient pas l'équipe finance, et seraient imprécises.

- *Quant au suivi de nombreux projets*

La requérante aurait disposé d'un pouvoir de direction, de contrôle et de supervision sur les équipes et les processus relevant de son périmètre de compétence. Elle ne pourrait se retrancher derrière les agissements ou prétendues insuffisances de collaborateurs placés sous son autorité pour tenter de s'exonérer de sa propre responsabilité.

Quant à l'argumentaire des risques fiscaux préexistants, non seulement la requérante aurait été aux services de la société SOCIETE1.) depuis le 2 novembre 2021, mais par nature, toute prise de fonctions s'inscrirait dans un contexte préexistant, dont la gestion relèverait précisément des responsabilités confiées au salarié nouvellement engagé. Le reproche ne serait pas la création de risques, mais l'insuffisance de leur suivi, de leur anticipation et de leur gestion.

- *Quant à la fuite de données confidentielles*

PERSONNE1.) aurait ajouté un salarié non concerné à un échange contenant des informations sensibles, pire encore, elle aurait ensuite totalement minimisé la portée de cet incident, sans mettre en œuvre la moindre mesure corrective.

Les informations contenues dans le courriel confidentiel auraient porté sur des projections de trésoreries, scénarios financiers et données de cash-flow strictement confidentiels. Il serait question d'informations hautement sensibles, stratégiques et strictement limitées à la connaissance d'un cercle restreint. La requérante aurait par la suite tenté de minimiser l'incident.

Elle aurait d'ailleurs communiqué son mot de passe par courrier électronique. Il serait question d'un mot de passe type de la requérante.

- *Quant au manque de diligence vis-à-vis du conseil d'administration*

PERSONNE1.) aurait manqué à ses obligations essentielles d'information et de préparation vis-à-vis du board. Plusieurs réunions auraient dû être annulées en raison de ce manque de communication de document essentielles tel que l'a rappelé à plusieurs reprises PERSONNE3.).

Quant aux prétentions adverses que des réunions auraient été annulées pour d'autres raisons, la requérante ne verserait aucune pièce à l'appui de sa prétention.

- *Quant aux problématiques liées à la mise à jour des politiques internes*

Un autre manquement de la requérante serait l'absence de mise à jour des politiques internes de la société SOCIETE1.).

Il serait exact que ce manquement n'aurait pas figuré dans la lettre de motifs et il serait question d'un oubli, mais au regard des innombrables manquements de la requérante, ce manquement permettrait de mettre en évidence les autres manquements.

- *Quant à l'indemnisation des préjudices allégués*

En ordre principal, il y aurait lieu de déclarer le licenciement avec préavis intervenu par courrier du 27 juin 2024 justifié, de sorte qu'il y aurait lieu de rejeter toutes les demandes adverses.

En ordre subsidiaire, les montants réclamés sont contestés dans leur principe tant que dans leur *quantum*.

- *Quant au préjudice matériel*

PERSONNE1.) serait restée totalement passive après la notification de son licenciement.

La seule pièce versée serait un tableau unilatéral intitulé *« efforts propres »*, lequel serait non signé et non daté. Cette liste se bornerait à lister des recherches d'emploi prétendument effectuées, sans qu'aucun élément objectif ne vienne en corroborer la réalité. Le tableau mentionne des dates de candidatures, qui ne seraient étayées par aucune pièce versée aux débats.

Il faudrait encore prendre en compte la faible ancienneté de 2 ans de la requérante.

Quant au comparateur de vols unique, cette pièce ne serait pas la preuve d'une dépense réellement exposée, tout comme le devis non signé des frais de déménagement.

A titre subsidiaire, tout préjudice matériel serait couvert par le préavis de 2 mois entièrement dispensé.

A titre plus subsidiaire, les montants seraient à réduire à de plus justes proportions.

- *Quant au préjudice moral*

A titre principal, la requérante ne rapporterait pas la preuve d'avoir accompli la moindre diligence en vue de retrouver un nouvel emploi.

La requérante aurait librement choisi de déménager à Luxembourg, aucune preuve contraire ne serait versée.

A titre subsidiaire, il y aurait lieu de réduire très substantiellement, voire écarter le montant, alors que PERSONNE1.) aurait contribué de manière déterminante à la situation ayant conduit à son licenciement par son propre comportement. Lorsque le salarié contribuerait à son licenciement, il ne pourrait se prévaloir d'un dommage moral et matériel.

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

- *Quant à l'irrégularité formelle*

La société SOCIETE1.) rappelle que l'irrégularité formelle ne doit qu'être analysée au cas où le licenciement est jugé non abusif au fond. L'allégation adverse serait contestée et la preuve de l'existence d'une unité économique et sociale serait à rapporter par la salariée.

Or, sur les 15 pièces versées par la requérante, elle ne produirait aucun élément de nature à établir l'existence d'une telle unité. D'ailleurs aucune pièce par rapport aux objets sociaux des prétendues différentes sociétés ne serait versée.

En effet, la charge de la preuve de l'existence d'une unité économique et sociale incomberait intégralement à la partie qui l'allègue. La Cour d'appel aurait expressément écarté l'existence d'une unité économique et social au motif que les pièces produites ne permettraient pas de caractériser les critères cumulatifs requis et que de simples affirmations ne sauraient suffire.

Suivant sa propre pièce n° 42 la société SOCIETE1.) aurait 80 salariés.

A titre subsidiaire, PERSONNE1.) n'indiquerait même pas les dénominations sociales des sociétés faisant prétendument partie d'une entité économique.

La société SOCIETE1.) demande encore le rejet de la demande d'indemnité de procédure adverse. Elle réclame reconventionnellement, à son tour, une indemnité de procédure de 1.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Quant aux frais et honoraires d'avocats. Le ministère d'avocat ne serait pas nécessaire en première instance. La requérante ne verserait pas non plus un détail des prestations effectuées.

A l'audience des plaidoiries, la société SOCIETE1.) expose encore qu'il y aurait eu une période d'essai de 6 mois et que PERSONNE1.) aurait accepté de venir avec tous les risques d'un tel déplacement, tel que d'être licenciée durant la période d'essai.

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, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 19.281,99.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 1er septembre 2024 au 31 novembre 2024.

3. Motifs du licenciement

3.1. A titre préliminaire

3.1.1. 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).

3.1.2. <u>Quant aux notes de plaidoiries</u>

Le Tribunal tient à faire remarquer que la présentation des deux positions des parties est synthétique et ne relate pas en détail la multitude d'arguments et éléments proposés dans leurs écrits par les mandataires des parties.

Il a déjà pu être retenu que le droit à un procès équitable n'implique pas le droit pour une partie au litige d'exiger de la juridiction qu'elle accepte dans le cadre d'une procédure orale, telle que celle du référé, des notes écrites. Ainsi, la Cour de cassation a décidé dans un arrêt du 12 mars 2015 (n° 3424) que « les juges du fond ont pu, sur base de leur pouvoir souverain d'appréciation et en application de l'article 52 du Nouveau code de procédure civile leur accordant la police d'audience, limiter les débats dans le cadre d'une procédure de référé, qui est une procédure orale ; que le litige ayant été tranché conformément à la loi, non contraire à la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, il ne saurait être reproché au juge du fond d'avoir violé les règles du procès équitable ». (CA, arrêt n°120/17 – VII – REF du 5 juillet 2017 n° 44466 du rôle.)

Cette conclusion s'impose également dans le cas de la présente procédure par-devant le Tribunal du travail qui est également une procédure orale.

Les juges du fond peuvent sur base de leur pouvoir souverain d'appréciation et en application de l'article 52 du Nouveau Code de procédure civile leur accordant la police d'audience, limiter les débats dans une procédure orale, de sorte qu'ils peuvent accepter ou refuser une note de plaidoiries.

Les parties se sont échangés en due temps les notes de plaidoiries respectives et ont pu y prendre position lors de l'audience des plaidoiries.

Le principe du contradictoire ayant été respecté, il n'existe aucun argument justifiant d'écarter des débats les notes de plaidoiries litigieuses, de sorte qu'elles peuvent valablement être prises en compte.

Or, le Tribunal n'est pas le notaire des écrits des parties, mais il lui incombe d'en tenir compte, dans la mesure où ils sont pertinents, de dégager avec précision les questions litigieuses à trancher,

d'appliquer les dispositions de droit pertinentes par rapport aux éléments de fait de la cause et de dégager les conséquences juridiques des opérations de qualification ainsi menées dans le cadre de l'ordonnancement juridique en place, en vue de solutionner le cas d'espèce lui soumis.

L'objet du litige porte en effet essentiellement sur le caractère abusif ou non du licenciement et des conséquences qui s'en découlent.

3.1.3. Quant à l'irrégularité formelle

L'article L.124-12 (3) du Code du travail 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 d'abord examiner le fond du litige.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné 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.

3.2. Quant aux licenciements

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

Il y a cependant lieu d'analyser en premier lieu le bienfondé du licenciement avec effet immédiat. Bien qu'intervenu en second lieu chronologiquement, il s'agit du congédiement qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Deux hypothèses peuvent se dégager, à savoir :

Si le licenciement avec effet immédiat, prononcé en second lieu, est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant. En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

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

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, la salariée pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au

paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Par contre, si le licenciement avec préavis est déclaré justifié, la salariée pourra uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement

3.2.1. Licenciement avec effet immédiat

La société SOCIETE1.) conteste qu'il y ait eu un licenciement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) explique qu'après avoir été informée par courriel du 27 juin 2024 de son licenciement avec préavis, qu'elle aurait été priée de quitter les lieux immédiatement. Etant donné que son préavis aurait commencé à courir qu'à partir du 1er juillet 2024, il ne pourrait y avoir de dispense de préavis le 27 juin 2024, par conséquent la demande de quitter les lieux et la coupure de tous les accès informatiques, ainsi que l'interdiction de retourner au bureau devraient être interprétées en tant que licenciement avec effet immédiat oral, sinon an tant que mise à pied avec effet immédiat. Une motivation écrite n'ayant pas été fournie quant au licenciement avec effet immédiat oral, le licenciement serait à déclarer abusif.

Il est de jurisprudence constante que la preuve du licenciement oral invoquée incombe au salarié.

Il ressort d'un courriel du 27 juin 2024 ce qui suit :

> *« Following the meeting this morning, informing you about the termination of your employment contract, attached is your termination letter, which has been sent to your home address via registered mail. For your convenience, I am sharing a digital copy here.*
>
> *Additionally, your accrued holiday balance as of your last day of employment on August 31 is 16.5 days. This will be paid as holiday equivalent with the final payroll cycle.*
>
> *Under Article L.124-5 of the Labor Code, you have the right to request the reasons for your termination. Templates for this request can be found on public institution websites such as myguichet.lu ; you may also wish to seek legal advice.*
>
> *While there are important and serious reasons that led to your termination, Management confirmed their potential availability to consider a settlement as per terms discussed in the meeting this morning. »*

Suivant lettre de licenciement avec préavis du 27 juin 2024, l'employeur dispense PERSONNE1.) de la prestation de son préavis dans les termes suivants :

> *« (…)*
>
> *Pursuant to article L. 124-9 of the Luxembourg Labour Code, you are hereby released form work effective immediately and for the duration of the notice period.*

As you are not required to work during this time, your access to our IT infrastructure and premises is revoked effective at the close of business today.

Please return all company materials and documents provided for professional use not later than July 5, 2024.

(…) »

Il ressort du dossier que PERSONNE1.) a eu le paiement de son préavis à partir du 27 juin 2024.

Aucune disposition n'empêche l'employeur de dispenser un salarié de travailler, du moment que la rémunération du salarié est maintenu.

Le Code du travail prévoyant spécifiquement les durées de préavis à respecter selon l'ancienneté du salarié et la possibilité de dispenser le salarié de la prestation de travail sous condition de maintenir la rémunération du salarié, accorder un préavis plus long ainsi qu'une dispense de travail plus long est plus bénéfique au salarié que les dispositions du Code du travail.

L'analyse faite par la requérante ne prouve pas une initiative non équivoque de l'employeur de mettre un terme à la relation de travail liant les parties.

La coupure des accès est spécifiquement énoncée dans la lettre de licenciement du 27 juin 2024, qui a eu n'a pas eu lieu immédiatement, comme le ferait croire la salariée, mais bien à la fin de la journée du 27 juin 2024.

Le tribunal rejoint les conclusions de la société SOCIETE1.) que les termes de la lettre de licenciement avec préavis, le paiement du préavis, les fiches de salaires, la possibilité de demander la communication des motifs, sont des critères objectives démontrant l'absence de toute volonté de l'employeur de procéder à un licenciement avec effet immédiat.

Il convient de retenir qu'il n'y a pas eu de licenciement avec effet immédiat oral, alors que PERSONNE1.) n'a pas rapporté la preuve d'un tel licenciement oral et il y a partant lieu de rejeter la demande de la requérante sur cette base.

3.2.2. <u>Licenciement avec préavis</u>

3.2.2.1. <u>La précision des motifs</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 exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (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.

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.

Il y lieu de rappeler que 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

Il y a d'ores et déjà lieu de rejeter les reproches non repris dans la lettre de motifs, soit celui de la communication du mot de passe par courriel et serait l'absence de mise à jour des politiques internes.

En l'espèce, l'employeur reproche au requérant des motifs qui peuvent être regroupés dans 5 catégories suivantes :

- relation avec l'équipe finance ;
- projection, gestion et rapports sur les finances ;
- gestion de données confidentielles ;
- gestion du risque et des opérations fiscales ;
- projets de fusions/acquisition et
- relations avec le conseil d'administration.

Quant aux motifs *« Tax operations and risk management »*, l'employeur fait état d'insuffisances de la part de la requérante sans exposer précisément ce qui serait attendu de sa part pour améliorer la performance en matière d'optimisation fiscale. Sur plusieurs pages, la société SOCIETE1.) décrit les principes que devrait respecter un CFO sans indiquer ce qui aurait dû être fait et quand. En effet, il semble que la société SOCIETE1.) s'attendait à un résultat positif et un renforcement de l'optimisation fiscale, sans spécifiquement savoir ce qui pourrait être amélioré.

La société SOCIETE1.) utilise d'ailleurs un jargon propre spécifique quant à ce sujet, ensemble avec des informations anonymisées en raison du caractère confidentiel des informations qui ne permet pas au tribunal de comprendre ou d'évaluer le reproche.

Il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour la salariée ou par l'employeur, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision et que d'autre part il n'est pas possible de pallier l'imprécision de la lettre de motifs par des explications ultérieures fournies à l'audience ou par des auditions de témoins, alors que la lettre de motifs est le seul support valant énonciation

Ce motif est partant imprécis.

Quant aux autres motifs l'employeur indique les dates exactes, les noms des intervenants, il a scindé les motifs dans plusieurs catégories pour une meilleure compréhension. Il commence par une explication du motif, appuyé par des descriptions concrètes et des productions de courriels dans la lettre de motifs afin d'éviter toute incompréhension. Il fait encore référence à 51 annexes pour démontrer que les motifs sont bien basés sur des dénonciations et des constatations.

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 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 moyen de droit de PERSONNE1.) doit être rejeté.

3.2.2.2.<u>Le caractère réel et sérieux des motifs</u>

- ***Quant aux motif « Destabilization of the Finance Team », « Attrition of Finance team members », « Breakdown in communication » et « Disrespectful behavior »***

L'employeur décrit une mauvaise relation avec plusieurs membres de l'équipe Finance. Il indique les noms des autres salariés impactés par le comportement de PERSONNE1.) et reproduit des passages d'e-mail en entier afin de démontrer que plusieurs employés souhaitent démissionner ou partir en raison du comportement de PERSONNE1.).

Sont nommés PERSONNE2.), PERSONNE4.), PERSONNE5.) et PERSONNE6.), ainsi que PERSONNE7.).

Il ressort d'un message MEDIA3.) du 6 juin 2024 de PERSONNE3.), repris mot par mot dans lettre de motifs page 3 qu'PERSONNE5.) part principalement en raison du comportement de PERSONNE1.). PERSONNE6.) est démotivée par l'attitude de la requérante en raison du bas estime et de la mauvaise communication de la requérante. PERSONNE4.) a démissionné en raison du comportement de PERSONNE1.). PERSONNE3.) fait encore référence à une altercation avec PERSONNE7.).

Quant à PERSONNE4.), celle-ci écrit dans un courriel du 19 juin 2024 adressé à PERSONNE2.) repris dans la lettre de motifs, qu'elle ne part pas en raison d'une autre offre d'emploi, mais parce qu'il est devenu de plus en plus difficile de gérer son équipe et qu'elle ne s'est plus sentie apte à faire son travail. Elle indique expressément que le CFO a contribué à sa dissatisfaction. Elle précise que PERSONNE1.), lors de l'intégration de nouvelles entités, n'a jamais fourni des instructions claires et faisables. Elle fait état de l'environnement toxique crée par la requérante et qu'un membre de son équipe lui aurait demandé de ne pas assister aux réunions avec la requérante. Elle expose encore ses craintes que d'autres démissions pourraient suivre.

Ce courriel d'explication suit la démission déjà effectuée par PERSONNE4.) en date du 11 juin 2024.
Suivant courriel du 18 juin 2024 PERSONNE5.) s'est plaint auprès de PERSONNE2.) de la manière suivante :

« As we agreed that I would share with you any further issues, I would like to let you know about today's happening. PERSONNE1.) came to me and asked me to drop everything and sit next to her to arrange bank accesses to her. She made me do it in front of her watching as she said "I need to watch you doing it as I don't trust you would do it".
As you know after my resignation, you asked me to stay and I did it because I value this company and I care about the team. Today's happening makes me wonder whether the company is trusting or not my work. Could you please clarify? »

La société SOCIETE1.) soumet encore une attestation testimoniale d'PERSONNE5.) du 20 novembre 2025 qui fait état de plusieurs incidents avec PERSONNE1.). Il déclare encore :

« Ms. PERSONNE1.)'s behaviour in the workplace was unpredictable. She would be friendly and cooperative at times but would often become irritable or dismissive without clear reasons. She displayed limited trust towards her subordinates and frequently changed instructions or priorities with little notice, making financial planning and cash-flow management difficult.

On one occasion in the summer 2020, during the company banking payment revision, Ms. PERSONNE1.) publicly confronted PERSONNE2.) in front of several employees, raising her voice and disputing he has told her this previously. She yelled: "I am the boss here, your work for me" and "you did not tell me". Ms. PERSONNE1.) also said in front of PERSONNE2.) and PERSONNE20.) that our UBO is an "idiot" and incompetent. »

D'autres attestations sont encore versées de PERSONNE3.) du 7 octobre 2025, PERSONNE2.) du 3 octobre 2023 et PERSONNE5.) du 3 octobre 2025 quant au style managérial de PERSONNE1.),

qui viennent encore confirmer que la requérante était à l'origine de l'environnement toxique et avait un comportement inapproprié.

PERSONNE6.) par un courriel du 18 juin 2024, reproduit dans la lettre de motifs fait également état des difficultés relationnelles et interactions avec la requérante.

Quant à l'altercation avec PERSONNE7.), il ressort d'un courriel de cette dernière du 3 mars 2025 versée en pièce 13 de Maître TALBOURDET qu'il n'y aurait jamais eu d'altercation entre la requérante et PERSONNE7.).

Or, étant donné qu'il ne s'agit pas d'une attestation testimoniale respectant la forme de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, mais d'un courriel adressé à la requérante et son mandataire qui commence par :

> *« Forgive me for not answering sooner. Please find below my draft response for review. If you would suggest any changes, additions, please let me know. Once approved, I will prepare a Word document but would need your help please (heading, greeting, words, indicating sworn testimony, etc.). I can provide more examples, but there are so many, so I would just need to think about which examples to give.»*

Eu égard au passage qui précède, suivant lequel PERSONNE7.) demande spécifiquement au conseil de la requérante s'il y a des ajouts, ou des changements à faire dans sa déclaration, le tribunal constate que cette pièce n'est pas établie de manière subjective et par PERSONNE7.) pour décrire des faits ayant réellement eu lieu, mais spécifiquement pour influencer l'issue du litige.

Il s'agit partant d'une pièce de complaisance qu'il y a lieu d'écarter et qui ne remet pas en question le caractère réel et sérieux du motif relatif à la relation avec l'équipe finance en son entièreté.

La réalité des motifs *« Destabilization of the Finance Team », « Attrition of Finance team members », « Breakdown in communication » et « Disrespectful behavior »* est indiscutable, alors que la société SOCIETE1.) fait référence aux pièces annexées à la lettre de motifs et reproduit plusieurs courriels de plaintes fidèlement. Ces courriels de plaintes sont versés en son intégralité à titre de pièces afin de permettre au tribunal d'en prendre connaissance et pouvoir constater le caractère réel du prédit motif.

Quant au sérieux du motif, même à admettre que les avis MEDIA1.) et MEDIA2.) reproduits dans la requête de la requérante seraient établis par des personnes non autrement identifiées pour démontrer l'environnement toxique au sein de l'entreprise, le tribunal a du mal à suivre dans quelle mesure ces avis seraient en faveur de la requérante.

En effet, les avis font état d'un environnement de travail toxique.

PERSONNE1.) n'était pas une simple employée, mais CFO, donc un cadre supérieur et tel qu'il ressort des organigrammes versés à la tête de plusieurs équipes au sein de la société SOCIETE1.).

Il ressort des nombreuses pièces versées par la société SOCIETE1.) que l'environnement toxique est en partie due à PERSONNE1.). Plusieurs employés se sont plaints, PERSONNE5.), PERSONNE3.), PERSONNE2.), PERSONNE6.), PERSONNE8.). Les avis viennent confirmer que la requérante est responsable de l'environnement toxique de l'enteprise.

Eu égard à l'image d'entreprise en relation à la production de contenus pour adultes, il n'est pas insensé pour la société SOCIETE1.) de soutenir qu'elle aurait des difficultés à recruter du personnel.

Un cadre supérieur faisant fuir plusieurs membres anciens et clés de la société SOCIETE1.) est un motif sérieux, largement documenté par de nombreux pièces et attestations.

- ***Quant au motif « Finance Reporting Issues »***

L'employeur reproche à la requérante d'avoir eu de mauvaises performances dans la projection financière et la gestion des finances de la société SOCIETE1.) qui ont eu comme conséquences des paiements tardifs.

PERSONNE1.) aurait été en charge de l'établissement de cash flow reports. Dans un projet de fusion acquisitions dénommé *« SOCIETE2.) »*, le processus de cash flow reporting aurait eu comme conséquence un paiement en retard exposant la société SOCIETE1.) à un risque significatif.

La société SOCIETE1.) s'est engagé suivant promissory note du 2 novembre 2023 à rembourser en plusieurs paiements le montant de 17 millions de dollars avec intérêts à des intervalles spécifiques.

En cas de non-paiement, le montant total de 17 millions de dollars devient immédiatement exigible, ensemble avec plusieurs pénalités de retard ce qui exposerait la société SOCIETE1.) à un risque financer important.

En tant que CFO, la requérante aurait dû se charger de l'instruction des équipes internes afin de pouvoir procéder aux paiements aux échéances fixées.

Or, une échéance de paiement du 2 février 2024, n'aurait pas été respectée et le montant de 318,750.- $ aurait uniquement été payé le 6 mars 2024.

La société SOCIETE1.) verse un *« PREFERRED AND SECURED PROMISSORY NOTE WITH INTEREST »* qui stipule ce qui suit :

> *« For value received,* ***SOCIETE1.) S.A.****, a société anonyme existing under the Laws of the Grand Duchy of Luxembourg ("SOCIETE1.)"),* ***SOCIETE14.), Inc.****, a Delaware corporation (the "Buyer"), and* ***SOCIETE15.) LLC****, a California limited liability company (the "Company", and, jointly and severally with the Buyer and SOCIETE1.), the "Borrowers"), hereby promise to pay to the order of* ***PERSONNE21.)****, or his permitted assign(s) (hereinafter together with successors in title and permitted assigns referred to as the "Holder") the*

principal sum of SEVENTEEN MILLION DOLLARS ($17,000,000) (the "Principal Amount"), with interest accruing on the unpaid balance at a rate of Seven and One-Half Percent (7.5%) per annum, as specified below. This Preferred and Secured Promissory Note is referred to herein as this "Note." »

L'article 6 (ii), (c) et d) stipule encore ce qui suit :

« 6. Event of Defaults; Additional Borrower Obligations.

(…)

(ii) Borrowers fail to pay within five (5) days following the due date therefor any sum payable under this Note.

(c) Default. Without limitation of any other rights hereunder, in the case of an Event of Default, upon written notice by Holder (or automatically, without further action by Holder in the case of a Dissolution Event), the entire Outstanding amount shall become immediately due and payable without further action of Holder. If any payment obligations in this Note is not paid when due or an Event of Default as defined herein, occurs, Borrowers shall pay all costs of collection, including reasonable attorney fees and costs, whether or not a loss was commenced as pas par of Borrowers's obligations hereunder and any other costs (including reasonable attorneys' fees) arising from an Event of Default.

(d) Default interest. Notwithstanding any other remedies available to Holder, upon an Event of Default and until the Outstanding Amount is paid in full or the Event of Default is waived by Holder, interest shall accrue on the unpaid Outstanding Amount at a rate of ten percent (10%) per annum, instead of any other interest rate set forth herein. »

Il ressort de ce qui précède que le montant prêté de 17 millions de dollars devient immédiatement exigible en cas de paiement tardif.

Il ressort encore des échanges entre PERSONNE22.), PERSONNE2.), PERSONNE23.) et PERSONNE1.) que le prédit paiement n'a en effet pas été payé à l'échéance convenue (pièces 39 et 40 de KLEYR & GRASSO).

Il ressort encore d'un courriel du 12 mars 2024 que PERSONNE1.) s'est excusée pour cet incident tout en étant consciente des pénalités que ce paiement tardif a engendré :

« Jumping in here, I apologize for the late payement but want to again request it there anything else we can do that incur the penalty payment and put a black eye to Finance. We can guarantee it will not occur again. The cash flow we work with was expanded into 2024 and the payment was dropped.

I have also unclear on the calculation. I read the note to impose a total 10% penalty which is inclusive of the 7.5% so net 2.5%. »

Contrairement aux prétentions de PERSONNE1.), en tant que CFO et suivant l'organigramme versée par ses soins, elle était responsable du département FINANCE et ne peut se dédouaner en rejetant la faute sur ses subordonnées.

Cette partie du motif est non seulement réel est sérieux, mais également grave, alors que cette négligence de la part de PERSONNE1.) aurait pu avoir un très grand impact financier négatif sur la société SOCIETE1.).

Quant à l'interaction avec la société SOCIETE8.), le courriel d'PERSONNE12.) du 9 août 2024 fait également référence aux insuffisances de PERSONNE1.).

Il écrit dans son courriel du 9 août 2024 ce qui suit :

> *« To confirm our many conversations and emails, my firm, my team and myself found it quite problematic to accomplish our agreed upon assignments, because of missed deadlines, delays, obfuscations, mistakes, missing and inconsistent information form the CFO, PERSONNE1.).*
>
> *The problematic Interactions, quality and timing of information, made it impossible to complete our assignment in the agreed upon timeframe, costing us and GROUPE1.) and SOCIETE1.) time and significant money. »*

Cette partie du motif est partant réel et sérieux.

- ***<u>Quant au motif « Handling of sensitive data »</u>***

La société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté les règles de confidentialité en incluant un destinataire non concerné dans un courriel confidentiel.

Le courriel est reproduit dans la lettre de motifs et contient en effet des informations financières.

Le motif est réel, mais il s'agit d'un évènement isolé n'ayant pas eu de conséquences, de sorte que le motif n'est pas sérieux.

- ***<u>Quant aux motifs « Financial Mismanagement and oversight failures »</u>***

Quant au calcul des frais de management dans le cadre du contrat SOCIETE3.).

Il résulte des communications versées qu'il y a eu un désaccord et une mauvaise compréhension quant à l'inclusion de la TVA aux frais de management.

Cette partie du motif, bien que réel, est isolée et n'a pas eu de conséquences majeures, alors qu'il s'agit d'une question de gestion journalière de l'entreprise et cette partie du motif n'est partant pas sérieux.

Quant à la mauvaise gestion financière, la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) dans le cadre de l'activité de la société SOCIETE16.) de ne pas avoir été assez réactive. En raison du non-paiement d'une facture, les annonces publicitaires SOCIETE17.) était en suspens depuis vendredi.

Le fait de ne pas avoir trouvé une solution plus rapidement aurait eu comme conséquence une perte de 50.000.- à 100.000.- $ de perte de revenus.

Le tribunal constate qu'est uniquement versé un courriel de PERSONNE10.) se plaignant de la mise en suspens de la campagne de publicité.

Aucune pièce ne permet de constater la perte réellement subie ou son impact.

Cette partie du motif n'est pas réel.

Quant à la suspension des services publicitaires SOCIETE13.) et SOCIETE18.) en raison du dépassement de crédit des cartes de crédit de PERSONNE1.) et PERSONNE10.).

Il ressort d'un courriel du 11 mai 2024 de PERSONNE24.) que ce motif est réel. Il s'agit cependant, d'un incident isolé et d'une question de gestion journalière de l'entreprise et n'est partant pas sérieux.

Il s'ensuit que le prédit motif ne porte pas à conséquence, aucune partie du motif n'étant réel **et** sérieux.

- **<u>Quant au motif « Mergers and Acquisitions »</u>**

Quant à la partie du motif relatif au projet SOCIETE2.), cette partie du motif a déjà été repris dans le cadre du motif *« Finance Reporting Issues »* et ne sera pas analysé une seconde fois.

Quant aux projets SOCIETE5.) et SOCIETE6.), aucune pièce n'est versée de sorte que ces parties du motif ne sont pas réels.

Quant à la partie du motif concernant le projet SOCIETE19.), il s'agit d'un reproche sorti hors du contexte. Le seul courriel versé du 6 juin 2024 par PERSONNE1.) s'inscrit dans le cadre de de son travail journalier. Toute question posée ou clarification demandée n'équivaut pas automatiquement à un reproche à formuler. Le prédit courriel concerne une discussion entre salariés afin de trouver une solution.

Ce motif est, sauf quant à la partie relative au projet SOCIETE2.), déjà traité, ni réel ni sérieux.

- ***<u>Quant au motif « Relationship with the Board »</u>***

PERSONNE1.) aurait manqué à ses obligations essentielles d'information et de préparation vis-à-vis du conseil d'administration. Plusieurs réunions auraient dû être annulées en raison de ce manque de communication de documents essentielles tel que l'a rappelé à plusieurs reprises PERSONNE3.). Certaines règles de gouvernance ne seraient pas non plus respectées.

Ce motif est documenté par les pièces 20 à 24 de la société SOCIETE1.).

Quant aux prétentions adverses que des réunions auraient été annulées pour d'autres raisons, le tribunal constate que la requérante ne verse aucune pièce pour étayer sa prétention.

Ce motif est partant réel et sérieux.

3.2.2.3. Conclusion

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater que les motifs *« Destabilization of the Finance Team », « Attrition of Finance team members », « Breakdown in communication » et « Disrespectful behavior » « Finance Reporting Issues » et « Relationship with the Board »* examinés au point 3.2.2.2 qui précède, pris dans leur ensemble, constituent des motifs réels et sérieux justifiant le licenciement avec préavis de PERSONNE1.). Les reproches devant encore être mis en balance avec la faible ancienneté de 2 ans et le rôle de CFO 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 27 juin 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.

3.3. Quant à la demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a demandé sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui rembourser le montant de 19.281,99.- euros avec les intérêts légaux tels que de droit, qu'il a versé à PERSONNE1.) à titre d'indemnités de chômage au cours de la période du 1er septembre 2024 au 31 novembre 2024.

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.

3.4. Quant à l'irrégularité formelle

Conformément à l'article L.124-2 du Code du travail, lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer l'intéressé pour un entretien préalable.

Le licenciement notifié sans observation de la procédure de l'entretien préalable est irrégulier pour vice de forme.

PERSONNE1.) soutient que PERSONNE11.) détiendrait indirectement à hauteur de 95 % de nombreuses sociétés à Luxembourg dont la société SOCIETE1.) et la société SOCIETE7.) S.A R.L.. Les prédites sociétés opéreraient dans les mêmes locaux et partageraient l'intégralité de leurs infrastructures à Luxembourg. Ces sociétés constitueraient donc un ensemble économique et social, lequel aurait regroupé 360 salariés (303 pour SOCIETE7.) et 64 pour SOCIETE1.)).

La société SOCIETE1.) affirme n'avoir que 80 salariés et conteste avoir plus de 150 salariés ou de faire partie avec d'autres sociétés à une entité économique et sociale.

Des sociétés juridiquement distinctes peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale considérée comme une seule entreprise à condition que certains critères soient réunis.

Ces critères, distincts, qui peuvent varier selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution, sont au plan économique une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires et au plan social une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts avec par exemple un statut social semblable.

Les deux types d'unité (économique et sociale) sont indispensables pour qu'il y ait unité économique et sociale.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne fournit aucune information ou pièce quant aux objets sociaux des sociétés, aux pouvoirs de direction respectifs et au statut social des travailleurs respectifs.

Il ne verse d'ailleurs aucune pièce permettant de conclure que les deux sociétés pris en leur ensemble emploieraient plus de 150 salariés.

La demande de PERSONNE1.) sur base de l'article L.124-12 (3) du Code du travail est partant à rejeter.

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

La requérante demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9ème chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter cette demande.

4.2. <u>Indemnité de procédure</u>

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 **1.000.- euros**.

4.3. <u>Exécution provisoire</u>

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

4.4. <u>Frais et dépens</u>

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 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 ;

dit qu'il n'y a pas eu de licenciement avec effet immédiat, partant rejette les demandes en indemnisation formulées sur cette base ;

déclare que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 27 juin 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'ETAT 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 subsidiaire de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, **partant en déboute** ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en répétition des frais et honoraires d'avocats ;

déclare fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA le montant de **1.000.- 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 de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé