

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 1926/23  
L-TRAV-334/18

## JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

### TRIBUNAL DU TRAVAIL

#### **AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 27 JUIN 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Olivier GALLE  
Laurent BAUMGARTEN  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile à l'étude de Maître Marie BENA, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**partie demanderesse originaire,  
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Élodie ROUSSEAU, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marie BENA, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

**E T:**

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,**

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son conseil d'administration en fonctions, sinon par tout autre organe autorisé à le représenter

légalement, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,  
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

**en présence de**

**I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,**

représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Sainte-Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'emploi,

comparant Maître Anouck EWERLING, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## **F A I T S:**

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance de droit d'un jugement rendu entre parties par le Tribunal du Travail de et à Luxembourg en date du 14 novembre 2019, rép. fisc. 3422/19 et d'un arrêt de la Cour d'appel du 10 mars 2022, numéro CAL-2020-00085 du rôle.

Suite à un fax de Maître Frédéric KRIEG du 24 mars 2022 et à un courrier de Maître Marie BENA daté du 6 avril 2022, l'affaire fut réappelée à l'audience du 19 avril 2022 pour fixation.

A l'audience du 19 avril 2022, l'affaire fut fixée pour plaidoiries à l'audience du 18 octobre 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 25 mai 2023. A l'audience de ce jour, Maître Élodie ROUSSEAU comparut pour la partie demanderesse, tandis que Maître Frédéric KRIEG se présenta pour la partie défenderesse et Maître Anouck EWERLING représenta I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire des Fonds pour l'emploi.

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

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé a été reporté, le

## **JUGEMENT QUI SUIVIT:**

Revu le jugement no 3422/19 rendu par le Tribunal du Travail de et à Luxembourg en date du 14 novembre 2019.

Revu l'arrêt de la Cour d'appel du 10 mars 2022, numéro CAL-2020-00085 du rôle.

A l'audience du 25 mai 2023, le requérant a demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 10.492,21 €

Il a ensuite demandé acte qu'il augmentait sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 717,88 €

Il a encore demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 307.050,77 €

Le requérant a finalement requis acte qu'il demandait également à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 20.307,51 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

Acte lui en est donné.

### **I. Quant aux faits et rétroactes de l'affaire**

Suivant contrat de travail intitulé « lettera di intenti per assunzione a tempo indeterminato », signé en date du 1<sup>er</sup> juillet 2016, le requérant a été engagé par la société de droit suisse SOCIETE2.) s.a. avec effet au 2 janvier 2017.

Aux termes de ce premier contrat, le requérant a été engagé en vue d'effectuer les démarches nécessaires à la création de l'entité luxembourgeoise du groupe SOCIETE3.), à savoir la partie défenderesse, avant d'être transféré dans cette entité.

La partie défenderesse a été constituée le 12 avril 2017.

En date du 28 avril 2017, un contrat de travail à durée indéterminée a été conclu entre les parties au litige, intitulé « indefinite employment and conducting officer agreement », avec entrée en fonction fixée au 1<sup>er</sup> mai 2017.

Ce contrat de travail contient une clause d'essai de six mois ayant couru du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre 2017.

Par courrier daté du 6 octobre 2017, la partie défenderesse a licencié le requérant avec un préavis de vingt-quatre jours.

Suivant requête du 11 mai 2018, le requérant a fait comparaître la partie défenderesse devant le Tribunal du Travail afin de voir constater que le licenciement intervenu est abusif et afin de voir condamner son ancien employeur à l'indemniser de ses préjudices matériel et moral qu'il aurait subis du fait de son licenciement abusif.

Lors des plaidoiries du 19 octobre 2019, les débats ont été limités à la validité de la clause d'essai.

Suivant jugement du 14 novembre 2019, répertoire no 3422/19, le Tribunal du Travail de et à Luxembourg a déclaré non fondé le moyen du requérant relatif à la nullité de la clause d'essai et il l'a en conséquence déclarée valable.

Suivant exploit du 18 décembre 2019, le requérant a interjeté appel contre le prédit jugement du 14 novembre 2019 aux fins de voir déclarer nulle la clause d'essai prévue à son contrat de travail et de

voir déclarer abusif le licenciement intervenu, ceci alors que le contrat était conclu ab initio à durée indéterminée.

La Cour d'appel a dans son prédit arrêt du 10 mars 2022 réformé le prédit jugement du 14 novembre 2019 sur la question de la validité de la clause d'essai.

La Cour d'appel a déclaré nulle la clause d'essai litigieuse, a dit que le contrat de travail signé entre les parties au litige était un contrat de travail à durée indéterminée, a dit que la partie défenderesse a abusivement licencié le requérant et a renvoyé l'affaire en prosécution de cause devant le Tribunal du Travail.

Il y a partant lieu de statuer actuellement sur les conséquences financières du licenciement abusif.

## **II. Quant aux demandes du requérant et quant à la demande reconventionnelle de la partie défenderesse**

### **A. Quant à la recevabilité de la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis**

#### **a) Quant aux moyens des parties au litige**

La partie défenderesse conclut notamment à l'irrecevabilité de la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis alors que cette demande serait nouvelle.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'a pas demandé une telle indemnité dans sa requête.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est différente des autres demandes que le requérant a formulées dans sa requête par son objet et par sa cause.

Le requérant soutient au contraire que sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis est recevable.

Il fait valoir que cette demande constitue une demande additionnelle et non pas une demande nouvelle.

#### **b) Quant aux motifs du jugement**

Aux termes de l'article 53 du nouveau code de procédure civile :

*« L'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties.*

*Ces prétentions sont fixées par l'acte introductif d'instance et par les conclusions en défense.*

*Toutefois l'objet du litige peut être modifié par des demandes incidentes lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant. »*

Le contrat judiciaire se forme sur la demande contenue dans la requête introductive d'instance.

Une demande est nouvelle lorsqu'elle saisit le juge d'une prétention qui n'était pas déjà exprimée dans l'acte introductif d'instance.

Les parties ne peuvent modifier leurs conclusions qu'à la condition que le principe de la demande reste le même ; les demandes nouvelles prohibées sont celles qui diffèrent de la demande originaire, inscrite dans la requête, par leur objet, par leur cause ou par la qualité des parties.

Or, le requérant a formulé sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour la première fois à l'audience du 25 mai 2023.

Cette demande, qui n'est pas inscrite dans la requête, est nouvelle par son objet.

La demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée irrecevable.

B. Quant à la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité compensatoire pour congés non pris

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer pour la période allant du 12 avril 2017 au 30 avril 2017 le montant de [19(jours) X (16.566,66 €: 30) (salaire journalier) =] 10.492,21 € à titre d'arriérés de salaire et le montant de [1,3(jours) X (16.566,66 €: 30) (salaire journalier) =] 717,88 € à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris.

Le requérant fait valoir à l'appui de ces deux demandes que le contrat de travail prévoyait une entrée en fonction au 1<sup>er</sup> mai 2017, date à partir de laquelle il a commencé à percevoir un salaire de la partie défenderesse.

Il fait valoir que le prédict arrêt du 10 mars 2022 a retenu que « *Ces circonstances font apparaître une continuation du contrat daté du 1<sup>er</sup> juillet 2016 par le contrat daté du 28 avril 2017. Le premier contrat, qui ne comporte pas de clause d'essai, a été exécuté pendant environ quatre mois avant la conclusion du second contrat.* ».

Il fait ainsi valoir qu'il y a lieu d'en déduire qu'il est entré au service de l'entité économique et sociale « SOCIETE3. » le 2 janvier 2017 et qu'il y a exercé ses fonctions de manière ininterrompue à compter de cette date.

Il fait partant valoir qu'il est entré au service de la partie défenderesse le jour de la constitution de celle-ci, à savoir le 12 avril 2017.

La partie défenderesse fait valoir que les revendications du requérant au titre de ses deux premières demandes sont irrecevables, sinon non fondées, en ce qu'elles sont dirigées contre elle.

Elle fait valoir que le requérant ne peut pas se prévaloir d'un contrat de travail qui n'existe pas pour demander des salaires avant.

Elle fait ainsi valoir que le requérant ne saurait pas demander des salaires pour la période antérieure à l'entrée en vigueur du contrat de travail.

Elle fait ainsi valoir que le contrat de travail qu'elle a conclu avec le requérant le 28 avril 2017 n'a pris effet que le 1<sup>er</sup> mai 2017.

Elle fait en effet valoir que le requérant n'est entré à son service que le 1<sup>er</sup> mai 2017.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la Cour d'appel ne s'est pas prononcée sur ce point.

Le requérant fait répliquer que le Tribunal du Travail appréciera la date de départ effective de son contrat de travail avec la partie défenderesse.

Il soutient à ce sujet qu'il a effectué des prestations pour la partie défenderesse du 12 au 30 avril 2017.

La partie défenderesse fait répliquer que les pièces que le requérant a versées devant le Tribunal du Travail de première instance ne prouvent pas qu'il a déjà presté un travail pour elle à partir du 12 avril 2017.

Elle soutient à ce sujet que le requérant a fait des actes de préparation et de constitution de sa société sous le couvert du contrat de collaboration avec SOCIETE2.).

#### b) Quant aux motifs du jugement

Or, il résulte de l'article 1 du contrat de travail intitulé « lettre d'intention d'engagement à durée indéterminée » conclu entre la société anonyme SOCIETE2.) et le requérant le 1<sup>er</sup> juillet 2016 que le requérant a été engagé par la société SOCIETE2.) à partir du 2 janvier 2017 pour une rémunération totale brute de 44.000.- CHF.

D'après l'article 2 de ce contrat de travail, « *une fois obtenue l'autorisation d'exercice visée au point b) du préambule, le contrat de travail mentionné à l'article 1 ci-dessus sera converti en un contrat de travail à durée indéterminée et transféré à la société SOCIETE4.) S.A. – siège social au Luxembourg- avec intégration des clauses concernant...* ».

Le point b) du préambule du contrat de travail conclu le 1<sup>er</sup> juillet 2016 prévoit ainsi que « *l'exercice de cette activité par la société SOCIETE4.) S.A. est soumis à la délivrance d'une autorisation d'exercice par l'autorité de surveillance luxembourgeoise compétente, à savoir la Commission de surveillance du secteur financier, ci-après la CSSF.* ».

La conversion du contrat de travail conclu entre la société SOCIETE2.) et le requérant le 1<sup>er</sup> juillet 2016 en contrat de travail entre les parties au litige a ainsi eu lieu de 28 avril 2017 avec effet au 1<sup>er</sup> mai 2017.

Le requérant a ainsi continué à travailler pour la société SOCIETE2.) sous les conditions de rémunération prévues par le contrat de travail du 1<sup>er</sup> juillet 2016 jusqu'au 30 avril 2017 et il ne saurait pour la période antérieure au 1<sup>er</sup> mai 2017 pas se voir appliquer les conditions de rémunération visées par le contrat de travail du 28 avril 2017.

Ce sont en effet les conditions de rémunération telles que visées dans le contrat de travail du 1<sup>er</sup> juillet 2016 qui se sont appliquées jusqu'au 30 avril 2017.

La demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire et d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour la période allant du 12 avril 2017 au 30 avril 2017 suivant les conditions de rémunération du contrat de travail du 28 avril 2017 doit partant être déclarée non fondée.

#### C. Quant à la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif

##### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de (207.755,76 €+ 98.527,69 €+ 767,31 €=) 307.050,77 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

A l'appui de sa quatrième demande, le requérant fait valoir que compte tenu du caractère abusif de son licenciement, la partie défenderesse doit l'indemniser de ce préjudice matériel.

En ce qui concerne sa situation financière suite à son licenciement, le requérant fait valoir qu'il a perçu des indemnités de chômage entre le 1<sup>er</sup> novembre 2017 et le 17 mars 2019.

Il fait encore valoir qu'il a finalement été engagé par contrat de travail du 1<sup>er</sup> mars 2019 avec effet au 18 mars 2018 par la société SOCIETE5.) en qualité de « managing director and senior consultant » pour une durée indéterminée.

Il fait cependant valoir que ce contrat a été conclu pour un temps partiel de trois jours par semaine, soit pour 24 heures/semaine (60%) et pour un salaire annuel brut de 40.000.- €

Il fait finalement valoir qu'il a signé un avenant à ce contrat de travail en date du 31 décembre 2021 portant son temps de travail à 40 heures par semaine et son salaire mensuel brut à 5.000.- € soit à 60.000.- €par an.

Il fait partant valoir qu'il a subi un dommage matériel du fait de son licenciement alors qu'il n'aurait pas réussi à retrouver un poste lui garantissant une situation équivalente et qu'il aurait subi une diminution importante de sa rémunération.

En ce qui concerne ensuite la période de référence à retenir pour le calcul de son préjudice matériel, le requérant fait valoir qu'il y a lieu de fixer la période de référence en fonction de la période nécessaire permettant au salarié de retrouver une situation un tant soit peu équivalente.

Il souligne sur ce point qu'il a fait tous les efforts nécessaires afin de limiter autant que possible son préjudice.

Il fait en effet valoir qu'il ressort des pièces qu'il a versées au dossier qu'il a postulé à pas moins de 53 offres d'emploi entre novembre 2017 et janvier 2019, notamment à des postes équivalents à celui occupé auprès de la partie défenderesse.

Il fait valoir à ce sujet qu'il s'agit plus particulièrement de postes de manager auprès d'entreprises actives dans le secteur financier, la gestion d'actifs et le secteur bancaire, ainsi qu'auprès de cabinets de recrutement et d'agences d'intérim spécialisés.

Il fait cependant valoir que malgré ces démarches proactives, il s'est vu confronté à de nombreux refus.

Il fait ainsi valoir qu'il a éprouvé des difficultés pour retrouver un emploi plus ou moins équivalent alors qu'il aurait été âgé de cinquante ans au jour de son licenciement, qu'il se serait trouvé établi à Luxembourg depuis peu et qu'il n'aurait pas pu développer un réseau professionnel lui permettant de retrouver rapidement un emploi.

Il fait partant valoir qu'étant donné qu'il n'a jamais retrouvé un emploi lui garantissant une situation équivalente à celle qu'il a eue auprès de la partie défenderesse, il y a lieu de maintenir la période de référence à vingt-quatre mois, tel que demandé dans la requête.

En ce qui concerne finalement le calcul de la perte de revenus sur la période de référence, le requérant fait valoir que cette période de référence doit être subdivisée en deux périodes, la période de chômage allant du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 17 mars 2019 et la période de travail à temps partiel allant du 18 mars 2019 à octobre 2019.

En ce qui concerne en premier lieu la période de chômage allant du 1<sup>er</sup> novembre 2017 au 17 mars 2019, le requérant fait valoir qu'il a durant cette période de seize mois perçu des indemnités de chômage.

Il fait valoir que sa perte de revenus se décompose en son salaire de référence de [16,5(mois) X 16.566,66 €(salaire mensuel) =] 273.349,89 € et les indemnités de chômage qu'il a effectivement perçues, soit le montant de 65.594,93 €

Il fait partant valoir que son préjudice matériel pour cette première période s'élève à la somme de (273.349,89 €- 65.594,93 €=) 207.755,76 €

En ce qui concerne ensuite la période de travail à temps partiel allant du 18 mars 2019 à octobre 2019, le requérant fait valoir qu'il a pendant cette période de huit mois perçu un salaire dans le cadre du contrat de travail conclu à temps partiel.

En ce qui concerne en premier lieu son salaire de référence, le requérant fait valoir qu'il aurait pendant le mois de mars 2019 touché le montant de [14(jours) X (16.566,66 €: 31) (salaire journalier) =] 7.481,71 € et qu'il aurait touché du mois d'avril à octobre 2019 le montant de [7(mois) X 16.566,66 €(salaire mensuel) =] 115.966,62 €, soit en tout le montant de (87.481,71 €+ 115.966,62 €=) 123.448,33 €

Il fait valoir qu'il a touché auprès de son nouvel employeur le montant de 1.587,31 € à titre de salaire pour le mois de mars 2019, le montant de [7(mois) X (40.000.- €: 12) (salaire mensuel) =] 23.333,33 € à titre de salaire pour les mois d'avril à octobre 2019, soit en tout le montant de (1.587,31 €+ 23.333,33 €=) 24.920,64 €

Il fait partant valoir que le préjudice matériel pour cette deuxième période s'élève à la somme de (123.448,33 €- 24.920,64 €=) 98.527,69 €

Il fait finalement valoir qu'il résulte des pièces qu'il a versées au dossier qu'il a encore engagé divers frais pour la scolarité de ses enfants à hauteur de 1.534,63 € notamment pour des livres, fournitures, voyages scolaires, assurance scolaire, frais de casier, et que ces frais sont à prendre en charge par la partie défenderesse à hauteur de 50%, soit pour le montant de 767,31 €

Le requérant conclut partant que le préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif s'élève à la somme de (207.755,76 €+ 98.527,69 €+ 767,31 €=) 307.050,77 €

La partie défenderesse conteste la quatrième demande du requérant dans son principe et dans son quantum.

Elle fait d'abord valoir que faute de demande initiale d'une indemnité compensatoire de préavis, et dans l'hypothèse où le tribunal devait effectivement rejeter cette demande formulée à l'audience pour constituer une demande nouvelle, alors aucune perte matérielle ne pourrait être évaluée antérieurement à la date d'expiration de la période de préavis théorique.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que la jurisprudence considère que la période de référence pour évaluer les pertes matérielles est à déterminer à partir de la fin du préavis.

Elle fait encore valoir qu'une demande indemnitaire ne saurait par ailleurs remplacer le défaut ab initio de solliciter l'octroi d'une indemnité compensatoire de préavis.

Elle fait finalement valoir à ce sujet que dans une même logique, en l'absence même de demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, toute perte matérielle au-delà de la période

théoriquement couverte par une telle indemnité ne saurait s'avérer indemnisable, faute de lien de causalité avec le licenciement.

Elle fait ensuite valoir que si le tribunal devait toutefois estimer la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis recevable, il faudrait considérer que le montant alloué à ce titre suffit à indemniser le requérant de ses pertes matérielles du chef du licenciement abusif, et ce, eu égard à sa faible ancienneté de cinq mois et à ses recherches d'emploi qui ne traduiraient pas vraiment une attitude visant à diminuer son préjudice.

Elle fait en effet valoir à ce sujet que le requérant a systématiquement postulé à des postes de grand patron et recherché, tel que ce serait d'ailleurs relevé par le requérant, un emploi équivalent rémunéré aux alentours de 17.000.- € brut par mois, ce qui aurait naturellement fortement réduit ses chances de reclassement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant, qui n'aurait pas recherché d'autres postes correspondant à ses aptitudes, n'a pas fait les efforts nécessaires pour minimiser son préjudice.

La partie défenderesse fait finalement valoir que la période de référence, qui serait excessive, doit être rapportée à la période couverte par le préavis non respecté, sinon qu'elle doit être réduite à de plus justes proportions.

Le requérant fait répliquer qu'il n'a pas seulement recherché des postes de grand patron, mais des postes équivalents dans son secteur qui serait le secteur financier, à savoir des postes de manager.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que la demande en réparation du préjudice matériel qu'un salarié a subi du fait de son licenciement abusif et la demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis sont deux demandes indépendantes l'une de l'autre, de sorte que le moyen de la partie défenderesse suivant lequel en l'absence de demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis, toute perte matérielle au-delà de la période théoriquement couverte par une telle indemnité ne saurait être indemnisable faute de lien de causalité avec le licenciement doit être rejeté.

Ensuite, si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

En outre, le salarié ne doit pas se limiter à rechercher un travail lui permettant d'exercer une fonction analogue à celle exercée auparavant ou se situant dans le même secteur d'activité, mais il doit rechercher dans tous les secteurs économiques un emploi adapté à ses facultés de travail.

S'il est vrai, comme l'ont fait plaider les parties au litige, que le requérant a après son licenciement principalement recherché des postes de manager, il n'en reste pas moins qu'il a suivant les pièces qu'il a versées au dossier fait 53 recherches d'emploi pendant la période allant du 7 octobre 2017 au 12 avril 2018.

53 employeurs potentiels ont ainsi accusé réception des candidatures du requérant pour la période allant du 7 octobre 2017 au 12 avril 2018, à savoir 11 accusés de réception pour le mois d'octobre 2017, 7 accusés de réception pour le mois de novembre 2017, 9 accusés de réception pour le mois de décembre 2017, 4 accusés de réception pour le mois de janvier 2018, 4 accusés de réception pour le mois de février 2018, 8 accusés de réception pour le mois de mars 2018 et 10 accusés de réception pour le mois d'avril 2018.

Le requérant, qui n'a plus versé d'accusé de réception de ses candidatures à partir du 12 avril 2018, est cependant resté en défaut de prouver qu'il a encore activement recherché du travail à partir du 12 avril 2018.

Il échet partant de considérer que le requérant a activement recherché du travail pendant la période allant du 7 octobre 2017 au 12 avril 2018, de sorte qu'il y a lieu de fixer la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à six mois à partir du 31 octobre 2020, date à laquelle la relation de travail entre les parties au litige a pris fin.

S'il est exact, comme l'a fait plaider la partie défenderesse, qu'en cas de licenciement avec préavis le point de départ de la période de référence doit courir à partir de l'expiration de la période de préavis, il n'est resté pas moins qu'en l'espèce, la relation de travail a pris fin le 31 octobre 2020.

En ce qui concerne finalement le montant de la quatrième demande du requérant, le tribunal constate que le requérant n'a au dernier état de son décompte plus inclus les frais d'inscription de ses enfants à l'SOCIETE6.).

Il y a cependant inclus divers frais pour la scolarité de ses enfants pour le montant de 767,31 €

Ces derniers frais ne sont pas à inclure dans le calcul du préjudice matériel que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif.

Il y a partant lieu de prendre en considération à titre de salaire mensuel le salaire mensuel de base d'un montant de 13.333,33 € le leasing du véhicule de service d'un montant mensuel de 833,33 € ainsi que les frais de logement d'un montant mensuel de 2.400.- €

Le salaire mensuel à prendre en compte pour le calcul du préjudice matériel s'élève partant à la somme de 16.566,66 €

Le préjudice matériel que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif s'élève dès lors à la somme de  $[6(\text{mois}) \times 16.566,66 \text{ €} (\text{salaire mensuel}) - (161,18 \text{ €} + 5 \times 4.996,48 \text{ €} + 2.498,24 \text{ €}) (\text{indemnités de chômage}) =] 71.758,14 \text{ €}$

D. Quant à la demande du requérant en réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif

a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir que sa cinquième demande est particulièrement justifiée alors que le licenciement serait profondément injuste et vexatoire et qu'il l'aurait placé dans une situation extrêmement délicate.

Il fait en effet valoir qu'il s'est expatrié au Luxembourg avec toute sa famille pour rejoindre le groupe et qu'il a activement participé à la création et au démarrage de la partie défenderesse pour se retrouver licencié à peine six mois après son arrivée dans des conditions illégales.

Il fait encore valoir qu'il s'est retrouvé isolé et en grandes difficultés pour retrouver en emploi alors qu'il n'aurait pas encore pu développer un réseau professionnel solide au Luxembourg, qu'il n'aurait eu que très peu d'expérience au Luxembourg et qu'il aurait déjà été âgé de cinquante ans au moment de son licenciement.

Il fait finalement valoir que dans pareil contexte, il va de soi qu'il a été particulièrement perturbé et qu'il a subi des tracasseries importants quant à sa carrière et aux besoins d'assumer sa famille.

La partie défenderesse conteste la cinquième demande du requérant dans son montant.

Elle fait valoir qu'elle est exagérée et que cette demande doit compte tenu de l'ancienneté du requérant et des motifs du licenciement qui traduiraient de graves manquements de son ancien salarié être réduite à de plus justes proportions.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracasseries.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

Le requérant, qui a établi qu'il a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, a de ce fait démontré qu'il s'est fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a encore subi un préjudice moral du fait de l'atteinte importante à sa dignité de salarié.

Le tribunal de ce siège fixe partant le dommage moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.500.- €

#### E. Quant aux frais de scolarité et quant à la demande reconventionnelle de la partie défenderesse

##### a) Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant fait valoir qu'aux termes de sa requête, il a sollicité la condamnation de la partie défenderesse à lui payer le montant de 74.000.- € au titre des frais d'inscription scolaires pour deux années.

Il fait valoir que compte tenu de l'évolution de la situation et de l'existence d'une procédure parallèle pendante devant les juridictions commerciales impliquant l'SOCIÉTÉ6.), la partie défenderesse et lui, il entend apporter des précisions sur ce point.

Il fait en premier lieu valoir que le contrat intitulé « financing agreement » relatif à la scolarité de ses enfants à l'SOCIETE6.) a valablement été conclu entre l'SOCIETE6.) et la partie défenderesse.

Il fait en effet valoir que ce contrat a été signé par deux administrateurs de la partie défenderesse en fonction à l'époque, à savoir PERSONNE2.) et lui, engageant valablement la partie défenderesse.

Il précise encore que l'annexe 1 de son contrat de travail prévoit en son point 5 intitulé « les dépenses scolaires » que « *l'Employé est remboursé de 50% des frais de scolarité payés au Grand-Duché de Luxembourg pour l'éducation en italien ou en anglais de ses trois filles. Ce remboursement est limité à EUR 18.000 pour la première année et à EUR 12.000 pour les années suivantes jusqu'à ce que les filles du Salarié aient 18 ans.* ».

Il fait valoir qu'il y actuellement une procédure commerciale connexe pendante devant les juridictions commerciales.

Il fait ainsi exposer que suivant exploit du 11 septembre 2019, l'SOCIETE6.) a donné assignation à la partie défenderesse à comparaître devant le Tribunal d'arrondissement afin de la voir condamner sur base du « financing agreement » au paiement de la facture relative aux frais de scolarité pour l'année scolaire 2018-2019 à hauteur de 20.197,40 €

Il fait ensuite exposer que suivant exploit du 18 novembre 2019, la partie défenderesse lui a donné assignation en intervention dans cette procédure commerciale afin de le voir condamner au remboursement des frais de scolarité 2017-2018, ainsi qu'à la tenir quitte et indemne de toute condamnation à intervenir vis-à-vis de l'SOCIETE6.) pour le paiement de la facture 2018-2019.

Suivant jugement rendu par la sixième chambre du Tribunal d'arrondissement du 30 janvier 2020, le tribunal a sursis à statuer sur les demandes formées par la partie défenderesse contre lui, dans l'attente d'une décision définitive dans l'affaire pendante devant les juridictions du travail.

Suivant arrêt du 29 mars 2022, le jugement du 30 janvier 2020 a été confirmé en appel et l'appel interjeté par la partie défenderesse a été déclaré irrecevable à son égard.

En ce qui concerne dès lors les frais à charge de la partie défenderesse, le requérant fait valoir que dans la mesure où il y a lieu de tenir compte d'une période de référence de vingt-quatre mois pour l'indemniser du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif, les années scolaires visées sont 2017-2018 et 2018-2019.

En ce qui concerne plus particulièrement l'année scolaire 2017-2018, le requérant fait valoir que la facture relative aux frais d'inscription a été émise par l'SOCIETE7.) le 16 octobre 2017 à hauteur de 19.303,60 € et qu'elle a été réglée par la partie défenderesse en exécution du « financing agreement ».

Il fait ensuite valoir qu'il a par virement bancaire du 14 novembre 2017 remboursé à la partie défenderesse la moitié du montant de cette facture, soit la somme de 9.651,80 €

Il fait dès lors valoir que concernant l'année scolaire 2017-2018, les frais de scolarité ont été payés conformément aux stipulations du « financing agreement » et du contrat de travail, c'est-à-dire pris en charge in fine à 50% par la partie défenderesse.

Il demande partant compte tenu des demandes formées dans l'affaire connexe au Tribunal du Travail de dire que les frais de scolarité de ses enfants pour l'année scolaire 2017-2018 sont à charge de la partie défenderesse à hauteur de 50% dans la limite de 18.000.- € au titre de l'exécution du contrat de travail et de l'indemnisation du préjudice matériel.

Il fait finalement valoir qu'il résulte des pièces qu'il a versées au dossier qu'il a encore engagé divers frais pour la scolarité de ses enfants à hauteur de 1.534,63 € notamment pour des livres, fournitures, voyages scolaires, assurance scolaire, frais de casier, et que ces frais sont à prendre en charge par la partie défenderesse à hauteur de 50%, soit pour le montant de 767,31 €

Il demande partant à voir condamner la partie défenderesse à lui payer de ce chef le montant de 767,31 €

En ce qui concerne ensuite l'année scolaire 2018-2019, le requérant fait valoir que la facture en cause a été émise le 18 octobre 2018 pour un montant de 20.197,40 €

Il fait valoir qu'étant donné que l'année 2018-2019 est couverte par la période de référence à prendre en compte pour le calcul de son préjudice matériel, cette facture doit être prise en charge par la partie défenderesse à hauteur de 50% dans la limite de 12.000.- € conformément à l'annexe 1 du contrat de travail.

Il fait partant valoir que compte tenu de l'affaire connexe, il sollicite du Tribunal du Travail qu'il dise que les frais de scolarité de ses enfants pour l'année scolaire 2018-2019 sont à charge de la partie défenderesse à hauteur de 50% dans la limite de 12.000.- € et que partant, la somme de 10.098,70 € reste à la charge de la partie défenderesse de ce chef.

Il fait encore valoir que des suites de la condamnation par les juridictions commerciales, il part du principe que cette facture a à ce jour été réglée par la partie défenderesse et qu'il ne formule pas de demande en condamnation de ce chef.

Il fait finalement valoir qu'il ne s'oppose pas à procéder au remboursement de 50% de cette facture, soit le montant de 10.098,70 € ou à ce qu'il soit procédé à une compensation avec le montant auquel il conviendra de condamner la partie défenderesse.

La partie défenderesse fait quant à elle valoir qu'elle part du postulat que selon l'article 5 de l'annexe 1 du contrat de travail, il n'était jamais prévu qu'elle soit cocontractante directe de l'SOCIETE6.) où le requérant aurait inscrit ses filles et qu'il n'était pas non plus convenu qu'elle paye directement à l'SOCIETE6.) les frais de scolarité en question.

Elle fait en effet valoir que le requérant avait aux termes de son contrat de travail droit au remboursement de 50% de ces frais, dans les limites fixées entre parties.

Elle fait ainsi valoir que le requérant devait inscrire lui-même ses filles à l'établissement scolaire, payer les frais et lui soumettre son décompte pour en obtenir le remboursement à concurrence de 50%.

Elle fait ensuite valoir que ces frais de scolarité ne constituent pas un avantage en nature alors qu'ils ne seraient pas directement payés par l'employeur et qu'ils ne seraient pas liquidés dans les fiches de salaire comme le loyer ou la voiture de fonction.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a inscrit la société à l'SOCIETE6.) et non ses filles, ce qui ne ferait pas partie de son objet social et ce qui n'aurait pas été prévu contractuellement.

Elle fait ensuite valoir que l'engagement de la société vis-à-vis de l'SOCIETE6.) n'est pas valable à défaut de signature par deux de ses administrateurs.

Elle fait en effet valoir que si le requérant a signé l'engagement avec l'SOCIETE6.), la signature de l'autre administrateur, PERSONNE2.), manque.

Elle fait encore valoir que le requérant était conscient de la nécessité d'avoir deux signatures.

Elle conclut partant à ce sujet que le requérant, qui aurait violé l'article 5 de l'annexe I de son contrat de travail, a signé le contrat avec l'SOCIETE6.) à son insu et qu'il a dépassé ses pouvoirs de signature.

Elle fait ensuite valoir que le contrat avait en l'espèce pris fin à compter du 30 octobre 2017, dernier jour du préavis.

Elle fait ainsi valoir qu'elle n'était plus tenue contractuellement à un remboursement de 50% de ces frais de scolarité à partir du moment où le contrat a été définitivement résilié.

Elle fait ensuite valoir que le requérant ne lui a toutefois remboursé que le montant de 9.651,60 € avec valeur au 15 novembre 2017 suite à la facture des frais d'inscription annuelle de l'SOCIETE6.) du 16 octobre 2017.

Elle fait valoir à ce sujet que le requérant a en ce faisant agi comme si l'obligation de la société de participer à concurrence de 50% des frais de scolarité de ses filles perdurait.

Elle fait en effet valoir que la question se pose de savoir si, au vu de la résiliation du contrat de travail avec effet au 30 octobre 2017, elle devait assumer l'intégralité de l'autre moitié des frais de scolarité.

Elle fait valoir que la réponse à cette question est négative alors que cette obligation au remboursement n'existerait que pour autant que le contrat de travail reste en vigueur.

En conséquence, pour l'année considérée, seuls les frais relatifs au mois de septembre et d'octobre 2017 sont à prendre en charge par elle, à concurrence de 50%.

Elle fait ensuite valoir que les frais annuels d'inscription sont suivant facture de 19.303,20 €

Elle fait ensuite valoir qu'à cette somme de 19.303,20 € s'ajoute les 850.- € de frais de voyage facturés en septembre 2017, soit un total de 20.153,20 €

Elle fait en effet valoir que les autres frais sont tous postérieurs à la date de fin du contrat.

Elle fait ensuite valoir qu'en proratisant sur deux mois, elle était tenue de payer [50% (20.153,20 €: 10 X 2) =] 2.015,32 €

Elle fait cependant valoir qu'elle a payé 19.303,20 € pour l'année scolaire 2017-2018.

Elle fait partant valoir que déduction faite des 2.015,32 € et des 9.651,60 € déjà remboursés par le requérant, il reste un solde de 7.636,28 € que le requérant lui redoit de ce chef.

Elle fait ensuite valoir qu'elle a également payé la facture de l'SOCIETE6.) se rapportant à l'année 2018-2019 alors que le contrat de travail entre parties aurait été résilié depuis deux ans et qu'aucune participation quelconque n'aurait en vertu du contrat de travail encore été de mise dans son chef.

Elle fait ainsi valoir qu'au titre de ces frais de scolarité, le montant total de 20.197,40 € lui a été directement facturé par l'SOCIETE6.), montant qu'elle aurait payé intégralement.

Elle fait partant valoir que le requérant, qui aurait déclaré être prêt à rembourser 50% de ce montant, est au contraire tenu de la lui rembourser dans son intégralité, dès lors que le contrat de travail a été résilié entre parties avec effet au 30 octobre 2017.

Elle formule partant une demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer le montant de (7.636,28 €+ 20.197,40 €=) 27.833,68 €

Elle demande le remboursement de cette somme sur base de l'enrichissement sans cause, sinon à titre de dommages et intérêts sur base de l'article L.121-9 du code du travail.

Elle fait ainsi valoir que le requérant s'est enrichi en évitant une dépense et qu'elle s'est appauvrie en payant des frais non pas dans son propre intérêt, mais dans celui de son ancien salarié.

Elle fait finalement valoir à ce sujet qu'il y a un lien de causalité entre l'enrichissement du requérant et son appauvrissement.

En ce qui concerne la demande de la partie défenderesse en remboursement des frais de scolarité, le requérant la conteste.

Il demande à voir déclarer cette demande irrecevable, sinon à la voir rejeter.

Il fait en effet valoir qu'il y a un problème procédural alors que la partie défenderesse aurait formé la même demande devant le Tribunal de commerce.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse l'a mis en intervention devant le Tribunal de commerce pour la tenir quitte et indemne des frais qu'elle a payés à l'SOCIETE6.).

Il fait dès lors valoir que la partie défenderesse ne peut pas former cette demande deux fois devant deux juridictions distinctes et qu'il y a en l'espèce litispendance.

Il fait ensuite valoir que le contrat avec l'SOCIETE6.) n'a pas été conclu à l'insu de la partie défenderesse.

Il fait valoir que ce contrat a bien été signé par PERSONNE2.) alors que la signature reprendrait le nom de ce dernier.

Il fait ainsi valoir que le contrat a été exécuté conformément à l'intention des parties.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas fait de plainte pour faux.

Il fait ensuite valoir que le Tribunal du Travail n'est pas saisi de la validité de ce contrat.

Il fait encore valoir que la prise en charge par la partie défenderesse des frais de scolarité constitue un élément de son salaire.

Le requérant, qui admet avoir manqué de réactivité, est finalement d'accord à rembourser 50% de la facture du 18 octobre 2018.

La partie défenderesse conteste qu'il y ait en l'espèce litispendance alors qu'on ne serait pas en présence de deux juridictions également compétentes.

Elle fait valoir que c'est la responsabilité du salarié qui est recherchée ici et que le Tribunal du Travail a été saisi en premier.

Elle fait ensuite valoir que le contrat avec l'« SOCIETE6. » a été conclu à son insu et que le requérant a notamment été licencié pour cela.

La partie défenderesse donne finalement à considérer que le requérant est d'accord à rembourser une partie des montants et qu'il demande la compensation des montants éventuellement réduits de part et d'autre.

Le requérant fait finalement valoir qu'il y a bien litispendance en l'espèce alors que la demande serait la même.

Il donne à considérer que même si la partie défenderesse substitue la base légale de sa demande, celle-ci resterait la même.

Le requérant fait partant valoir qu'on ne peut pas le condamner deux fois pour la même demande.

#### b) Quant aux motifs du jugement

Avant de statuer sur les demandes du requérant relatives à ses frais de scolarité et sur la demande reconventionnelle de la partie défenderesse en remboursement de frais de scolarité, il y a lieu, avant tout autre progrès en cause, de refixer l'affaire pour permettre au requérant de verser le jugement du Tribunal d'arrondissement du 30 janvier 2020, numéro TAL-2019-07225 et TAL-2019-09532 du rôle, ainsi que l'arrêt de la Cour d'appel du 29 mars 2022, numéro CAL-2020-00305 du rôle.

Il y a partant lieu de réserver les demandes du requérant relatives à ses frais de scolarité et la demande reconventionnelle de la partie défenderesse en remboursement de frais de scolarité en l'état actuel de la procédure.

### **III. Quant à la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi**

L'ETAT a à l'audience du 25 mai 2023 réitéré les conclusions qu'il a prises le 9 octobre 2019.

Il demande plus particulièrement à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 65.594,93 € à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant pour la période allant du 31 octobre 2017 au 18 mars 2019 inclus, ce montant 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 ainsi qu'aux services publics de l'emploi étrangers en application du règlement (CE) N° 883/2004 du Parlement Européen et du Conseil du 29 avril 2004 portant coordination des systèmes de sécurité sociale pour la ou les périodes couvertes par les salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.

Etant donné que le licenciement du requérant a été déclaré abusif et que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel a été déclarée fondée sur une période de référence de six mois, il y a en application de l'article L.521-4(5) du code du travail lieu de déclarer fondée la demande de l'ETAT pour le montant de 27.641,82 €

Il y a partant lieu de condamner la partie défenderesse à payer à l'ETAT le montant de 27.641,82 € avec les intérêts légaux à partir du 9 octobre 2019, date de la demande, jusqu'à solde.

#### **IV. Quant à la demande des parties en allocation d'une indemnité de procédure**

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €

Il y a lieu de réserver les deux demandes en allocation d'une indemnité de procédure en l'état actuel de la procédure.

#### **V. Quant à la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement**

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation à la réparation du préjudice que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif alors que les conditions d'application des articles 115 et 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile ne sont pas remplies en l'espèce.

La dernière demande doit être déclarée non fondée pour la demande du requérant en paiement d'arriérés de salaire, ainsi que pour la demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris, alors que ces deux dernières demandes ont été rejetées.

### **PAR CES MOTIFS**

#### **le Tribunal du Travail de et à Luxembourg**

#### **statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**revu** le jugement no 3422/19 rendu par le Tribunal du Travail de et à Luxembourg en date du 14 novembre 2019 ;

**revu** l'arrêt de la Cour d'appel du 10 mars 2022, numéro CAL-2020-00085 du rôle ;

**donne** acte à PERSONNE1.) qu'il augmente sa demande en paiement d'arriérés de salaire à la somme de 10.492,21 €;

lui **donne** ensuite acte qu'il augmente sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris à la somme de 717,88 €;

lui **donne** encore acte qu'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 307.050,77 €;

lui **donne** finalement acte qu'il demande également le montant de 20.307,51 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis ;

**déclare** d'ores et déjà irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis ;

**déclare** d'ores et déjà non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire et la rejette ;

**déclare** d'ores et déjà non fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris et la rejette ;

**déclare** d'ores et déjà fondée sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 71.758,14 €;

**déclare** d'ores et déjà fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 7.500.- €;

**déclare** fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, pour le montant de 27.641,82 €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, le montant de 27.641,82 € avec les intérêts légaux à partir du 9 octobre 2019, date de la demande, jusqu'à solde ;

**pour le surplus et avant tout autre progrès en cause,**

**refixe** l'affaire à l'audience publique du **jeudi 26 octobre 2023, 09h00 heures, salle JP.0.15, rez-de-chaussée, Plateau du Saint-Esprit**, afin de permettre à PERSONNE1.) de verser le jugement du Tribunal d'arrondissement du 30 janvier 2020, numéro TAL-2019-07225 et TAL-2019-09532 du rôle, ainsi que l'arrêt de la Cour d'appel du 29 mars 2022, numéro CAL-2020-00305 du rôle ;

**réserve** toutes les autres demandes, ainsi que les frais et dépens de l'instance, en l'état actuel de la procédure.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

**s. Béatrice SCHAFFNER**

**s. Yves ENDERS**