

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: 230 / 2023

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG
AUDIENCE PUBLIQUE DU
23 JANVIER 2023**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg dans la composition :

Gilles DORNSEIFFER	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Philippe HECK	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR – Avocats à la Cour Sàrl, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte-Zithe, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 211 810, représentée aux fins des présentes par Maître Pierre LEININGER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François CAUTAERTS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société anonyme SOCIETE1.) SA, 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, comparant par la société en commandite simple ALLEN & OVERY, inscrite à la liste V du Barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1855 Luxembourg, 33, avenue J.F. Kennedy, inscrite au registre de commerce et des sociétés du Luxembourg sous le numéro B 178 291, représentée aux fins des présentes par Maître Maurice MACCHI, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ 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 Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Marianna PALMINI, avocat, en remplacement de Maître Olivier UNSEN, avocat à la Cour, tous deux demeurant à Luxembourg.

F a i t s :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 7 septembre 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 3 octobre 2022. L'affaire subit ensuite une remise contradictoire à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 10 janvier 2023. Lors de cette audience Maître Pierre LEININGER exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Maurice MACCHI répliqua pour la société défenderesse. Maître Marianna PALMINI représenta l'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

J u g e m e n t q u i s u i t :

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 7 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

Préjudice matériel :	272.862,30 euros
Préjudice moral :	58.937,50 euros

Il demande encore la condamnation de la partie défenderesse à lui fournir sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard l'identité des personnes ayant porté des accusations de harcèlement à son encontre.

Le requérant demande finalement la condamnation de la partie défenderesse à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la signification du jugement à intervenir, la condamnation de la partie défenderesse aux frais et dépens de l'instance et de voir ordonner l'exécution provisoire de la décision à intervenir.

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

A l'audience du 10 janvier 2023, l'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, a requis acte qu'il demandait sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 28.544,12 euros, avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant.

FAITS CONSTANTS, PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagé par la société défenderesse en tant que « Head of Business Development within the Sales department » par contrat à durée indéterminée du 31 mars 2022 prévoyant une prise d'effet au 15 mai 2022.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) en période d'essai avec un préavis de 24 jours par courrier du 8 juin 2022 en lui accordant une dispense de travail.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier de son mandataire du 1^{er} août 2022.

1. Partie demanderesse

PERSONNE1.) plaide que son licenciement en période d'essai est à déclarer abusif en faisant valoir une intention de nuire de l'employeur, sinon une légèreté blâmable de l'employeur, sinon un détournement de l'objet de la période d'essai.

Il demande réparation des préjudices matériel et moral subis en relation avec son licenciement, ainsi que la communication par la partie défenderesse sous peine d'astreinte de l'identité des personnes ayant porté des accusations de harcèlement à son encontre.

2. Partie défenderesse

La société SOCIETE1.) SA plaide que le licenciement prononcé est régulier, en estimant qu'il n'y a pas eu d'abus de sa part quant à la rupture du contrat de travail au cours de la période d'essai.

La partie défenderesse conteste les prétentions indemnitaires du requérant et plaide l'irrecevabilité de la demande relative à la communication sous peine d'astreinte de l'identité des personnes ayant porté des accusations de harcèlement en tant que demande nouvelle pour ne pas être repris dans la requête introductive d'instance.

Elle demande encore le rejet des pièces relatives aux demandes d'emploi effectuées par le requérant pour ne pas avoir été lui communiquées en temps utile.

La partie défenderesse réclame finalement une indemnité de procédure de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la demande de rejet de pièces

PERSONNE1.) verse lors de l'audience des plaidoiries une farde de pièces « Copies de 192 demandes d'emploi par le Requéant, et de 113 négatives y afférentes ».

La société SOCIETE1.) SA demande le rejet de ces pièces pour lui avoir été communiquées moins de 24 heures avant l'audience des plaidoiries, ce qui l'aurait mis dans l'impossibilité d'analyser de façon approfondie ces documents.

Le requérant reconnaît une communication tardive de ces pièces, mais estime qu'elles seraient à admettre au regard de leur caractère peu complexe.

Suivant l'article 65 du Nouveau Code de procédure civile, « *Le juge doit en toutes circonstances faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction. Il ne peut retenir dans sa décision les moyens, les explications et les documents invoqués ou produits par les parties que si celles-ci ont été à même d'en débattre contradictoirement. [...]* »

Cet article instaure le juge en gardien du principe du contradictoire et lui impose de ne retenir dans sa décision que les moyens, explications et documents produits par les parties qui ont permis un débat contradictoire.

Cette exigence de la contradiction impose que les parties puissent prendre connaissance utilement des pièces adverses, c'est-à-dire en avoir communication en temps utile et disposer de la possibilité réelle d'y répondre.

Toute pièce qui n'est ainsi pas communiquée en temps utile est à écarter des débats.

En l'espèce, le requérant a communiqué à la partie défenderesse moins de 24 heures avant l'audience des plaidoiries en tout 192 demandes d'emploi et 113 réponses négatives à ces demandes.

Au regard du nombre très élevé de ces documents, il est évident que la partie défenderesse ainsi que son mandataire ont été dans l'impossibilité de procéder à une analyse approfondie des pièces communiquées, de sorte qu'il y a lieu de les rejeter des débats.

Quant à la demande en communication sous peine d'astreinte de l'identité des personnes ayant porté des accusations de harcèlement

La société SOCIETE1.) SA conteste cette demande du requérant pour constituer une demande nouvelle non comprise dans la requête introductive d'instance.

PERSONNE1.) pour sa part fait valoir que les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse seraient imprécises sur ce sujet et qu'il aurait le droit de connaître l'identité des personnes ayant porté des accusations de harcèlement contre sa personne.

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.

Il y a lieu de constater que la demande du requérant visant la condamnation de la partie défenderesse à lui fournir sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard l'identité des personnes ayant porté des accusations de harcèlement à son encontre n'est pas inscrite dans la requête initiale.

Cette demande est ainsi nouvelle de par son objet et par sa cause et elle doit partant être déclarée irrecevable.

Quant à la fin des relations de travail

A l'appui de sa requête, PERSONNE1.) relate d'abord les circonstances qui ont donné lieu à son embauche, en l'occurrence la tenue de plusieurs entretiens entre parties et la négociation du contrat de travail définitif concernant une fonction stratégique au sein de la société bénéficiant du statut de cadre supérieur.

Il expose que ses 16 premiers jours de travail se sont déroulés sans aucun problème, mais qu'il s'est vu notifier ensuite de façon abrupte son licenciement avec préavis pour de prétendus comportements inappropriés récurrents avec des personnes.

Le requérant indique que la partie défenderesse aurait par la suite encore invoqué deux autres motifs dans un courriel du 19 août 2022 transmis par le mandataire de la partie défenderesse, à savoir un échec au « Screening Check » en raison d'un mensonge sur la raison de son départ de SOCIETE2.), un ancien employeur, et de l'information reçue par plusieurs salariés de son comportement inapproprié avec des femmes auprès d'anciens employeurs communs.

Le requérant conteste en premier lieu son licenciement en plaçant une intention de nuire de la part de la partie défenderesse qui invoquerait un rapport intermédiaire de son « Screening Check » à l'appui de son licenciement.

Il estime que la partie défenderesse aurait tout au moins dû attendre le rapport final qui l'aurait certainement avisé de l'absence de grief sérieux.

Le requérant expose que le rapport intermédiaire contiendrait des erreurs concernant son ancien engagement auprès de SOCIETE2.).

Ce rapport indiquerait ainsi pour le point « Timekeeping » la mention « poor », mais que SOCIETE2.) aurait fourni à la société effectuant le « Screening Check » la réponse « good ».

Le requérant relève encore qu'il lui aurait été impossible de mentionner dans le questionnaire la transaction intervenue avec SOCIETE2.) au regard des mentions à choisir « voluntary » ou « dismissed » imposées.

Il soutient que la fin de sa relation de travail avec SOCIETE2.) n'a pas été déterminante pour son recrutement, étant donné que le sujet n'aurait jamais été abordé par la partie défenderesse lors des entretiens d'embauche.

Le requérant conteste tout mensonge dans ses réponses fournies dans le cadre de son « Screening Check » et reproche encore à la partie défenderesse d'avoir procédé à son licenciement sans le confronter aux reproches qui lui auraient seulement été indiqués à sa propre demande suite à la notification du licenciement.

A titre subsidiaire, le requérant plaide que la partie défenderesse a agi avec légèreté blâmable en le licenciant après seulement 16 jours de travail, ne lui permettant ainsi pas de faire la preuve de ses capacités professionnelles dans une fonction de cadre supérieur.

Il relève également que la partie défenderesse n'a jamais émis la moindre critique ou commentaire négatif à son encontre.

A titre encore plus subsidiaire, le requérant fait valoir que la partie défenderesse a procédé à un détournement de l'objet de la période d'essai qui aurait pour finalité d'évaluer les compétences professionnelles du salarié.

Il plaide que le motif indiqué par la partie défenderesse concernant de prétendus comportements inappropriés récurrents avec des personnes serait sans rapport avec cette finalité de la période d'essai.

La société SOCIETE1.) SA expose d'abord que l'offre d'emploi soumise au requérant a précisé qu'une vérification de ses antécédents serait effectuée et qu'il faudra la passer avec succès.

Elle indique que suite à l'embauche du requérant, plusieurs de ses salariées, mais aussi des salariées de partenaires externes, se seraient manifestées pour exprimer leur refus de travailler avec le requérant au regard des comportements qu'il aurait eu dans le passé avec des collègues de travail féminins.

La partie défenderesse renvoie aux attestations testimoniales de PERSONNE2.) et PERSONNE3.) qui confirmeraient ces plaintes reçues.

Elle fait valoir que les témoins expliqueraient également que le requérant, après avoir insisté à se voir communiquer les raisons de son licenciement, a été informé de ces plaintes et de son échec au « Screening Check ».

La partie défenderesse plaide que le rapport intermédiaire reçu de la société SOCIETE3.), chargée de réaliser ces vérifications, aurait effectivement révélé un mensonge du requérant sur la fin de ses relations de travail avec SOCIETE2.).

Elle expose que le requérant aurait déclaré la fin de la relation de travail comme « voluntary », mais que SOCIETE2.) aurait indiqué qu'il y a eu licenciement du requérant.

Elle rejette encore l'argumentation du requérant concernant une transaction intervenue, en plaidant qu'en cas de signature d'une transaction, il y aurait nécessairement eu licenciement du requérant.

La partie défenderesse expose que l'erreur du rapport de SOCIETE3.) sur la mention accompagnant la rubrique « Timekeeping » n'a pas été pertinente, le licenciement n'étant pas intervenue suite à une remise en cause des compétences professionnelles du requérant, mais en raison de ses compétences humaines.

Elle relève que le rapport final de SOCIETE3.) a encore mis en évidence un second mensonge du requérant et elle plaide que les anciens rapports d'évaluation auprès de précédents employeurs produits par le requérant seraient sans rapport avec les faits actuels lui reprochés.

La partie défenderesse soutient que l'employeur dispose d'un droit discrétionnaire pour mettre fin à un contrat à l'essai et qu'il appartient au salarié de prouver un abus de droit.

Elle conteste toute intention de nuire de sa part, tout comme un détournement de la période d'essai, en plaçant que l'employeur serait également en droit d'apprécier les valeurs humaines de son salarié embauché et qu'il n'aurait aucune obligation légale à confronter ce dernier aux preuves reçues quant à ses déficiences.

La partie défenderesse conteste également toute légèreté blâmable de sa part, en plaçant qu'elle a disposé d'éléments suffisants pour mettre fin au contrat de travail, en l'espèce des preuves remettant en cause la probité et l'honnêteté du requérant suite aux plaintes reçues.

Elle relève encore ne pas avoir agi de manière précipitée et qu'elle a respecté la période minimale de 15 jours prévue légalement pour apprécier un salarié en période d'essai.

Il est constant en cause que la partie défenderesse a procédé au licenciement du requérant pendant la période d'essai convenue dans le contrat de travail.

En respectant le délai de préavis du contrat à l'essai, l'employeur n'est pas tenu, ni sur demande du salarié, ni d'office de justifier des causes réelles et sérieuses l'ayant amené à rompre la relation de travail. L'essai est dans l'intérêt commun des parties en ce que le salarié a la possibilité de prouver à son employeur qu'il possède les qualifications professionnelles requises pour occuper le poste et espérer que ce dernier l'engagera moyennant un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée à l'issue de la période d'essai et que l'employeur a l'occasion de juger les capacités professionnelles du salarié, chacune des parties restant cependant libre de résilier le contrat de travail durant ladite période. Si donc l'employeur peut mettre fin de façon discrétionnaire aux relations contractuelles avant l'expiration de la période d'essai, ce n'est que sous la réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus. Il appartient au salarié qui s'est vu notifier la cessation du contrat de travail durant la période d'essai de présenter des éléments de nature à démontrer que la rupture présente un caractère abusif, c'est-à-dire qu'il lui appartient d'établir l'exercice malveillant, de mauvaise foi, avec l'intention de nuire ou la légèreté blâmable de l'auteur de la résiliation ou encore le détournement de la finalité de la période d'essai. (en ce sens CSJ, 8^e, 12/12/2019, N° CAL-2018-00221)

En l'espèce, il ne résulte d'aucun élément du dossier que la partie défenderesse ait eu dès son embauche l'intention de ne pas garder le requérant au-delà de la période d'essai.

Au contraire, il y a eu un processus d'embauche de presque deux mois et la relation de travail a commencé avec la participation du requérant à un séminaire de 4 jours au Portugal, démontrant ainsi la volonté de la partie défenderesse d'intégrer de façon durable le requérant à la société.

Le requérant n'apporte également aucune preuve démontrant une attitude malveillante expresse de la part de la partie défenderesse dans un but précis de lui nuire.

En ce qui concerne le reproche d'une légèreté blâmable de la partie défenderesse dans la résiliation du contrat de travail, il y a lieu de constater que la partie défenderesse admet avoir pris la décision de licencier le requérant sans le confronter aux motifs à la base de cette décision.

Même si la partie défenderesse n'a eu aucune obligation légale à faire cette démarche, il faut cependant constater que le formulaire soumis aux anciens employeurs prévoit comme

possibilités de réponse à la question « Reasons for leaving » les mentions suivantes : voluntary, end of contract, dismissed, redundancy.

Au regard du fait que le requérant a indiqué dans sa réponse « voluntary » et l'ancien employeur SOCIETE2.) « Dismissed (settlement agreement) », une incertitude a pu exister chez le requérant si la fin de sa relation de travail a été la suite d'un licenciement ou d'une volonté commune trouvée pour mettre fin au litige.

La partie défenderesse aurait pu sans grand effort s'enquérir auprès du requérant pour tenter de clarifier cette ambiguïté et décider par la suite si elle considère la réponse donnée par le requérant comme véritable mensonge mettant en doute sa probité et honnêteté.

La partie défenderesse, confrontée à des reproches de salariées internes et externes face à d'anciens comportements du requérant, s'est abstenue de procéder à la moindre vérification des dires de ces personnes avant de prendre la décision de licenciement, que ce soit en demandant des précisions supplémentaires auprès de tierces personnes ou en confrontant le requérant avec ces accusations.

De telles vérifications auraient de nouveau permis de mettre la partie défenderesse dans une situation pour prendre de façon éclairée une décision quant au maintien ou non du requérant parmi ses effectifs.

En procédant au licenciement du requérant sans avoir effectué la moindre vérification des accusations portées contre le requérant, concernant pour le surplus pas des faits actuels, et de sa réponse considérée comme mensongère dans le cadre du « Screening Check », le tribunal considère que la partie défenderesse a pris la décision de rompre le contrat de travail de manière précipitée et dès lors avec une légèreté blâmable.

En conséquence, le licenciement prononcé à l'encontre du requérant par courrier du 8 juin 2022 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 272.862,30 euros pour réparation de son préjudice matériel subi et de la somme de 58.937,50 euros pour réparation de son préjudice moral subi.

Il explique avoir effectué de nombreuses recherches d'emploi pour retrouver un nouveau travail et renvoie au caractère abusif de son licenciement.

La société SOCIETE1.) SA conteste les préjudices invoqués par le requérant au regard de l'incertitude du requérant à se voir convertir sa période d'essai en un contrat de travail définitif.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Etant donné que le salarié se trouvant en période d'essai ne bénéficie pas d'une garantie d'emploi, dès lors que son contrat de travail peut être résilié à tout moment, la demande du requérant en indemnisation d'un préjudice matériel est à rejeter.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

Au regard du licenciement déclaré abusif et de la légèreté blâmable avec laquelle la partie défenderesse a agi, le tribunal retient que le requérant a subi une atteinte à sa dignité de salarié.

Compte tenu des circonstances du licenciement et de la situation conventionnelle entre parties, la demande du requérant en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe ex æquo et bono à 5.000 euros.

Quant à la demande de l'ETAT

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi, demande sur base de l'article L.521-4 du Code du travail la condamnation de l'employeur à lui rembourser le montant de 28.544,12 euros avec les intérêts légaux tels que de droit, à titre des indemnités de chômage qu'il a versées au requérant.

Or, d'après l'article L.521-4 (5) du Code du travail, « *le jugement ou l'arrêt déclarant abusif le licenciement du salarié [...] condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage par lui versées au salarié [...] pour la ou les périodes couvertes par les salaires, traitements ou indemnités que l'employeur sera tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt.* »

Etant donné que la demande du requérant en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif a été déclarée non fondée, les conditions exigées pour le recours de l'ETAT ne sont pas remplies.

Aucune disposition légale ne permet en effet à l'ETAT, en cas de licenciement abusif, de présenter un recours en remboursement d'indemnités de chômage sans qu'une condamnation en réparation du préjudice matériel subi par le salarié n'ait été prononcée à l'encontre de l'employeur, la période à prendre en considération dans pareille hypothèse, l'intégralité ou partie seulement de la période de référence pendant laquelle l'ETAT a fait des prestations de chômage, n'étant par ailleurs pas déterminée par un texte légal.

A défaut de base légale prévoyant le recours de l'ETAT dans les circonstances données, sa demande est à rejeter comme n'étant pas fondée.

LES DEMANDES ACCESSOIRES

La demande en majoration du taux d'intérêt

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, le requérant demande la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

L'exécution provisoire du présent jugement

Le requérant demande l'exécution provisoire du présent jugement.

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Les indemnités de procédures réclamées

La demande du requérant en paiement d'une indemnité de procédure est à déclarer fondée pour le montant de 500 euros.

Au vu du résultat du litige, la demande en paiement d'une indemnité de procédure de la part de la partie défenderesse n'est pas fondée.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort ;

- déclare** irrecevable la demande d'PERSONNE1.) en communication sous peine d'astreinte de l'identité des personnes ayant porté des accusations de harcèlement ;
- déclare** la demande d'PERSONNE1.) recevable pour le surplus ;
- déclare** rejeter des débats pour communication tardive la farde de pièces intitulée « Copies de 192 demandes d'emploi par le Requérant, et de 113 négatives y afférentes » ;
- déclare** abusif le licenciement avec préavis que la société anonyme SOCIETE1.) SA a prononcé en date du 8 juin 2022 à l'encontre d'PERSONNE1.) ;
- déclare** non fondée et rejette la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;
- déclare** fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 5.000 euros ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000 euros, avec les intérêts au taux légal à partir de la demande en justice jusqu'à solde et avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement ;

- déclare** non fondée et rejette la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;
- déclare** non fondée et rejette la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;
- déclare** non fondée et rejette la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;
- condamne** la société anonyme SOCIETE1.) SA à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Gilles DORNSEIFFER, Juge de paix de Luxembourg, siégeant comme Président du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Gilles DORNSEIFFER

Daisy PEREIRA