

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3323/23
L-TRAV-346/22

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 18 DECEMBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Philippe HECK
Fernand GALES
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Jean-François STEICHEN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Gwendoline BELLA-TCHOUNGUI FRECH, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David YURTMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

EN PRÉSENCE DE :

L'ÉTAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-2910 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation,

comparant par Maître Gulbeyaz BOZKURT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

Les faits et rétroactes de l'affaire résultent à suffisance d'un jugement rendu par le Tribunal de ce siège le 5 juin 2023 sous le numéro fiscal 1638/23, et dont le dispositif est conçu comme suit :

« le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la requête en la pure forme,

avant tout autre progrès en cause,

procède par voie d'enquête sur base de l'article 403 du Nouveau code de procédure civile à l'audition des personnes suivantes sur le seul grief relatif à la réunion du 9 novembre 2021 avec PERSONNE2.) :

1. *PERSONNE3.), demeurant à ADRESSE3.),*
2. *PERSONNE4.), demeurant à F-ADRESSE4.),*
3. *PERSONNE5.), demeurant à F-ADRESSE5.),*
4. *PERSONNE6.), demeurant à L-ADRESSE6.),*
5. *PERSONNE7.), demeurant à L-ADRESSE7.),*
6. *PERSONNE8.), demeurant à F-ADRESSE8.).*

réserve la contre-preuve,

fixe l'enquête principale au mardi, 19 septembre 2023 à 9:00 heures salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg,

fixe la contre-enquête au vendredi, 5 octobre 2023 à 14:30 heures salle n° JP.1.20 de la Justice de Paix à Luxembourg ;

dit qu'PERSONNE1.) devra déposer la liste des témoins qu'elle se propose de faire entendre à l'occasion de la contre-enquête avant le 21 septembre 2023 ;

dit que les parties devront se charger - le cas échéant - de la convocation d'un interprète;

commet la présidente du Tribunal pour procéder à ces mesures d'instruction;

fixe la continuation des débats à l'audience publique mercredi, 11 octobre 2023 à 9:00 heures salle n° JP.0.02 de la Justice de Paix à Luxembourg ;

sursoit à statuer sur les demandes des parties ;

réserve les frais. »

L'enquête a eu lieu le 19 septembre 2023 (N°2445/23). Il n'y a pas eu de contre-enquête.

L'affaire fut rappelée à l'audience publique du 8 novembre 2023 à laquelle l'affaire fut utilement retenue. Les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique extraordinaire de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIT:

I. Rappel de la procédure

PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail pour voir déclarer irrégulier et abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer outre des dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement, une indemnisation pour privation de la carte d'essence et une prime de membre du comité exécutif.

Elle a encore conclu à la condamnation de la société défenderesse à lui payer une indemnité de procédure et à voir ordonner l'exécution provisoire du jugement.

Alors que dans sa requête, PERSONNE1.) s'était réservé la possibilité de réclamer des arriérés de salaire du chef d'heures supplémentaires, elle n'a pas formulé de demande à ce titre ni à l'audience du 10 mai 2023, ni à celle de la continuation des débats du 8 novembre 2023.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi (ci-après l'ETAT) a déclaré à l'audience du 10 mai 2023 qu'il exerce un recours sur base de l'article L.521-4 du Code du travail.

Par jugement du 5 juin 2023, le Tribunal du travail a, en application de l'article 403 du Nouveau code de procédure civile, ordonné l'audition des auteurs des attestations testimoniales produites par la société SOCIETE1.) SA qui se sont prononcés sur les faits ayant prétendument eu lieu le 9 novembre 2021 à l'occasion d'une réunion entre la requérante et son supérieur hiérarchique, PERSONNE2.). Le tribunal a précisé dans ce contexte que la mesure d'enquête ne portait que sur le fait relatif à cette réunion, tous les autres motifs énoncés dans la lettre de motivation du licenciement ayant été écartés soit, pour ne pas répondre à l'exigence de précision soit, pour ne pas être établis par les éléments de la cause.

L'enquête a eu lieu le 19 septembre 2023, six témoins ont été entendus. Il n'y a pas eu de contre-enquête.

II. Les moyens et prétentions des parties

A l'audience des plaidoiries du 8 novembre 2023, la SOCIETE1.) SA a conclu à voir constater que l'audition des témoins avait permis de confirmer la matérialité du grief relatif à la réunion du 9 novembre 2021. Ce reproche serait à lui seul d'une gravité suffisante pour justifier le licenciement de la requérante. Il y aurait dès lors lieu de débouter celle-ci de ses demandes indemnitaires.

La requérante a conclu à voir déclarer abusif le licenciement. Elle remet en cause la crédibilité des déclarations recueillies lors de l'enquête. Elle est par ailleurs d'avis que même à les supposer établies, les bribes rapportées par les témoins ne sont pas suffisamment graves pour justifier un licenciement.

Pour contester la valeur probante des déclarations recueillies, PERSONNE1.) pointe en premier lieu des incohérences entre les déclarations de certains témoins. Ainsi, alors que les témoins PERSONNE8.) et PERSONNE6.) partagent un même bureau, l'une aurait entendu plusieurs éléments de la discussion entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.), tandis que l'autre a déclaré ne pas avoir entendu ces éléments. Les incohérences seraient encore plus flagrantes en ce qui concerne la question de savoir combien de temps la requérante aurait crié.

La requérante fait également plaider que le témoin PERSONNE6.) a indiqué que le bureau de PERSONNE2.) est bien insonorisé de sorte qu'il serait plus que douteux que des témoins aient été en mesure d'entendre des bribes de la discussion.

En ce qui concerne les déclarations des témoins selon lesquelles PERSONNE1.) aurait crié, voire hurlé, la requérante se réfère à un texto qu'elle a adressé à PERSONNE7.) quelques heures après la réunion litigieuse dans lequel elle indique qu'elle était en pleurs. Elle fait plaider qu'il y aurait dès lors lieu d'admettre que les témoins ont confondu ses pleurs avec des hurlements.

De manière générale, la requérante conteste avoir tenu des propos irrespectueux à l'égard de PERSONNE2.) ou de la société défenderesse ou encore de ses collègues au cours de cette réunion. Elle renvoie à des échanges de messages avec PERSONNE2.) et avec certaines de ses collègues pour soutenir qu'elle entretenait de très bonnes relations, voire même des relations amicales, avec eux de sorte qu'il serait inconcevable qu'elle ait manqué de respect à PERSONNE2.) ou qu'elle ait traité ses collègues de « connasses ». Il résulterait des éléments du dossier que pendant plusieurs années, la requérante s'est grandement dévouée pour l'entreprise, en particulier au cours de la pandémie, il serait dès lors invraisemblable qu'elle ait employé des termes dégradants à son égard.

Certains éléments du dossier permettraient par ailleurs de douter de la véracité des déclarations recueillies lors de l'enquête. Dans ce contexte, PERSONNE1.) soutient qu'PERSONNE7.) n'aurait pas été présente au siège de la société le 9 novembre 2021 au matin. A l'appui de cette affirmation, elle verse un SMS qu'elle lui a adressé pour lui faire part de ce qui s'était passé. Elle est d'avis que si PERSONNE7.) avait été présente, elle n'aurait pas eu de raison de lui écrire pour l'informer des faits. Elle renvoie également à un échange de messages avec le témoin PERSONNE5.) à laquelle elle écrit qu'elle ne lui en veut pas pour l'attestation testimoniale, PERSONNE5.) lui a répondu par une série d'émoticons qui laisseraient entendre que le contenu de son attestation ne correspondrait pas à la vérité.

La requérante est d'avis finalement, qu'en tout état de cause, et quand bien même les reproches en relation avec la réunion du 9 novembre 2021 seraient établis, ils ne seraient pas suffisamment sérieux pour justifier un congédiement d'autant plus qu'il serait en l'espèce fort difficile d'apprécier la gravité des propos tenus étant donné que seules quelques bribes de ces propos seraient rapportées de sorte qu'il serait impossible de les apprécier dans leur contexte exact.

III. Les motifs de la décision

A. Le caractère justifié du licenciement

En ce qui concerne la crédibilité des déclarations recueillies lors de l'enquête, le Tribunal rappelle en premier lieu que tous les témoins ont été entendus sous la foi du serment. Ils ont tous confirmé avoir entendu personnellement qu'une réunion entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) avait lieu le matin du 9 novembre 2021 dans le bureau de ce dernier.

Le témoin PERSONNE7.), dont la requérante remet en question la présence dans les locaux de la société au moment de la réunion, a confirmé qu'elle était dans son bureau au moment où avait lieu la réunion entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) et qu'elle n'était pas en déplacement. Par ailleurs, la simple circonstance que la requérante lui a envoyé un message à 14.33 heures pour lui relater sa version des faits et son ressenti n'est pas de nature à établir qu'PERSONNE7.) n'aurait pas été présente au siège de la société.

De même, la circonstance que certains témoins, et en particulier PERSONNE6.), ont déclaré ne pas avoir entendu des bribes concrètes de la discussion ne saurait signifier que les autres témoins qui ont déclaré avoir entendu certains propos concrets auraient menti.

Il est exact que les témoins ne sont pas unanimes en ce qui concerne la question de savoir combien de temps la requérante aurait crié. Certains témoins ont déclaré que la requérante aurait « hurlé pendant une grande partie de la réunion » (PERSONNE8.) ou encore que « le ton de la requérante est monté assez vite » lors de la réunion dont la durée totale est évaluée à « une bonne demi-heure » (PERSONNE5.), tandis que d'autres ont dit qu'PERSONNE1.) aurait crié à la fin de la réunion pendant 5 à 10 minutes (PERSONNE3.) ou 10 à 15 minutes (PERSONNE4.). Force est de relever que tous ces témoins ont déclaré qu'ils avaient des difficultés pour évaluer cette durée. Il s'y ajoute que l'appréciation du volume d'une discussion est une notion subjective de sorte que les divergences sur ce seul point ne sauraient avoir pour effet de discréditer l'ensemble des déclarations recueillies sous la foi du serment.

La circonstance que la requérante entretenait des relations cordiales, voire amicales avec PERSONNE2.) et certaines de ses collègues n'est pas de nature à remettre en cause la crédibilité des déclarations des témoins d'autant plus qu'il résulte du SMS qu'elle a elle-même adressé quelques heures après la réunion litigieuse à PERSONNE7.) (pièce 1 de la farde 3 de Maître Steichen) qu'elle était manifestement sous le coup d'une vive émotion et qu'elle était indignée par les reproches qui lui ont été faits.

Le Tribunal constate dès lors que les critiques de la requérante à l'égard de la crédibilité des déclarations manquent de pertinence et il constate, au contraire, à la lecture de l'ensemble des déclarations recueillies que celles-ci présentent un degré suffisant de cohérence et de précision pour être prises en considération dans le cadre de l'appréciation de la matérialité du reproche relatif au comportement adopté par PERSONNE1.) lors de la réunion du 9 novembre 2021 avec PERSONNE2.).

La requérante a contesté en premier lieu que la réunion du 9 novembre 2021 aurait eu pour objet de la confronter aux plaintes de plusieurs de ses collègues.

Lors de l'audience du 8 novembre 2023, PERSONNE1.) a maintenu que la réunion du 9 novembre 2021 aurait eu pour objet de discuter de sa proposition de mise en place d'un pool de remplacement dans un contexte compliqué.

Il résulte des déclarations recueillies lors de l'enquête que la réunion du 9 novembre 2021 faisait suite à une réunion qui avait eu lieu la veille en l'absence de la requérante. Si les témoins confirment qu'il s'agissait de discuter de problèmes de recrutement, deux d'entre eux confirment néanmoins que lors de la réunion du 8 novembre 2021, elles ont rapporté à PERSONNE2.) que la requérante n'apportait pas assez de soutien à son équipe. Ainsi, le témoin PERSONNE8.) a indiqué qu'elle s'est plainte auprès de PERSONNE2.) que la requérante n'aidait pas vraiment son équipe pour résoudre les problèmes de recrutement et, le témoin PERSONNE7.) a confirmé qu'elle avait dit à PERSONNE2.) que la requérante ne fournissait pas aux membres de son équipe toutes les informations nécessaires.

Il résulte par ailleurs du SMS qu'PERSONNE1.) a elle-même adressé le 9 novembre 2021 à PERSONNE7.) qu'au cours de la réunion, PERSONNE2.) a fait des reproches à la requérante par rapport à son comportement et qu'il a indiqué que des employés s'étaient plaints de son attitude (« me dire que les employés du siège se plaignent de moi parce que je mets la pression et me dire que je suis tout le temps absente » « des gens du siège ont été lui dire que quand il est en congé j'en profite pour pas venir travailler... »).

Il résulte également des termes mêmes de ce SMS que c'est à ce sujet que la requérante s'est emportée (« [...] j'ai commencé comme ça calmement mais il m'a attaquée tellement sèchement, il m'a accusée de choses graves et fausses ça m'a fait tellement mal qu'il me dise ça [...] je ne peux pas m'écraser c'est impossible pour moi »).

Il est dès lors établi en cause qu'au cours de la réunion, PERSONNE2.) qui est le supérieur hiérarchique de PERSONNE1.) a confronté cette dernière aux plaintes de ses collègues au sujet de son comportement. L'affirmation d'PERSONNE1.) que la discussion aurait été âpre en raison de l'obstination de PERSONNE2.) de refuser la mise en place d'un pool de remplacement alors qu'il fallait trouver une solution pour permettre à la société de remplir les quotas règlementaires d'encadrants dans ses différents établissements n'est, par contre, pas établie.

A l'exception du témoin PERSONNE6.) qui a utilisé une expression neutre (« j'ai entendu des éclats de voix » et « ça hurlait »), tous les autres témoins ont confirmé qu'au cours de réunion, le ton d'PERSONNE1.) est monté ; certains témoins indiquent qu'elle criait, tandis que d'autres utilisent le terme « hurler ». Les témoins PERSONNE8.) et PERSONNE7.) précisent par ailleurs qu'elles ont uniquement entendu la voix d'PERSONNE1.) et pas celle de PERSONNE2.). Seule PERSONNE5.) indique qu'elle croit se souvenir avoir entendu PERSONNE2.) demander à PERSONNE1.) de baisser d'un ton.

Le témoin PERSONNE5.) indique qu'elle a pu capter des bribes de la conversation, elle indique qu'elle se souvient avoir entendu PERSONNE1.) utiliser le terme « connasse ». Le témoin PERSONNE8.) a également confirmé avoir entendu ce terme et deux autres témoins (PERSONNE4.) et PERSONNE3.)) confirment avoir entendu PERSONNE1.) déclarer « les connasses du GROUPE1.) ».

Le témoin PERSONNE4.) confirme également avoir entendu PERSONNE1.) déclarer que « SOCIETE1.) est une boîte de merde ».

Finalement, plusieurs témoins ont confirmé avoir entendu PERSONNE1.) déclarer que personne ne lui arrivait à la cheville (PERSONNE4.), PERSONNE3.) et PERSONNE8.)).

Le témoin PERSONNE8.) a également confirmé qu'PERSONNE1.) a affirmé qu'elle pouvait rester un an sans travailler.

Par contre, aucun témoin entendu n'a pu confirmer qu'au cours de la réunion litigieuse, PERSONNE1.) aurait déclaré que la responsable de la communication ne savait pas communiquer.

Les témoins ont par ailleurs été confrontés avec les extraits de leurs attestations testimoniales relatifs à la réunion du 9 novembre 2021 et ils ont tous confirmé leurs déclarations écrites.

Plusieurs témoins ont expliqué, dans ce contexte, qu'ils étaient d'avis que le fait que la requérante criait constituait un manque de respect par rapport à PERSONNE2.), dont il est rappelé à cet endroit qu'il était son supérieur hiérarchique. Le témoin PERSONNE5.) a précisé qu'elle avait été choquée par certains propos tenus par la requérante.

Il suit des développements qui précèdent que le grief tiré du comportement de la requérante lors de la réunion du 9 novembre 2021 est établi.

Eu égard à la gravité des propos rapportés, il n'y a pas lieu de s'attarder sur la question de savoir combien de temps la requérante a crié de sorte que les divergences sur ce point ne portent pas à conséquence.

Le Tribunal constate par ailleurs qu'il résulte des éléments de la cause que la réunion qui s'est tenue le 9 novembre 2021 était manifestement une réunion professionnelle. Le fait de crier pendant une telle réunion avec son supérieur hiérarchique n'est pas un comportement professionnel. Au contraire, ce comportement dénote un manque de respect. En l'espèce, le ton et les termes employés par la requérante à l'égard de son supérieur hiérarchique ont par ailleurs été entendus par plusieurs salariés de la société défenderesse. Une telle situation est de nature à saper l'autorité du supérieur hiérarchique et par voie de conséquence d'ébranler celle de la société employeuse elle-même de sorte qu'il y a lieu de constater que ce seul motif suffit à

justifier le licenciement avec préavis notifié à la requérante à peine deux jours plus tard, le 11 novembre 2021.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes indemnitaires du chef de licenciement abusif.

B. La régularité formelle du licenciement

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société défenderesse à lui payer la somme de 7.786,66 euros à titre d'indemnité pour irrégularité formelle du licenciement.

L'article L.124-2 (1) du Code du travail prévoit que lorsque l'employeur qui occupe cent cinquante salariés au moins envisage de licencier un salarié, il doit, avant toute décision, convoquer celui-ci à un entretien préalable.

PERSONNE1.) conteste la régularité du licenciement qui lui a été notifié le 11 novembre 2021 au motif que celui-ci n'aurait pas été précédé d'un entretien préalable.

Il est constant en cause qu'un tel entretien n'a pas eu lieu en l'espèce.

Pour résister à la demande d'PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) SA s'est contentée de contester qu'elle occuperait au moins 150 salariés.

Or, dans la mesure où seul l'employeur peut avoir connaissance du nombre réel et exact de ses effectifs et apporté des pièces à ce sujet auquel le salarié n'a en principe pas accès, la charge de la preuve du nombre de salariés occupés par l'employeur qui conteste avoir eu l'obligation d'organiser un entretien préalable incombe à ce dernier.

A défaut d'une telle pièce, il y a lieu d'en déduire que l'ensemble du personnel de la société défenderesse s'élève à au moins 150 salariés. Cette présomption est renforcée en l'espèce par un formulaire relatif à l'organisation des élections sociales en 2019 au sein de la société SOCIETE2.) SA (ancienne dénomination de la société défenderesse) (pièce 52 de Maître Steichen). En effet, dans ce formulaire, il est fait état, à la rubrique 4 consacrée aux effectifs, de 288 salariés.

L'article L.124-12 (3) du Code du travail prévoit que « la juridiction du travail qui conclut à l'irrégularité formelle du licenciement en raison de la violation d'une formalité qu'elle juge substantielle doit examiner le fond du litige et condamner l'employeur, si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ».

L'absence d'entretien préalable est à considérer comme une violation d'une formalité substantielle.

La demande est partant fondée à hauteur d'un mois de salaire, s'élevant au vu des fiches de salaire versées par PERSONNE1.) (pièce 4 de Maître Steichen) à 7.786,66 euros.

C. Le recours de l'ETAT

L'article L.521-4 (8) du Code du travail prévoit que « dans les cas d'un licenciement avec préavis du salarié, le jugement ou l'arrêt déclarant abusif ce licenciement, condamne l'employeur à rembourser au Fonds pour l'emploi les indemnités de chômage versées au salarié pour la ou les périodes couvertes par des salaires ou indemnités que l'employeur est tenu de verser en application du jugement ou de l'arrêt ».

Le licenciement n'ayant pas été déclaré abusif, il y a lieu de déclarer non fondée la demande dirigée par l'ETAT contre la société SOCIETE1.) SA.

D. La demande relative à la privation d'une carte d'essence

PERSONNE1.) réclame la somme de 455 euros au titre de « privation d'une carte d'essence pendant la durée du préavis ».

Il résulte des débats et des pièces versées que la requérante reproche à la société SOCIETE1.) SA d'avoir désactivé la carte d'essence au cours du préavis alors qu'il s'agissait d'un avantage en nature dont la société défenderesse aurait dû lui garantir le bénéfice jusqu'à l'expiration du préavis. Elle explique que le montant réclamé a été calculé en tenant compte d'une moyenne des frais d'essence.

La société SOCIETE1.) SA a contesté à l'audience du 10 mai 2023 la prétendue désactivation de la carte d'essence, aucune preuve de cette désactivation ne serait rapportée. Par ailleurs, le préjudice allégué est également contesté en son principe et en son quantum, la requérante resterait en défaut de verser des preuves d'achat de carburant pour la période du préavis.

Le Tribunal constate que la demande d'PERSONNE1.) s'analyse en une demande en paiement de dommages et intérêts sur base de la responsabilité contractuelle. Il appartient dès lors à PERSONNE1.) de prouver l'existence de l'obligation contractuelle litigieuse dans le chef de la société défenderesse, l'inexécution de cette obligation, un préjudice dans son chef et, finalement, un lien causal entre l'inexécution fautive et le préjudice allégué.

Force est de constater, à l'instar de la société défenderesse, que le seul courrier du mandataire de la requérante qui fait état d'une désactivation de la carte d'essence n'est pas suffisant pour établir la réalité de cette désactivation. C'est également à juste titre que la société SOCIETE1.) SA donne à considérer que le préjudice allégué n'est pas établi à suffisance de droit, la requérante ne versant aucune preuve d'achat de carburant qui permettrait de constater l'existence du préjudice allégué et d'en évaluer l'ampleur.

Il y a partant lieu de débouter la requérante de ce volet de sa demande.

E. La demande relative à une prime

La requérante soutient que le 8 novembre 2021, veille de la réunion avec son supérieur hiérarchique, il aurait été annoncé aux membres du comité exécutif, dont PERSONNE1.) faisait partie, qu'une prime d'un montant de 8.000 euros leur était attribuée.

La société SOCIETE1.) SA a contesté la demande à l'audience du 10 mai 2023. Elle a reconnu qu'il avait certes été annoncé que les membres du comité exécutif recevraient une prime, mais que celle-ci n'avait pas encore été définitivement allouée.

PERSONNE1.) verse à l'appui de sa demande un courriel qu'elle a elle-même rédigé à la suite de la réunion du 9 novembre 2021 (pièce 13 de Maître Steichen) et un courrier qui a été adressé par son mandataire à la société défenderesse en mars 2022 (pièce 12 de Maître Steichen). A défaut pour la requérante de faire état d'une obligation contractuelle de payer une prime ou de produire une pièce émanant de la société SOCIETE1.) SA dans laquelle cette dernière s'engage à payer une prime de 8.000 euros à la requérante, l'existence dans le chef de la partie défenderesse d'une obligation de lui payer la somme réclamée laisse d'être établie.

Il y a dès lors lieu de la débouter PERSONNE1.) de ce volet de sa demande.

F. Les demandes accessoires

Eu égard à l'issue du litige, il n'y a pas lieu de faire droit à la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Malgré la condamnation au paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la requérante eu égard au fait que toutes les autres demandes d'PERSONNE1.) ont été rejetées.

La condamnation à intervenir n'ayant pas trait à des salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

revu le jugement du 5 juin 2023,

vu le procès-verbal d'enquête du 19 septembre 2023 ;

déclare justifié mais irrégulier le licenciement d'PERSONNE1.) du 11 novembre 2021 ;

déclare non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement ;

déclare non fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'emploi dirigée contre la société anonyme SOCIETE1.) SA et en déboute ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour irrégularité formelle du licenciement pour le montant de 7.786,66 euros ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 7.786,66 euros ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice résultant de la désactivation d'une carte d'essence et en déboute ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une prime de membre du comité exécutif et en déboute ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

laisse les frais et dépens de l'instance à la charge d'PERSONNE1.)

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier assumé Joé KERSCHEN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.