

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 707/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
MARDI, 28 FEVRIER 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Gabriel LA TERZA
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

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

comparant par Maître Bertrand COHEN-SABBAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.) s.a.,

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

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

comparant par Maître Naïma EL HANDOUZ, avocat à la Cour, demeurant à Kopstal, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 6 juillet 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 1^{er} août 2022.

Après refixation, l'affaire fut retenue à l'audience publique du 3 janvier 2023. L'affaire fut ensuite refixée pour continuation des débats à l'audience publique du 17 janvier 2023. La partie demanderesse fut représentée par Maître Bertrand COHEN-SABBAN, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Naïma EL HANDOUZ.

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 SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 6 juillet 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société anonyme SOCIETE1.) s.a., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour

- voir juger que le terme du préavis est fixé au 14 mai 2022 ;
- voir juger non fondée la résolution du 13 juin 2022 par la partie défenderesse de la transaction du 12 novembre 2021 ;
- pour voir prononcer principalement la résolution judiciaire de la transaction du 12 novembre 2021 aux torts exclusifs de la partie défenderesse et pour la voir condamner à lui payer des dommages et intérêts d'un montant de 45.218,94 € du fait de cette résolution sous réserve de modification en cours d'instance ;
- partant pour voir juger que les parties seront remises dans la situation qui étaient la leur préalablement à la transaction ;
- en conséquence, pour voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 211.021,72 € à titre d'indemnité de départ légale et supra légale sous réserve de modification en cours d'instance ;

- pour la voir condamner à lui payer le montant de 5.217,67 € à titre d'indemnité compensatoire de congés payés sous réserve de modification en cours d'instance ;
- pour la voir condamner à lui payer le montant de 2.977,09 € au titre de l'assurance complémentaire pension sous réserve de modification en cours d'instance ;
- subsidiairement, pour voir condamner la partie défenderesse à lui payer une indemnité de départ d'un montant de 15.072,98 €, une indemnité compensatoire de congés payés d'un montant de 5.217,67 € et une indemnité transactionnelle d'un montant de 45.218,94 €, ces montants sous réserve de modification en cours d'instance.

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande encore à voir juger que les montants alloués porteront intérêt au taux légal à compter de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre un certificat de travail, la fiche de rémunération non périodique au visa de l'article L.125-7 du code du travail, ainsi que l'attestation patronale, le tout avec une astreinte de 150.- € par jour de retard à compter de la notification du présent jugement.

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 11.700.- € au titre de ses frais d'avocat sous réserve de pouvoir augmenter ce montant en cours d'instance.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

I. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant a exposé ses demandes, ainsi que les moyens à l'appui de ces dernières, dans sa requête, annexée au présent jugement.

Il fait plus particulièrement exposer

- qu'il a en date du 16 janvier 2016 été embauché par la partie défenderesse en qualité de « chief financial officer » avec une reprise d'ancienneté au 1^{er} janvier 2011 ;
- que les parties au litige ont en date du 1^{er} janvier 2018 signé un avenant au contrat de travail du 16 janvier 2016 ;
- que la partie défenderesse a résilié son contrat de travail le 12 novembre 2021 moyennant un préavis légal de six mois non dispensé et dont le terme était fixé au 14 mai 2022 ;
- que le même jour, les parties au litige ont signé un protocole d'accord transactionnel prévoyant notamment la possibilité pour la partie défenderesse de prolonger unilatéralement le préavis initial du 14 mai au 30 juin 2022 ;
- que la transaction stipule à cet égard que la prolongation du préavis initial sera confirmée le cas échéant au salarié par écrit séparé de l'employeur ;

- qu'il a exécuté son préavis du 12 novembre 2021 au 8 mars 2022 ;
- qu'il a du 9 mars au 14 mai 2022 été incapable de travailler pour cause de maladie et qu'il a à cette fin transmis un certificat médical d'incapacité de travail à la partie défenderesse ;
- que ce certificat a été prolongé par la suite ;
- que le 14 mai 2022, pas plus que par la suite, aucun écrit séparé de la partie défenderesse ne l'a informé de la prolongation du préavis jusqu'au 30 juin 2022 ;
- que dans le doute quant aux velléités de la partie défenderesse, il a continué à transmettre à cette dernière des certificats médicaux au-delà du terme de son préavis ;
- que le 15 mai 2022, la partie défenderesse ne lui a réglé ni l'indemnité légale et supra légale, ni l'indemnité compensatoire pour congés non pris, ni l'indemnité transactionnelle de trois mois de salaire ;
- que le 13 juin 2022, soit près d'un mois après le terme du préavis, la partie défenderesse a résolu soudainement et sans mise en demeure préalable le protocole transactionnel à ses torts ;
- qu'ainsi, et dans le seul but d'échapper au règlement de l'indemnité transactionnelle, c'est de parfaite mauvaise foi que la partie défenderesse se prévaut d'un prétendu non-respect par lui de son obligation de présence sur site alors que la dispense a été expressément convenue lorsque la transaction a été négociée ;
- que la partie défenderesse a cru devoir recourir à la filature pour lui reprocher de résider en Bretagne et non pas sur ADRESSE3.) ;
- que la partie défenderesse lui a imputé un prétendu caractère fictif de son incapacité de travail et ce sans jamais le convoquer à une contre-expertise médicale ;
- que le 24 juin 2022, il a annoncé à la partie défenderesse son intention de saisir le Tribunal du Travail ;
- que le 4 juillet 2022, il a mis la partie défenderesse en demeure de lui faire parvenir un certificat de travail, sa fiche de rémunération périodique pour le mois de juin 2022, sa fiche de rémunération non périodique au regard de la résiliation intervenue et son attestation patronale ;
- qu'alors que la partie défenderesse ne lui a versé aucune rémunération pour le mois de juin 2022 et qu'elle ne lui a remis aucune fiche de salaire pour le mois de juin 2022 malgré mise en demeure, elle a confirmé l'absence d'écrit prolongeant le préavis et que le préavis a ainsi bien trouvé son terme au 14 mai 2022 ;
- que le 4 juillet 2022, il a mis la partie défenderesse en demeure de lui payer les trois mois d'indemnité transactionnelle stipulée à la transaction, ce que son ancien employeur n'aurait pas fait ;
- qu'il n'a compte tenu des manquements de la partie défenderesse eu aucun autre choix que celui de procéder par voie judiciaire.

Au fond, le requérant se base sur l'article L.124-3(2) du code du travail pour retenir que son préavis légal est de six mois.

Il fait ainsi valoir qu'étant donné que son ancienneté de service remonterait au 1^{er} janvier 2011 et que son contrat de travail aurait été résilié le 12 novembre 2021, son préavis légal est de six mois et qu'il a expiré le 14 mai 2022.

Il fait encore valoir que c'est précisément ce que mentionne la lettre de résiliation de son contrat de travail.

Il fait encore valoir à titre subsidiaire que si la partie défenderesse devait soutenir que le préavis a été prolongé jusqu'au 30 juin 2022, il lui appartient de rapporter la preuve selon laquelle elle lui a confirmé par écrit la prolongation du préavis initial.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse ne lui a pas confirmé la prolongation de son préavis initial ni avant, ni après, le terme du préavis.

Il conclut que le terme du préavis est dans cette hypothèse aussi fixé au 14 mai 2022.

Il fait finalement valoir à ce sujet que la partie défenderesse ne peut se prévaloir d'une quelconque prolongation du préavis alors que ladite prolongation serait intervenue par application d'une convention qu'elle aurait par ailleurs résolue.

Il se base ensuite sur l'article 1184 du code civil pour retenir que la partie défenderesse a par lettre du 13 juin 2022 procédé à la résolution de la transaction conclue entre les parties au litige le 12 novembre 2021.

Il fait valoir à ce sujet que par courrier du 13 juin 2022, la partie défenderesse lui a imputé des prétendus manquements contractuels afin de ne pas lui régler ce à quoi elle était tenue.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse ne lui a adressé aucune mise en demeure de s'exécuter avant de résoudre la transaction.

Il fait partant valoir que la résolution de la partie défenderesse ne peut dès à ce stade pas prospérer.

Il fait ensuite valoir que les manquements opposés par la partie défenderesse ne sont pas fondés.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse se prévaut en premier lieu du prétendu non-respect par lui de l'« obligation de présence sur site ».

Il fait cependant valoir que cette obligation de présence a été volontairement exclue de la transaction, ainsi que le mentionnerait PERSONNE2.) dans son courriel du 10 novembre 2021.

Il conclut partant que le premier reproche formulé par la partie défenderesse à son encontre est infondé.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse a cru devoir recourir à une filature via détective privé pour tenter de démontrer qu'il a résidé en Bretagne le vendredi, 13 mai 2022 et le lundi, 16 mai 2022.

Il se réfère ainsi à un arrêt de la Cour d'appel du 6 juillet 2017, numéro 43731 du rôle, ainsi que sur un arrêt de la Cour d'appel du 25 juin 2020, CAL-2019-00881, pour retenir que la jurisprudence luxembourgeoise écarte des débats les filatures organisées par un employeur comme étant un moyen de preuve illicite.

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il réside où bon lui semble, que cela soit à ADRESSE4.) jusqu'au 11 juillet 2020, en Bretagne du mois de juillet 2020 au 15 février 2021, à ADRESSE3.) à compter du 15 février 2021 et de nouveau en Bretagne à compter du mois d'avril 2022.

Il conclut partant que le deuxième reproche formulé par la partie défenderesse à son encontre est vain.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse lui impute un prétendu caractère fictif de son incapacité de travail et ce sans jamais l'avoir convoqué à une contre-expertise médicale.

Il rappelle à ce sujet que son premier arrêt de travail date du 9 mars 2022 et que son préavis s'est terminé le 14 mai 2022.

Il fait ainsi valoir qu'il appartenait en cas de doute quant à la réalité de ses certificats médicaux à la partie défenderesse de le convoquer à une contre-expertise médicale auprès d'un médecin de son choix entre le 9 mars 2022 et le 14 mai 2022.

Il fait cependant valoir que la partie défenderesse ne l'a pas fait et qu'elle ne peut donc pas se prévaloir de sa propre inertie pour un mois après le terme du préavis résoudre la transaction sous de vains prétextes.

Il fait finalement valoir qu'au pire et à supposer que la partie défenderesse ait estimé qu'il ait commis une faute, il lui aurait appartenu d'engager une procédure disciplinaire visant à le sanctionner, au besoin par un licenciement pour faute grave en cours de préavis.

Il fait finalement valoir que la partie défenderesse se contente d'affirmer qu'il aurait violé son obligation d'exclusivité à compter du vendredi, 13 mai 2022 alors que le préavis se serait achevé le samedi, 14 mai 2022.

Il conclut à ce sujet que cette allégation est en tout état de cause fautive.

Il conclut partant que la résolution du 13 juin 2022 est à déclarer non fondée.

Il fait ensuite valoir que même à supposer que la résolution du 13 juin 2022 soit fondée, cette résolution emporterait l'anéantissement de la transaction avec effet rétroactif.

Il soutient dès lors que le contrat de travail à durée indéterminée du 1^{er} janvier 2018 trouverait ainsi et quoiqu'il en soit à s'appliquer.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse lui serait dès lors redevable de l'« indemnité compensatrice additionnelle supra légale correspondant à douze mois de salaire en cas de rupture du contrat » à son initiative.

Il fait partant valoir qu'il y a lieu de prononcer la résolution judiciaire de la transaction aux torts de la partie défenderesse alors que cette dernière ne lui aurait pas réglé l'indemnité transactionnelle de trois mois de salaire laquelle lui aurait été due à compter du 15 mai 2022 ; qu'elle ne lui aurait pas réglé l'indemnité compensatoire pour congés non pris qui lui aurait été due à compter du 15 mai 2022, qu'elle ne lui aurait pas réglé l'indemnité de départ qui lui aurait été due à partir de cette dernière date, ni ne lui aurait fourni les documents de fin de contrat lesquels lui auraient été dus à partir du 20 mai 2022 en application de la loi, ceci alors qu'elle aurait été mise en demeure de s'exécuter.

Le requérant soutient en effet que ces manquements sont suffisamment graves pour justifier la résolution de la transaction dont la partie défenderesse se prévaudrait par ailleurs.

A l'audience du 3 janvier 2023, le requérant a encore fait valoir que suite à sa démission du 11 octobre 2021, la partie défenderesse l'a approché pour lui dire que sa démission était compliquée et pour lui demander de ne pas démissionner.

Il a ainsi fait valoir que les parties au litige sont après discussions revenues d'un commun accord sur sa démission qui n'existerait partant plus.

Il a ainsi encore fait valoir que la partie défenderesse a été d'accord pour revenir sur sa démission alors qu'elle l'aurait licencié pour transiger ensuite avec lui.

Il a en effet fait valoir que la partie défenderesse l'a congédié le 12 novembre 2021 avec un préavis de six mois qui aurait couru jusqu'au samedi, 14 mai 2022.

Il a partant fait valoir à ce sujet que son dernier jour de travail a été le vendredi, 13 mai 2022.

Il a ensuite fait valoir que son préavis a débuté le 15 novembre 2021 et qu'il a été en incapacité de travail pour cause de maladie à partir du 9 mars 2022.

Il a ensuite fait valoir que le 14 mai 2022 est arrivé et qu'il n'a rien obtenu de la partie défenderesse.

Il a ainsi fait valoir que la lettre de la partie défenderesse datée du 13 juin 2022 constitue une lettre de résolution de la transaction et il demande à voir qualifier cette lettre par le tribunal.

En ce qui concerne ensuite la fin de la date du préavis, le requérant a fait valoir que la date du 14 mai 2022 résulte à la fois de la loi, du contrat de travail signé entre les parties au litige et des écritures de la partie défenderesse.

Il a ainsi fait valoir que sa lettre de licenciement indique la date du 14 mai 2022 comme date de la fin de son préavis.

Il a encore fait valoir que la partie défenderesse a indiqué dans son attestation patronale la date du 14 mai 2022 comme étant la date à laquelle son préavis a pris fin.

Il a finalement fait valoir que la transaction indique comme date de la fin du préavis celle du 14 mai 2022 et que le préavis peut éventuellement être étendu jusqu'au 30 juin 2022 par un écrit séparé de la partie défenderesse.

Il a cependant fait valoir qu'un tel écrit n'existe pas, de sorte que son préavis aurait pris fin le 14 mai 2022.

Il a ensuite fait valoir que la lettre de la partie défenderesse du 13 juin 2022 suivant laquelle elle lui aurait écrit qu'elle ne paierait pas l'indemnité transactionnelle à défaut pour lui de respecter ses engagements doit être considérée comme une résolution contractuelle de la transaction.

En ce qui concerne ensuite son « obligation de présence sur site », le requérant a fait valoir qu'il résulte du mail de négociation du 10 novembre 2021 que PERSONNE2.) lui a dit que la clause de présence physique serait enlevée.

Il a partant fait valoir que l'absence de travail sur site ne constitue pas une faute qui pourrait lui être reprochée.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à son adresse, le requérant a encore fait valoir qu'il a été en télétravail et que la partie défenderesse s'est de façon inadmissible immiscée dans sa vie privée.

Il a finalement fait valoir à ce sujet que la partie défenderesse a été de mauvaise foi en procédant à sa filature.

Il a en effet fait valoir que la partie défenderesse ne pouvait plus lui faire de reproches pour la journée du 16 mai 2002 alors que le préavis n'aurait pas été étendu faute d'écrit en ce sens.

Il a finalement fait valoir que la partie défenderesse ne saurait pas lui reprocher d'avoir violé son obligation d'exclusivité alors que les faits du 16 mai 2022 se situeraient après la fin de son préavis et qu'ils ne seraient pas fautifs.

Il a conclu à ce sujet qu'il n'a pas commis de faute, de sorte que la résolution de la transaction par son ancien employeur ne serait pas justifiée.

Il a encore fait valoir à ce sujet que s'il avait commis des fautes justifiant la résolution de la transaction, on en reviendrait au licenciement.

Il a finalement demandé au tribunal de prononcer la résolution judiciaire de la transaction litigieuse aux torts de la partie défenderesse.

A l'audience du 26 janvier 2023, audience à laquelle l'affaire a été refixée pour continuation des débats, la partie défenderesse a fait exposer que le requérant a en date du 11 octobre 2021 démissionné de son travail tout en demandant d'être dispensé de prester son préavis.

Elle a cependant fait valoir qu'elle a refusé de dispenser le requérant de son préavis en raison des responsabilités du salarié dans la société qui aurait connu des difficultés opérationnelles en cas d'une telle dispense.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a le 11 octobre 2021 informé la CSSF que le requérant a démissionné le même jour, qu'elle refusait de le dispenser de la prestation de son préavis afin d'assurer la protection de la continuité opérationnelle de l'entreprise et qu'elle conduirait des discussions avec le requérant afin de trouver des modalités de sortie à l'amiable qui puissent garantir un passage de consignes ordonné et complet.

Elle a ainsi fait valoir que les parties au litige ont discuté pendant un mois pour trouver un accord consistant en un licenciement du requérant par la partie défenderesse le 12 novembre 2021 et en la conclusion d'un accord transactionnel le même jour.

Elle a ainsi encore fait valoir que la transaction ne constitue pas seulement un avantage pour elle, mais qu'elle prévoit trois mois d'indemnité transactionnelle pour le requérant qui allait en outre bénéficier des indemnités de chômage.

Elle s'est ensuite référée à l'article 2 de la transaction du 12 novembre 2021 pour retenir qu'elle souhaitait un passage des informations au niveau du nouveau directeur et de nouveau comptable de la société.

En ce qui concerne la date de la fin du préavis, la partie défenderesse a fait valoir qu'il y a dans le doute lieu de se référer à l'intention des parties.

Elle a ainsi fait valoir que la date effective de la fin du contrat est selon cette intention le 30 juin 2022.

Elle a en effet fait valoir que la transaction du 12 novembre 2021 fixe de manière claire dans son article 2 la fin du préavis au 30 juin 2022.

Elle a ainsi renvoyé au paragraphe 2 de l'article 2 de la transaction et au paragraphe suivant pour retenir que la fin de la relation de travail se situe au 30 juin 2022.

Elle a finalement fait valoir à ce sujet que le dernier paragraphe de l'article 2 de la transaction ne contient pas l'obligation pour elle de faire un écrit pour la prolongation du préavis.

Elle a finalement fait valoir que le requérant avait parfaitement compris que la fin du préavis était fixée au 30 juin 2022 alors qu'il lui aurait adressé le certificat médical du 27 mai 2022, qu'il aurait perçu un mois entier de salaire pour le mois de mai 2022 sans protester et qu'il aurait sollicité sa fiche de salaire pour le mois de juin 2022.

Elle a partant demandé à ce que la date de la fin du préavis du requérant soit fixée à la date du 30 juin 2022.

En ce qui concerne la filature du requérant à laquelle elle a fait procéder, la partie défenderesse a expliqué qu'elle a eu des doutes concernant les arrêts de maladie de son ancien salarié.

Elle a fait valoir qu'elle aurait pu refuser au requérant la dispense de prester le préavis suite à sa démission, mais qu'elle voulait quelque chose à l'amiable parce que ce dernier n'était pas content.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant s'est mis en maladie une fois qu'il avait posé ses congés.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a payé au requérant ses indemnités et que ce dernier n'avait pas l'intention de revenir.

Elle a donc fait valoir qu'elle a procédé à la filature du requérant alors qu'elle n'aurait pas eu d'adresse pour le convoquer à une contre-expertise médicale.

Elle s'est ensuite basée sur un arrêt de la Cour de Cassation française du 10 septembre 2014 pour retenir que la filature à laquelle elle a fait procéder est légale alors que le rapport d'activité du détective privé serait un simple récit d'activités observées à partir de la voie publique qui ne constituerait pas une atteinte à la vie privée, ni une atteinte disproportionnée eu égard au droit à la preuve de toute partie en procès.

Elle s'est encore référée à un arrêt de la Cour d'appel du 18 janvier 2007, numéro 29981 du rôle, pour retenir que les constatations que le détective privé a faites dans son rapport ne constituent pas une intrusion illicite dans la vie privée du requérant.

Elle a ainsi fait valoir qu'appliquer le principe général selon lequel un rapport dressé à la suite d'une filature ne peut pas être pris en considération sans discernement et notamment dans une affaire comme la présente où les observations ont eu lieu uniquement dans des lieux publics conduirait à rendre impossible tout témoignage de la part de personnes dont la mission peut être d'observer et de contrôler certains faits ou prestations.

Elle a finalement fait valoir à ce sujet qu'il en résulterait une dénaturation systématique de la convention européenne des Droits de l'Homme en faveur des contractants de mauvaise foi qui échapperaient à tout constat de leur faute.

Elle s'est finalement référée à un jugement du Tribunal d'arrondissement de et à Luxembourg du 12 mai 2017, répertoire n° 1897/2017, pour retenir que le recours à un détective privé est admissible pour autant que l'atteinte à la vie privée est justifiée par la protection d'autres intérêts, comme par exemple les droits de la défense, et que l'immixtion dans la vie privée est proportionnée par rapport au but poursuivi.

Elle a partant demandé à ce que le rapport du détective privé qu'elle a versé au dossier soit pris en considération par le tribunal.

Elle a ensuite fait valoir qu'il résulte dudit rapport que le détective privé a été informé par l'épouse (PERSONNE3.), résidant à l'ancienne adresse du requérant à (ADRESSE4.), que ce dernier a déménagé en Bretagne avec sa famille pour gérer des gîtes depuis près de deux années.

Elle a fait valoir que cette personne a remis au détective la carte de visite des gîtes et la fiche de contact du téléphone du requérant.

Elle a ensuite fait valoir que le détective a le 13 mai 2022 pris rendez-vous avec l'épouse du requérant qui lui aurait indiqué qu'elle gère les lieux avec son mari.

Elle a ainsi fait valoir que la filature du requérant n'a débuté que le 13 mai 2022 alors que le détective n'aurait eu connaissance de l'adresse exacte du salarié qu'à cette date.

Elle a encore fait valoir que le jour du 16 mai 2022 a été le plus compromettant alors que le requérant aurait fait des allers et retours entre le gîte et d'autres endroits.

Elle a partant fait valoir que le requérant a été en Bretagne et qu'il s'est occupé de l'activité de gestion de gîte et de travaux sur chantier, ceci alors qu'il était supposé être malade.

Elle a partant conclu que la maladie du requérant a été fictive.

Elle a ensuite fait valoir que son courrier du 13 juin 2022 ne constitue pas une résolution de la transaction que les parties au litige ont conclue le 12 novembre 2021.

Elle a fait valoir qu'elle envoyé le prédit courrier du 13 juin 2022 au requérant alors qu'elle aurait compris après avoir reçu le rapport du détective privé que le requérant n'allait pas revenir.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a fait ce courrier pour mettre le requérant face à ses obligations auxquelles ce dernier se serait soustrait.

Elle a ainsi encore fait valoir qu'elle a dit au requérant qu'elle n'allait pas lui régler ses indemnités légales et transactionnelles s'il ne donnait pas ce qu'il a promis.

Elle a finalement soutenu à ce sujet qu'elle a refusé d'exécuter ses obligations à défaut pour le requérant d'avoir exécuté les siennes, de sorte qu'elle lui aurait opposé une exception d'inexécution.

Elle a ainsi soutenu que le requérant a dès le début su qu'il n'allait pas exécuter ses obligations alors qu'elle aurait eu pour but que les consignes soient passées de manière ordonnée et complète.

Elle a ensuite fait valoir qu'une résolution de la transaction n'est en l'espèce pas possible alors qu'un contrat à exécution successive ne saurait pas avoir d'effet rétroactif.

Elle a ainsi fait valoir que la résolution d'un contrat ne saurait avoir d'effets que pour l'avenir.

Elle a ensuite fait valoir qu'une telle résolution aurait pour effet de déséquilibrer la convention conclue entre les parties au litige.

Elle a ensuite fait valoir que la transaction ne saurait pas être résolue à ses torts alors qu'elle n'aurait commis aucune faute.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle a réglé tous les salaires au requérant, qu'elle a posé une exception d'inexécution et que son ancien salarié n'est pas revenu vers elle.

Elle a en effet fait valoir que le requérant, qui n'aurait pas voulu arranger les choses, est tout de suite parti au procès.

Elle a encore fait valoir à ce sujet que le fait pour elle d'avoir retenu des sommes à la fin a été son droit le plus légitime alors que l'exécution par le requérant de ses obligations serait devenue impossible.

Elle s'est finalement opposée à l'exécution de la transaction alors qu'elle n'aurait rien reçu en contrepartie.

Elle demande partant le rejet de toutes les demandes du requérant relatives à la résolution de la transaction.

Elle a finalement demandé reconventionnellement la résolution de la transaction aux torts exclusifs du requérant alors que ce dernier aurait commis de nombreuses fautes.

Elle a ainsi en premier lieu fait valoir que la maladie du requérant a depuis le début été fictive alors que ce dernier se serait adonné à l'activité de gestion de gîte depuis deux ans et qu'il aurait fait des travaux sur ses chantiers.

Elle a finalement fait valoir que le requérant a de ce fait également violé son contrat de travail et son obligation de loyauté envers elle.

Elle a à ce sujet renvoyé à l'article 13 du contrat de travail du requérant suivant lequel ce dernier se serait engagé pendant la durée de son contrat à n'exercer aucune autre activité professionnelle complémentaire, sauf autorisation préalable expresse et écrite de sa part.

Elle a ensuite à l'audience du 26 janvier 2023 formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 45.218,94 € à titre de dommages et intérêts pour inexécution par lui de ses obligations découlant de la transaction.

Elle y a ensuite formulé une deuxième demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui restituer les salaires qu'elle lui a payés durant sa maladie qui aurait été fictive, demande qu'elle chiffre à la somme de 41.276,84 €

Elle y a ensuite formulé une troisième demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 30.145,96 € à titre de dommages et intérêts pour violation par lui de la clause d'exclusivité telle qu'elle figure à l'article 13 de son contrat de travail.

Elle a encore demandé la compensation des montants éventuellement réduits de part et d'autre.

La partie défenderesse y a finalement formulé une quatrième demande reconventionnelle tendant à voir condamner le requérant à lui restituer des objets professionnels, à savoir un I-Phone 13 Promax, un laptop HP avec sa batterie et son câble, son badge, sa carte d'essence et sa carte Luxtrust.

Le requérant a à l'audience du 26 janvier 2023 contesté la version des faits de la partie défenderesse.

Il a contesté qu'il exploite avec son épouse une activité de maison d'hôte.

Il a à ce sujet soutenu que c'est son épouse qui fait cela et qu'il habite sa maison d'habitation où il peut être amené à faire des travaux.

Il a encore soutenu qu'il a seulement donné un coup de main à son épouse.

Il a finalement fait valoir que même s'il avait exploité une maison d'hôte, la partie défenderesse aurait dû en tirer les conséquences et le licencier en cours de préavis, ce qu'elle n'aurait pas fait.

Il a encore fait valoir qu'il n'a pas conclu la transaction pour pouvoir toucher le chômage, mais parce qu'il a voulu partir.

Il a encore fait valoir à ce sujet que c'est la partie défenderesse qui a voulu qu'il reste alors qu'elle aurait eu besoin de lui.

Il a ensuite fait valoir qu'il a du 11 novembre 2021 au 9 mars 2022 transmis ce qu'il devait transmettre, de sorte qu'il n'aurait commis aucune faute.

Il a ainsi fait valoir que c'est la partie défenderesse qui n'a pas eu l'intention d'exécuter ses obligations.

Il a ensuite contesté que sa maladie ait été fictive et il a fait valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de le prouver.

Il a ainsi fait valoir que la partie défenderesse aurait dû pour cela procéder à une contre-expertise médicale, ce qu'elle serait restée en défaut de faire.

Il a ensuite contesté avoir été déloyal envers la partie défenderesse.

Il a finalement fait valoir à ce sujet que la partie défenderesse a compris qu'elle n'avait pas d'intérêt à le licencier en cours de préavis.

En ce qui concerne ensuite la date de la fin du préavis, le requérant a fait valoir que la transaction n'a pas lieu à être interprétée alors qu'elle serait claire.

Il a ensuite fait valoir que le préavis originel est le fruit de la loi, qu'il est d'ordre public et que la volonté n'y est pour rien.

Il a ainsi fait valoir que le préavis est en l'espèce de six mois et qu'il a couru du 15 novembre 2021 au 14 mai 2012.

Il a encore fait valoir que le délai de préavis aurait suivant la transaction pu être prolongé au-delà de six mois en cas d'écrit de la partie défenderesse.

Il a cependant fait valoir que ce délai n'a en l'espèce à défaut d'écrit de la partie défenderesse pas été prolongé.

Il a conclu à ce sujet que la partie défenderesse ne peut pas lui faire de reproches pour des faits qui se seraient passés après la fin du préavis.

Il a finalement fait valoir à ce sujet que la partie défenderesse a bien eu à l'esprit que le contrat s'est terminé le 14 mai 2022 alors qu'elle ne lui aurait plus transmis ses fiches de salaire après le 14 mai 2022, qu'elle aurait marqué le 14 mai 2022 comme dernier jour de travail dans son certificat de travail et qu'elle ne lui aurait pas payé son salaire pour le mois de juin 2022.

Il a en effet fait valoir qu'il n'est passé au « payroll » de la sécurité sociale qu'à partir du 1^{er} juillet 2022.

En ce qui concerne ensuite le courrier daté du 13 juin 2022, la requérant a soutenu que la partie défenderesse a par ce courrier bien résolu la transaction.

Il a fait valoir que ce courrier ne fait pas état d'une exception d'inexécution alors que la partie défenderesse n'y aurait pas écrit qu'elle ne le paierait pas tant qu'il n'aurait pas passé les informations.

Il a ainsi fait valoir que la partie défenderesse lui a dans ce courrier reproché un arrêt fictif et le fait qu'il aurait travaillé ailleurs, fautes qui justifieraient le non-paiement des indemnités transactionnelles prévues dans la transaction.

Il a partant fait valoir qu'il y a bien eu résolution ou résiliation de la transaction qui n'existerait dès lors plus.

Il a finalement fait valoir à ce sujet qu'on repart ainsi sur le licenciement qui renverrait à son contrat de travail qui renverrait à une indemnité compensatrice additionnelle supra légale correspondant à douze mois de salaire.

En ce qui concerne la demande de la partie défenderesse en résolution de la transaction à ses torts, le requérant a fait valoir que les fautes que son ancien employeur lui reproche sont celles de la lettre du 13 juin 2022.

Il a partant conclu que cette lettre a emporté la résolution et l'annihilation de la transaction et qu'on en revient sur le licenciement.

Il a ensuite contesté avoir commis des fautes qui justifieraient la résolution de la transaction à ses torts.

Il a ainsi contesté que son arrêt de maladie ait été fictif et il a soutenu que la partie défenderesse est à défaut de contre-visite médicale restée en défaut de le prouver.

Il a ensuite contesté avoir exercé une activité professionnelle pendant son préavis.

Il a encore fait valoir que même s'il avait exercé une activité professionnelle après le 13 mai 2022, son préavis a pris fin le 14 mai 2022.

Il a finalement fait valoir que s'il avait commis des fautes, la partie défenderesse aurait dû exercer son pouvoir disciplinaire en cours de préavis et qu'une résolution à ses torts n'est pas possible.

Il a partant contesté toutes les demandes de la partie défenderesse en paiement de dommages et intérêts dans son principe et dans son quantum à défaut pour lui d'avoir commis des fautes, à défaut pour la partie défenderesse d'avoir subi un préjudice et à défaut de lien de causalité entre les fautes qu'il aurait commises et le préjudice que la partie défenderesse aurait subi.

En ce qui concerne ensuite la demande de la partie défenderesse en restitution des salaires qu'elle lui a payés pendant sa maladie, le requérant a fait valoir qu'il n'a pas à restituer les salaires qu'il a touchés jusqu'au 9 mars 2022 alors qu'il aurait travaillé jusqu'à cette date.

Il a finalement fait valoir à ce sujet qu'il a été en arrêt de maladie après le 9 mars 2022.

En ce qui concerne finalement la demande de la partie défenderesse en restitution d'effets professionnels, la requérant l'a contestée alors que son ancien employeur n'aurait pas prouvé qu'elle lui a remis de tels effets.

Il a finalement fait valoir à ce sujet que la demande, qui aurait été fait pour la première fois à l'audience, est tardive.

La partie défenderesse a répliqué que la fin du préavis a suivant l'intention des parties été fixée au 30 juin 2022.

Elle a ainsi fait valoir que le requérant a reçu son salaire complet pour le mois de mai 2022 et qu'il a été à charge de la sécurité sociale à partir du mois de juin 2022, raison pour laquelle la fiche de salaire du mois de juin serait à zéro.

Elle a finalement fait valoir à ce sujet que si le préavis s'était terminé au mois de mai 2022, le requérant n'aurait pas demandé sa fiche de salaire du mois de juin 2022.

Elle a ensuite fait valoir qu'il relève des termes même du courrier du 13 juin 2022 qu'elle a soulevé au requérant une exception d'inexécution.

Elle a ensuite fait valoir que le courrier du 13 juin 2022 prouve que le requérant n'a pas exécuté ses obligations et plus particulièrement celle relative au passage des consignes.

Elle a encore formulé une offre de preuve par audition de témoins qui a la teneur suivante :

« Monsieur PERSONNE4.) a démissionné par courrier du 11 octobre 2021 et qu'il a sollicité la dispense du préavis dans ledit courrier de démission.

La société SOCIETE1.) (ci-après SOCIETE2.), a refusé de faire droit à la demande de dispense du préavis pour des raisons de protection de la continuité opérationnelle de l'entreprise.

SOCIETE2.) a engagé des discussions avec Monsieur PERSONNE4.), afin de trouver des modalités de sortie à l'amiable afin de garantir un passage de consignes ordonné et complet.

SOCIETE2.) et Monsieur PERSONNE4.) ont conclu le 12 novembre 2021 une transaction aux termes de laquelle le salarié s'engage, à partir de la signature de la transaction, d'accepter une prolongation de son préavis si nécessaire et ce jusqu'au 30 juin 2022 et d'exercer son travail jusqu'à la fin du préavis, le cas échéant prolongé, en assurant le passage des informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions au niveau directeur agréé ainsi qu'à un nouveau comptable qui seront engagés.

Monsieur PERSONNE4.) a pris des congés les :

- Mercredi 5 janvier 2022
- Vendredi 21 janvier 2022
- Jeudi 3 février 2022
- Vendredi 4 février 2022
- Mercredi 9 février 2022

- Vendredi 11 février 2022
- Lundi 14 février 2022
- Mardi 15 février 2022
- Mercredi 16 février 2022
- Jeudi 17 février 2022
- Vendredi 18 février 2022
- Lundi 21 février 2022
- Vendredi 25 février 2022
- Jeudi 3 mars 2022
- Vendredi 4 mars 2022

Monsieur PERSONNE4.) a été en arrêt maladie continue :

- du 9 mars 2022 au 23 mars 2022
- du 23 mars 2022 au 22 avril 2022
- du 22 avril 2022 au 28 mai 2022
- du 27 mai 2022 au 28 juin 2022

La société SOCIETE2.) étant une petite structure et eu égard aux nombres d'absences de Monsieur PERSONNE4.), il n'a pas été possible à la société SOCIETE2.) de recruter un nouveau directeur en remplacement de Monsieur PERSONNE4.), ni un nouveau comptable et aucun passage des informations nécessaires à l'exercice des fonctions du nouveau directeur agréé ainsi qu'au nouveau comptable qui devaient être engagés n'a été entrepris ou assuré, au 30 juin 2022, par Monsieur PERSONNE4.) conformément à la transaction signée le 12 novembre 2021 ».

La partie défenderesse a ensuite fait valoir qu'elle n'a à défaut d'adresse du requérant pas pu procéder à une contre-expertise médicale.

Elle a finalement fait valoir à ce sujet que lorsqu'elle a eu l'adresse du requérant en fin de contrat, ce dernier n'a pas proposé de prolonger le préavis.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse a accepté la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 130,44 € alors que son ancien salarié aurait encore un solde de 1,5 jours de congé.

Elle a finalement à titre subsidiaire accepté la demande du requérant au titre de son assurance complémentaire pension pour le montant de 1.326,026 €

En ce qui concerne finalement la demande subsidiaire du requérant en exécution de la transaction, la partie défenderesse a conclu au rejet de la demande du requérant en paiement de l'indemnité transactionnelle alors qu'elle n'aurait pas reçu de contrepartie.

Le requérant a finalement soutenu que l'offre de preuve de la partie défenderesse n'était ni pertinente, ni concluante.

II. Quant aux motifs du jugement

A. Quant aux faits

Par contrat de travail du 1^{er} janvier 2016, la partie défenderesse a engagé le requérant le 1^{er} janvier 2016 en qualité de « chief financial officer » avec une reprise d'ancienneté au 1^{er} janvier 2011.

Le 1^{er} juillet 2018, les parties au litige ont signé un nouveau contrat de travail qui a remplacé le contrat du 1^{er} janvier 2016.

Le requérant a démissionné de son poste de travail par courrier daté du 11 octobre 2021.

La partie défenderesse a licencié le requérant avec préavis le 12 novembre 2021.

Les parties au litige ont à la même date signé un accord transactionnel.

Par courrier daté du 13 juin 2022, la partie défenderesse a écrit au requérant ce qui suit :

Scan (courrier)

B. Quant à la date de la fin du préavis du requérant

D'après la transaction signée entre les parties au litige le 12 novembre 2021, la partie défenderesse a licencié le requérant par lettre remise en mains propres le 12 novembre 2021 avec un préavis de six mois « expirant le 14 mai 2011 ».

Aux termes du point 2 de la transaction :

« Le salarié s'engage, à partir de la signature de la présente transaction, d'accepter une prolongation de son préavis si nécessaire et ce jusqu'au 30 juin 2022 et d'exercer son travail jusqu'à la fin du préavis, le cas échéant prolongé, en assurant le passage des informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions au nouveau directeur agréé ainsi qu'à un nouveau comptable qui seront engagés.

Si l'Employeur estime que le transfert des informations a été fait de façon satisfaisante, il pourra demander, avant le 31 mars 2022, à ce que la résiliation du contrat de travail devienne effective à une date antérieure au 30 juin 2022.

Les parties pourront également d'un commun accord et en cas de besoin décider que la résiliation du contrat ne devienne effective que postérieurement au 30 juin 2022, suivant un avenant à la présente transaction à signer entre les parties.

La prolongation du préavis initial sera confirmée le cas échéant au Salarié par un écrit séparé de l'Employeur. ».

Il résulte ainsi des termes de la transaction du 12 novembre 2021 que les parties au litige ont fixé la date de la fin du préavis du requérant au 14 mai 2022.

Les parties au litige ont ainsi fixé le délai de préavis à six mois conformément à l'article L.124-3 du code du travail.

La transaction, qui a été signée par les deux parties au litige, reflète ainsi la volonté de celles-ci de mettre un terme à leur relation de travail à la date du 14 mai 2022.

Dans la transaction litigieuse, le requérant s'est encore engagé à accepter une prolongation du préavis si nécessaire, prolongation que la partie défenderesse doit lui confirmer par un écrit séparé.

La transaction en question prévoit ainsi que si la partie défenderesse décide le cas échéant de prolonger le délai de préavis, elle doit le faire au moyen d'un écrit.

A défaut pour la partie défenderesse d'avoir écrit au requérant que son préavis était prolongé jusqu'au 30 juin 2022, le délai de préavis a expiré à la date du 14 mai 2022.

C. Quant à l'interprétation du courrier de la partie défenderesse daté du 13 juin 2022

Il appert ensuite à la lecture du courrier de la partie défenderesse du 13 juin 2022 que cette dernière a opposé au requérant une exception d'inexécution à défaut pour lui d'avoir exécuté ses propres obligations.

Le courrier daté du 13 juin 2022 indique ainsi comme objet la non-exécution des obligations du requérant découlant de la transaction signée le 12 novembre 2021.

Le prédit courrier rappelle ensuite notamment l'obligation du requérant d'exercer son travail jusqu'à la fin du préavis en assurant le passage des informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions au nouveau directeur, ainsi qu'à un nouveau comptable, qui seront engagés.

Le courrier en question se termine enfin par les termes suivants :

« Enfin, dans la mesure où vos arrêts de maladie sont fictifs, vous n'avez pas honoré vos obligations d'exercer votre travail jusqu'à la fin du préavis, le cas échéant prolongé, en assurant le passage des informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions au nouveau directeur agréé, ainsi qu'à un nouveau comptable conformément à notre accord transactionnel que vous avez pourtant signé le 12 novembre 2021.

Ainsi, dans ces circonstances, nous sommes contraints de ne vous verser aucune des indemnités transactionnelles prévues dans l'accord transactionnel du 12 novembre 2021, alors que vous vous êtes sciemment soustrait à l'exécution de vos obligations. ».

Etant donné que la partie défenderesse a dans le courrier daté du 13 juin 2022 opposé une exception d'inexécution au requérant, ce courrier ne saurait pas être interprété comme constituant une résolution par la partie défenderesse de la transaction que les parties au litige ont signée le 12 novembre 2021.

D. Quant aux demandes respectives des parties au litige en résolution de la transaction aux torts de l'autre partie

La transaction est un contrat par lequel est tranchée soit une contestation née, portée devant les tribunaux, soit une contestation à naître en raison de l'incertitude du rapport de droit.

Elle a pour effet de mettre fin, en ce qui concerne le différend qui y a donné lieu, au litige présent ou futur, comme l'eût fait une décision judiciaire, et possède, si les parties avaient la capacité de transiger, l'autorité de la chose jugée en dernier ressort.

Elle a pour effet, dès qu'elle intervient, d'éteindre le litige pendant entre les parties, de même que toute la procédure y relative et de dessaisir immédiatement les juges devant lesquels l'instance avait été portée.

Le principe du dessaisissement du juge en cas de transaction judiciaire n'est cependant pas absolu.

Il souffre un certain nombre de tempéraments et le juge reste saisi si la transaction pose des problèmes d'interprétation ou d'exécution.

Par ailleurs, le juge est toujours en droit de vérifier si la transaction judiciaire a bien été exécutée et de décider, selon les circonstances, soit des mesures visant à assurer son exécution forcée, soit de prononcer la résolution.

L'inexécution par une des parties d'une transaction n'entraîne ainsi pas la caducité automatique de la transaction, mais confère à l'autre partie le droit, soit de forcer le cocontractant négligent à exécuter son obligation, soit de demander la résolution de la transaction avec dommages et intérêts.

Par conséquent, la loi confère au créancier l'option entre l'exécution forcée de la transaction et sa résolution avec dommages et intérêts, la première option pouvant revêtir deux formes, celle de l'exécution en nature ou celle de l'exécution par équivalent lorsque l'exécution en nature n'est plus ou n'est pas possible, cette dernière n'étant autre qu'une demande en obtention de dommages et intérêts aux fins de réparation du préjudice résultant pour le créancier de l'inexécution des obligations du débiteur.

En ce qui concerne la deuxième option, à savoir celle de la résolution de la transaction dont le tribunal est saisi à titre principal, il appartient au juge d'apprécier si l'inexécution est assez grave pour justifier une résolution de la convention de transaction conclue entre les parties au litige.

Suivant le droit commun, le juge dispose d'un large pouvoir d'appréciation pour accorder ou refuser la résolution de la transaction.

La résolution peut encore être prononcée aux torts réciproques de chacune des parties si toutes les deux ont manqué à leurs engagements contractuels.

Le requérant demande la résolution de la transaction aux torts de la partie défenderesse.

Il soutient que bien qu'il ait passé les informations au nouveau directeur et au nouveau comptable de la partie défenderesse, cette dernière ne lui a ni réglé les indemnités prévues par la transaction, ni ne lui a remis les documents de fin de contrat.

D'après le point 2 de la transaction signée entre les parties au litige, le salarié s'est notamment engagé à partir de la signature de la transaction d'accepter une prolongation du préavis si nécessaire et ce jusqu'au 30 juin 2022 et d'exercer son travail jusqu'à la fin du préavis, le cas échéant prolongé, en assurant le passage des informations nécessaires à l'exercice de ses fonctions au nouveau directeur agréé, ainsi qu'à un nouveau comptable, qui seront engagés.

Ensuite, la partie défenderesse a notamment offert en preuve les faits suivants : « *La société SOCIETE2.) étant une petite structure et eu égard aux nombres d'absences de Monsieur PERSONNE5.), il n'a pas été possible à la société SOCIETE2.) de recruter un nouveau directeur en remplacement de Monsieur PERSONNE5.), ni un nouveau comptable, et aucun passage des informations nécessaires à l'exercice des fonctions du nouveau directeur agréé, ainsi qu'au nouveau comptable qui devaient être engagés, n'a été entrepris ou assuré au 30 juin 2022 par Monsieur PERSONNE5.), conformément à la transaction signée le 12 novembre 2021.* ».

Il résulte ainsi des propres plaidoiries de la partie défenderesse qu'elle n'avait pas encore recruté un nouveau directeur et un nouveau comptable à la date du 30 juin 2022, soit sept mois et demi après la conclusion de la transaction.

Or, le tribunal de ce siège considère que les absences du requérant n'ont pas empêché la partie défenderesse de rechercher un nouveau directeur en remplacement du requérant, ainsi qu'un nouveau comptable, dès le 12 novembre 2021, date de la signature de la transaction.

La partie défenderesse aurait ainsi dû rechercher des nouveaux collaborateurs dès le 12 novembre 2021 et prolonger le délai de préavis au-delà du 14 mai 2022 si nécessaire.

Le fait que la partie défenderesse n'ait pas encore eu de nouveaux collaborateurs à la date du 30 juin 2022 n'est partant pas imputable au requérant, mais à la partie défenderesse.

En omettant de recruter de nouveaux collaborateurs, la partie défenderesse a ainsi en tout état de cause rendu impossible l'exécution de l'obligation du requérant consistant à assurer le passage des informations au nouveau directeur et au nouveau comptable de la société.

La partie défenderesse a partant rendu impossible l'exécution de la transaction.

La partie défenderesse demande quant à elle la résolution de la transaction aux torts du requérant.

Elle soutient que le requérant, dont la maladie aurait été fictive et qui aurait pendant son préavis travaillé ailleurs, n'a ni rempli son obligation consistant à passer les informations au nouveau directeur et au nouveau comptable, ni respecté la clause d'exclusivité stipulée à l'article 13 de son contrat de travail.

Afin de prouver les fautes du requérant, la partie défenderesse verse un rapport de filature d'un détective privé aux débats.

Le requérant fait valoir que si la partie défenderesse voulait contester ses certificats médicaux, elle aurait dû procéder à un contre-examen médical.

Il demande encore à voir écarter le rapport de filature des débats alors qu'il constituerait un moyen de preuve illicite.

Les certificats médicaux n'établissent qu'une présomption simple de maladie, de sorte que la force probante desdits certificats peut être combattue par tous moyens par l'employeur qui prétend ou suspecte que l'attestation d'incapacité de travail ne correspond pas à la réalité.

Cette présomption est dès lors réfragable et peut être renversée par l'effet de circonstances telles que les sorties du salarié malade, surtout par la cause et le but de ces sorties.

Ainsi, cette contre-preuve peut être rapportée par tous moyens et non seulement par une expertise médicale.

Tout comme des contre-examens médicaux, des faits objectifs matériels peuvent contredire l'incapacité de travail du salarié.

En ce qui concerne ensuite l'admissibilité du rapport du détective privé comme moyen de preuve, le respect de la vie privée est une exigence de droit commun, consacré par l'article 9 du code civil et par l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme qui s'étend à tout droit de preuve.

Aux termes de l'article 8 de la convention européenne de sauvegarde des Droits de l'Homme :

« 1. Toute personne a droit au respect de sa vie privée et familiale, de son domicile et de sa correspondance.

2. Il ne peut y avoir ingérence d'une autorité publique dans l'exercice de ce droit que pour autant que cette ingérence est prévue par la loi et qu'elle constitue une mesure qui, dans une société démocratique, est nécessaire à la sécurité nationale, à la sûreté publique, au bien-être économique du pays, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé ou de la morale ou à la protection des droits et libertés d'autrui. ».

Dans sa grande majorité, la doctrine s'accorde à reconnaître que l'article 8 précité s'impose aux particuliers comme aux autorités publiques.

L'exécution du contrat de travail met en présence des valeurs fondamentales qui entrent en conflit les unes avec les autres, à savoir le droit de l'employeur de surveiller ses salariés dans l'exécution du contrat de travail et de contrôler la bonne exécution de leur travail suivant les directives qu'il donne, ceci par application des principes et des dispositions légales régissant le contrat de travail, et le droit du salarié de voir protéger sa vie privée.

C'est seulement l'atteinte disproportionnée qui est sanctionnée.

Ainsi, si l'immixtion dans la vie privée est disproportionnée par rapport au but poursuivi, le rapport du détective privé est à écarter.

Il s'ensuit que dans le cas où l'immixtion est mesurée et qu'elle n'excède pas les exigences de preuve, la production d'un rapport d'un détective privé peut être retenu, comme tout autre moyen de preuve.

Le rapport d'un détective privé peut être admis comme un simple témoignage écrit dans le cas où le rapport est corroboré par d'autres éléments de preuve.

Le rapport d'un détective privé n'est ainsi pas susceptible de faire preuve par lui-même de la vérité des déclarations et des faits qui y sont énoncés et il n'a que la valeur d'un simple renseignement.

Le rapport du détective privé que la partie défenderesse a versé au dossier n'étant en l'espèce pas corroboré par d'autres éléments de preuve, il n'est au vu des contestations du requérant en tout cas pas à retenir comme moyen de preuve.

La partie défenderesse n'a partant pas réussi à prouver que la maladie du requérant a été fictive et qu'il a pendant son incapacité de travail violé la clause d'exclusivité stipulée à l'article 13 de son contrat de travail.

Il résulte cependant des éléments du dossier que le requérant a en avril 2022 changé d'adresse sans en informer la partie défenderesse, de sorte que cette dernière n'a plus été en mesure de le contacter pour prolonger le cas échéant le délai de préavis au-delà du 15 mai 2022.

Si le requérant a à juste titre fait plaider qu'il peut résider où bon lui semble, il aurait cependant dû laisser à la partie défenderesse une adresse où le contacter.

Le requérant a ainsi en tout état de cause également rendu impossible le passage des informations à un nouveau directeur et à un nouveau comptable.

Le requérant a partant également empêché l'exécution de la transaction.

Il y a partant lieu de prononcer la résolution de la transaction aux torts réciproques de chacune des parties au litige alors que toutes les deux ont manqué à leurs engagements contractuels.

Etant donné que le tribunal de ce siège prononce la résolution de la transaction aux torts réciproques de chacune des parties au litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande subsidiaire du requérant en exécution de la transaction, exécution qui est au vu des éléments du dossier en outre devenue impossible.

Comme l'a à juste titre fait plaider le requérant, les parties au litige sont en raison de la résolution de la transaction remises dans l'état qui était le leur avant la conclusion de la transaction.

La résolution de la transaction emporte ainsi l'anéantissement rétroactif de cette dernière.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant le 12 novembre 2021 produit partant tous ses effets.

E. Quant aux demandes du requérant

a) Quant aux demandes pécuniaires du requérant

1) Quant à la demande du requérant en paiement de dommages et intérêts du fait de la résolution de la transaction

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 45.218,94 € à titre de dommages et intérêts du chef de la résolution judiciaire de la transaction aux torts de la partie défenderesse.

Or, étant donné que la transaction a été résolue aux torts réciproques de chacune des parties au litige, la première demande du requérant doit être déclarée non fondée.

2) Quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité de départ

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [14(mois) X 15.072,98 €(salaire mensuel) =] 211.021,72 € à titre d'indemnité de départ, soit deux mois de salaire à titre de l'indemnité de départ légale et douze mois de salaire à titre de l'indemnité supra légale telle que prévue par son contrat de travail.

Aux termes de l'article L.124-7(1) du code du travail :

« Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l'employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l'article L.124-10, ou qui résilie le contrat pour motif grave procédant du fait ou de la faute de l'employeur conformément à l'article L.124-10 et dont la résiliation est jugée justifiée et fondée par la juridiction du travail a droit à l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.

L'ancienneté de service est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L.124-9.

L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à :

- *un mois de salaire après une ancienneté de services continus de cinq années au moins ;*
- *deux mois de salaire après une ancienneté de services continus de dix années au moins ;*
- *trois mois de salaire après une ancienneté de services continus de quinze années au moins ;*
- *six mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt années au moins ;*
- *neuf mois de salaire après une ancienneté de services continus de vingt-cinq années au moins ;*
- *douze mois de salaire après une ancienneté de services continus de trente années au moins.*

L'indemnité de départ ne se confond pas avec la réparation prévue à l'article L.124-12. »

Etant donné que l'ancienneté du requérant auprès de la partie défenderesse remonte au 1^{er} janvier 2011 et que le requérant a été licencié le 12 novembre 2021, ce dernier peut en application de l'article L.124-7 du code du travail prétendre à une indemnité de départ légale de deux mois.

D'après l'article 7 du deuxième contrat de travail du requérant intitulé « résiliation et délais de préavis », « *l'Employeur versera au Salarié une indemnité compensatrice additionnelle supra légale correspondant à 12 mois de salaire, en cas de rupture du présent contrat à l'initiative de l'employeur.* ».

Etant donné que la partie défenderesse a licencié le requérant le 12 novembre 2021, la demande de ce dernier en paiement d'une indemnité de départ doit être déclarée fondée pour le montant de [14(mois) X 15.072,98 €(salaire mensuel) =] 211.021,72 €

Si le montant du salaire mensuel touché par le requérant à la fin de la relation de travail entre les parties au litige ne ressort pas des éléments du dossier, il y a lieu de retenir le montant de 15.072,98 € à titre de salaire mensuel du requérant alors que la partie défenderesse s'est également basée sur ce montant à l'appui de ses demandes reconventionnelles.

3) Quant à la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de [60(heures) X (15.072,98 €: 173) (salaire horaire) =] 5.217,67 €

A l'appui de sa troisième demande, le requérant se réfère à l'article 6 de son contrat de travail pour retenir qu'il avait droit à 30 jours de congés par an.

Il fait ainsi valoir qu'il avait encore droit à la fin de la relation de travail à 7,5 jours de congé, soit à 60 heures de congé.

Aux termes de l'article L.233-12 du code du travail :

« Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »

En outre, aux termes de l'article 6 du deuxième contrat de travail du requérant intitulé « congé annuel de récréation »:

« Le salarié aura droit à 30 jours ouvrables de congés payés par année calendrier.....

Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours calendrier sont comptées comme mois de travail entier.

Les fractions de jours de congé supérieures à la demie sont considérées comme jours entiers..... ».

Pour la période allant du 1^{er} janvier au 15 mai 2022, le requérant avait en tout état de cause droit aux 7,5 jours de congé qu'il réclame, soit à 60 heures de congé.

Or, la partie défenderesse est restée en défaut de prouver que le requérant a pris du congé pendant l'année 2022.

L'attestation de la partie défenderesse du 30 décembre 2022 suivant laquelle le requérant aurait pris 13,50 jours de congé pendant l'année 2002 ne saurait ainsi pas prouver que le requérant a pris lesdits congés.

Si la partie défenderesse a encore dans son offre de preuve offert en preuve que le requérant a pris des jours de congé pendant l'année 2022, elle n'a fait cette offre de preuve qu'afin de démontrer que le requérant n'a pas passé les informations au nouveau directeur et au nouveau comptable de la société.

L'offre de preuve n'est finalement pas à admettre à ce sujet alors que les jours de congé indiqués dans l'offre de preuve versée en cours de délibéré n'ont pas été indiqués dans l'offre de preuve que la partie défenderesse a oralement formulée à l'audience.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas démontré que le requérant a pris 13,5 jours de congé pendant l'année 2022, la demande du requérant en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris doit être déclarée fondée pour le montant réclamé de 5.217,67 €

4) Quant à la demande du requérant du chef de son assurance complémentaire pension

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 2.977,09 € au titre de son assurance complémentaire pension.

A l'appui de sa quatrième demande, le requérant se base sur l'article 5 de son contrat de travail.

D'après l'article 5 du deuxième contrat de travail du requérant intitulé « rémunération et compensation », « l'Employeur versera chaque année au Salarié un montant correspondant à 4% du salaire brut annuel au titre de l'assurance complémentaire pension à compter du 1^{er} janvier 2017. ».

La demande du requérant du chef de son assurance complémentaire pension doit partant être déclarée fondée pour le montant de $[(3(\text{mois}) \times 14.760,51 \text{ €}(\text{salaire mensuel}) + 15.072,98 \text{ €} + 7.536,49 \text{ €}) \times 4\% =] 2.675,64 \text{ €}$

La relation de travail entre les parties au litige ayant pris fin le 14 mai 2022, le montant revenant au requérant du chef de son assurance complémentaire pension doit en effet être proratisé sur la période allant du 1^{er} janvier au 14 mai 2022.

b) Quant à la demande du requérant en versement de documents

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui verser un certificat de travail sur le fondement de l'article 125-6 du code du travail, le fiche de rémunération non-périodique au visa de l'article L.125-7(2) du code du travail, ainsi qu'une attestation patronale, le tout avec astreinte de 150.- € par jour de retard à compter de la notification du présent jugement.

Or, il résulte des propres pièces communiquées par le requérant que la partie défenderesse lui a remis un certificat de travail et une attestation patronale le 4 octobre 2022.

Le requérant n'ayant pas contesté ces pièces dans le cadre de la présente procédure, sa demande tendant à se voir remettre un certificat de travail et une attestation patronale doit être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite la demande du requérant tendant à voir condamner la partie défenderesse à lui remettre une fiche de rémunération non périodique, aux termes de l'article L.125-7(1) et (2) du code du travail :

« L'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire exprimant notamment la période de travail et le nombre total d'heures de travail correspondant au salaire versé, le taux de salaire des heures prestées ainsi que tout autre émolument en espèces ou en nature.

Lors de la résiliation du contrat de travail, le décompte visé au paragraphe (1) doit être remis et le salaire encore dû doit être versé à la fin du contrat au plus tard dans les cinq jours. ».

Etant donné que ni l'article L.125-7(2) du code du travail, ni la loi, n'imposent à l'employeur de verser au salarié une fiche de rémunération non-périodique, la demande du requérant en versement d'une telle fiche doit également être déclarée non fondée.

F. Quant aux demandes reconventionnelles de la partie défenderesse

a) Quant à la demande de la partie défenderesse en paiement de dommages et intérêts du fait de la résolution de la transaction

La partie défenderesse demande en premier lieu à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 45.218,94 € à titre de dommages et intérêts du chef de la résolution de la transaction aux torts du requérant.

La première demande reconventionnelle de la partie défenderesse est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

Etant donné que la transaction a été résolue aux torts réciproques de chacune des parties au litige, la première demande de la partie défenderesse doit être déclarée non fondée.

b) Quant à la demande de la partie défenderesse en remboursement de salaires

La partie défenderesse demande ensuite à voir condamner le requérant à lui rembourser le montant de 41.276,84 € à titre des salaires qu'elle lui a payés durant sa maladie fictive.

La deuxième demande reconventionnelle de la partie défenderesse, introduite dans les forme et délai de la loi, doit être déclarée recevable.

A défaut pour la partie défenderesse d'avoir prouvé que la maladie du requérant a été fictive, sa demande tendant à se voir rembourser les salaires qu'elle lui a payés pendant son incapacité de travail pour cause de maladie doit être déclarée non fondée.

c) Quant à la demande de la partie défenderesse en paiement de dommages et intérêts pour violation par le requérant de la clause d'exclusivité

La partie défenderesse demande ensuite à voir condamner le requérant à lui payer le montant de 30.145,96 € à titre de dommages et intérêts pour violation de la clause d'exclusivité telle qu'elle figure à l'article 13 de son contrat de travail.

La troisième demande reconventionnelle de la partie défenderesse a également été introduite dans les forme et délai de loi, de sorte qu'elle doit être déclarée recevable.

Etant donné que la partie défenderesse n'a pas démontré que le requérant a violé la clause d'exclusivité telle qu'elle figure à l'article 13 de son contrat de travail, sa demande tendant à voir condamner le requérant à lui payer des dommages et intérêts pour violation de cette clause doit être déclarée non fondée.

d) Quant à la demande de la partie défenderesse en restitution d'objets professionnels

La partie défenderesse demande ensuite à voir condamner le requérant à lui restituer des objets professionnels, à savoir un I-Phone 13 Promax, un laptop HP avec sa batterie et son câble, son badge, sa carte d'essence et sa carte Luxtrust.

La quatrième demande de la partie défenderesse, introduite dans les forme et délai de la loi, doit encore être déclarée recevable.

Etant donné que le requérant conteste qu'il a en sa possession des objets professionnels de la partie défenderesse, il aurait appartenu à cette dernière de prouver que tel est le cas, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

La demande de la partie défenderesse en restitution d'objets professionnels doit partant être déclarée non fondée.

III. Quant aux demandes des parties au litige en remboursement de leurs frais d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 11.700.- € à titre des frais d'avocat qu'il a engagés dans la présente affaire.

La partie défenderesse conteste la demande du requérant en paiement de ses frais d'avocat alors que le requérant, qui serait tout de suite allé en justice, n'a pas essayé de trouver une solution.

Elle fait encore valoir à ce sujet que la représentation par un avocat n'est pas nécessaire devant le Tribunal du Travail.

La partie défenderesse réclame finalement le montant de 10.000.- € à titre de ses propres frais d'avocat.

Le requérant conteste la demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais d'avocat à défaut pour elle d'avoir prouvé le montant des frais d'avocat qu'elle aurait engagés.

Il fait valoir à ce sujet que la partie défenderesse n'a pas versé de facture relative à ces frais.

Le requérant fait finalement valoir que la représentation par avocat n'a pas non plus été nécessaire pour la partie défenderesse.

B. Quant aux motifs du jugement

La jurisprudence luxembourgeoise, à laquelle le tribunal se rallie, admet que la circonstance que l'article 240 du nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de la réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle, à condition d'établir les

éléments conditionnant une telle indemnisation, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale entre la faute et le préjudice.

Le lien de causalité entre la faute et le préjudice, à savoir le paiement des frais et honoraires à l'avocat, est non seulement donné lorsque le recours à l'avocat est légalement nécessaire pour assumer sa défense, mais également lorsque ce recours n'est qu'utile.

La question du caractère réparable ou non des frais et honoraires d'avocat est à apprécier « *in concreto* » dans le cadre de chaque affaire.

Il y a partant lieu d'examiner en l'espèce si et dans quelle mesure la demande des parties au litige tendant au remboursement des frais et honoraires exposés est fondée.

En ce qui concerne en premier lieu la demande du requérant en paiement de ses frais d'avocat, si le requérant a par les virements qu'il a versés au dossier prouvé qu'il a payé le montant de 11.700.- € à son avocat, il est resté en défaut de verser les factures de son avocat au dossier.

Le tribunal de ce siège n'est partant pas en mesure de vérifier si le requérant a bien payé le montant litigieux à son avocat pour des prestations dans le présent dossier.

La demande du requérant en paiement de ses frais d'avocat doit partant être déclarée non fondée.

En ce qui concerne ensuite la demande de la partie défenderesse en paiement de ses frais d'avocat, elle doit au vu de l'issue du litige être déclarée non fondée.

IV. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme réclamée de 2.000.- €

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 3.000.- €

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

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

Le requérant demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement.

En application de l'article 148 alinéa 3 du nouveau code de procédure civile d'après lequel le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, la demande du requérant en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, considérée par la jurisprudence comme étant un substitut de salaire, soit pour le montant de 5.217,67 €

La demande en exécution provisoire du présent jugement doit être déclarée non fondée pour la condamnation au paiement de l'indemnité de départ, ainsi que pour la condamnation du chef de

l'assurance complémentaire pension, 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 du requérant doit être rejetée pour le surplus eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

prononce la résolution de la transaction conclue par la parties au litige en date du 12 novembre 2021 aux torts réciproques des parties ;

dit que le licenciement que la société anonyme SOCIETE1.) s.a. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) le 12 octobre 2021 produit tous ses effets ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) tendant à voir condamner la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à lui payer des dommages et intérêts du chef de l'inexécution par elle de ses obligations découlant de la transaction et la rejette ;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 211.021,72 €;

déclare fondée sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour congés non pris pour le montant de 5.217,67 €;

déclare fondée sa demande du chef de son assurance complémentaire pension pour le montant de 2.675,64 €;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. tendant à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer des dommages et intérêts du chef de l'inexécution par lui de ses obligations découlant de la transaction et la rejette ;

déclare non fondée sa demande reconventionnelle tendant à le voir condamner à lui rembourser des arriérés de salaire et la rejette ;

déclare non fondée sa demande reconventionnelle tendant à le voir condamner à lui payer des dommages et intérêts pour violation de la clause d'exclusivité contenue à l'article 13 de son contrat de travail et la rejette ;

partant **déclare** non fondée sa demande tendant à voir compenser les montants éventuellement réduits de part et d'autre ;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de € (211.021,72 €+ 5.217,67 €+ 2.675,64 €-) 218.915,03 € avec les intérêts légaux à partir du 6 juillet 2022, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en versement de documents et la rejette ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. tendant à voir condamner PERSONNE1.) à lui restituer des objets professionnels et la rejette ;

déclare non fondées les demandes respectives des parties au litige en paiement de leurs frais d'avocat et les rejette ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 2.000.- €;

partant **condamne** la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) s.a. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) s.a. à tous les frais et dépens de l'instance ;

ordonne l'exécution provisoire du présent jugement pour la condamnation au paiement de l'indemnité compensatoire pour congés non pris, soit pour le montant de 5.217,67 € et la rejette pour le surplus.

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