

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

Répertoire No. 139 / 24
L-TRAV-622/21

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 11 JANVIER 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix
Myriam SIBENALER
Tom GEDITZ
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

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

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Stéphanie ANEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.)
(LUXEMBOURG),

établie et ayant son siège social à L- ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DÉFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP s.à r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strassen,

en présence de

l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine.

partie mise en intervention, comparant par Maître Sarah HOUPLON, avocat, en remplacement de Maître Lynn FRANK, avocat à la Cour, les deux 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 20 septembre 2021.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 21 octobre 2021, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Après deux remises, l'affaire fut refixée à l'audience du 6 octobre 2022, 9 heures, salle N°JP.0.02.

En date du 25 août 2022, PERSONNE1.) déposa une requête en vue de mettre en intervention l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées avec l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, à l'audience publique du jeudi, 6 octobre 2022, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Après plusieurs remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 16 novembre 2023, 9 heures, salle N°JP.0.02.

Maître Stéphanie ANEN se présenta pour la partie demanderesse et Maître Daniel NERL comparut pour la partie défenderesse tandis que Maître Sarah HOUPLON, comparut pour l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

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

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 remis, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par une première requête régulièrement déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 20 septembre 2021, PERSONNE1.) a demandé la convocation de la sociétés à responsabilité limitée SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) à comparaître devant le tribunal du travail de et à Luxembourg aux fins de s'y entendre déclarer abusif le licenciement du 29 janvier 2021 et aux fins de s'y entendre condamner à lui payer le montant total de 163.535 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) demande encore une indemnité de procédure de 4.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par une deuxième requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 25 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer devant le tribunal du travail l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, aux fins de s'y voir déclarer commun le jugement à intervenir.

Les deux requêtes, régulières en la forme, sont recevables à cet égard.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (LUXEMBOURG) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer le montant de 1.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article L.521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a demandé la condamnation de l'employeur

à lui rembourser les indemnités de chômage perçues par PERSONNE1.) qui s'élèvent à 49.827,55 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

FAITS

PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE1.), actuellement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) suivant un contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 31 mars 2008 en la qualité de « *Team Director* ». Son ancienneté de service a été reconnue au 1^{er} janvier 2005.

Par courrier recommandé du 22 janvier 2021, il a été convoqué à un entretien préalable pour le 28 janvier 2021.

Par courrier recommandé du 29 janvier 2021, il a été licencié avec le délai de préavis légal de six mois commençant à courir le 1^{er} février 2021 pour prendre fin le 31 juillet 2021.

Par un courrier du 1^{er} février 2021, PERSONNE1.) a demandé à son employeur la communication des motifs du licenciement dont il a fait l'objet.

La lettre de motivation du licenciement datée du 1^{er} mars 2021 se trouve reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par lettre du 28 avril 2021 de son mandataire ad litem, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement.

MOYENS DES PARTIES

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) fait invoquer en premier lieu le caractère imprécis de la lettre de motivation du 1^{er} mars 2021.

Il conteste également le caractère réel et sérieux des motifs économiques avancés dans la lettre de motivation.

Il conteste ainsi l'externalisation d'une partie des activités de la société employeuse vers le « *Centre d'excellence en Inde* » invoquée par cette dernière.

Par ailleurs, il fait état d'un transfert d'entreprise qui d'après l'article L.127-4 du Code du travail ne constituerait pas en lui-même un motif justifiant la résiliation du contrat de travail. Selon lui, il serait très invraisemblable qu'aucun autre poste n'aurait pu être trouvé pour lui au sein de la société SOCIETE1.) (Luxembourg).

Le licenciement ne reposerait donc sur aucun motif réel et sérieux, mais sur des motifs fallacieux qu'il conteste énergiquement.

PERSONNE1.) soutient donc que le licenciement intervenu en date du 29 janvier 2021 serait abusif et il sollicite, aux termes d'un décompte actualisé, la condamnation de son ancien employeur à lui payer les montants suivants:

- | | |
|---------------------|-------------|
| •préjudice matériel | 94.336,48 € |
| •préjudice moral | 30.000,00 € |

Il demande encore la condamnation de la partie défenderesse à lui payer la somme de 3.335 euros pour les parts acquises au « *Long Term Incentive Plan* » (ci-après LTIP) de la société employeuse.

La société SOCIETE1.) (Luxembourg) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle soutient que la lettre de motivation, ensemble les annexes, remplirait le critère de précision requis, dans la mesure où elle permettrait au requérant de connaître les mesures de réorganisation entreprises et leur impact sur son poste et d'y prendre position.

La société employeuse considère ensuite que le licenciement avec préavis du requérant serait justifié pour reposer sur des motifs réels et sérieux résultant à suffisance par les pièces du dossier, notamment les documents annexés à la lettre de motivation ainsi que les deux attestations testimoniales produites en cause.

Elle conteste encore les développements du requérant relatifs à un prétendu transfert d'entreprise au sens de l'article L.127-4 du Code du travail. Cette disposition s'appliquerait uniquement en cas d'un transfert d'entreprise à l'intérieur de l'Union Européenne et non pas vers un pays tiers comme en l'espèce.

La société SOCIETE1.) (Luxembourg) conclut donc que le licenciement du requérant, opéré suite aux mesures de réorganisations réelles et sérieuses opérées par elle, serait justifié.

Subsidiairement, en ce qui concerne les revendications financières du requérant, la société employeuse conteste la demande en indemnisation des préjudices matériel et moral dans son principe et dans son quantum.

De même, elle conteste les revendications formulées par rapport au LTIP.

PERSONNE1.) a conclu de son côté au rejet des attestations testimoniales produites par la partie défenderesse au motif qu'elles ne seraient pas conformes aux prescriptions du Nouveau Code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant au licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la

lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le congédiement est intervenu pour des motifs valables ou, au contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement individuel pour cause économique, le salarié, non protégé par la législation spéciale prévue en cas de licenciements collectifs, étant étranger aux faits qui motivent la décision dont il peut ignorer les raisons exactes.

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (2) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs invoqués manqueraient de précision alors qu'ils seraient rédigés en termes vagues et imprécis.

La partie défenderesse se limiterait à indiquer qu'elle aurait décidé l'externalisation d'une partie de ses activités vers l'Inde et de réduire ses effectifs sans donner plus d'informations.

La simple référence aux pièces annexées à la lettre de motivation serait insuffisante. De plus, ces 18 documents ne seraient pas repris ou expliqués dans la lettre de motivation.

La société SOCIETE1.) (Luxembourg) soutient que le courrier de motifs remplirait les conditions de précision requises par la loi et la jurisprudence alors que la lettre indiquerait comment l'environnement dans lequel la société opère aurait changé et quelles seraient les décisions stratégiques prises au niveau du groupe dans le but de concentrer les services administratifs en Inde.

Il s'agirait d'un projet d'ensemble de recentrage au niveau du groupe SOCIETE1.) visant à regrouper les services dans des « *center of excellence* » (COE).

Il serait en outre expliqué quelles auraient été les fonctions du requérant au sein de la société luxembourgeoise et qui auraient consisté en une activité de support administratif (« *document management system* »). Les bases de données « MEDIA1.) » dont le requérant aurait été en charge seraient devenues accessibles depuis l'étranger via le « COE indien ».

Il ressortirait de l'ensemble des annexes à la lettre de motivation que cet effort de concentration des services administratifs aurait eu des impacts sur le Luxembourg ainsi que sur d'autres pays.

Le changement de stratégie opéré par la société SOCIETE1.) ayant conduit à la restructuration dans l'ensemble des entités dont le Luxembourg serait suffisamment détaillé dans le courrier des motifs et ses annexes.

Dans la mesure où les questions de gestion électronique des processus administratifs auraient été du ressort du requérant, ce changement de stratégie aurait donc eu nécessairement un impact direct sur le poste occupé par ce dernier.

Finalement, il serait détaillé à suffisance que les tâches de PERSONNE1.) auraient été reprises par PERSONNE2.) basé à ADRESSE4.) en Inde. La partie défenderesse renvoie à cet égard à un organigramme en annexe 1) de la lettre de motivation qui refléterait ce changement.

Ces annexes fournies avec la lettre de motifs feraient partie intégrante de la lettre de motifs.

L'ensemble des mesures de restructuration entreprises et leur impact sur l'ensemble des services administratifs dont le requérant aurait été en charge se trouverait détaillé dans le courrier des motifs, de sorte que le moyen lié à l'imprécision serait à écarter.

En l'espèce, la société SOCIETE1.) commence sa lettre de motifs par une brève description des tâches du requérant.

A partir de la deuxième page, elle indique que la raison de la résiliation du contrat de travail serait en relation avec l'externalisation de services vers « SOCIETE1.) » situé en Inde et il invoque une décision en ce sens prise en septembre 2019 par le groupe SOCIETE1.) prise dans le but de réduire le nombre de salariés à travers le monde y inclus le Luxembourg.

Dans un des passages, l'employeur explique le but du « *Centre of Excellence* » situé en Inde.

Ensuite, il développe l'impact de cette décision sur le poste occupé par le requérant.

Il énumère trois mesures qui auraient été entreprises en faisant référence à l'annexe de la lettre de motivation (« *see appendice list* »).

L'employeur conclut que le poste de PERSONNE1.) aurait été directement concerné par cette réorganisation et serait devenu redondant au Luxembourg avec effet au 1^{er} février 2021. Son poste aurait été repris par le « *executive vice president Group IT* » à ADRESSE4.), PERSONNE2.).

Finalement, à la troisième page du courrier des motifs, l'employeur indique avoir licencié, dans le contexte de cette restructuration interne, quatre autres salariés au Luxembourg.

La lettre de motivation est suivie d'une liste (« *appendice list* ») et de 18 annexes d'un volume total de 41 pages.

Force est de constater d'une part que la société SOCIETE1.) se contente de faire des développements généraux dans la lettre de motivation en relation avec la réorganisation et l'externalisation de services vers l'Inde.

D'autre part, dans le passage en rapport avec la fonction du requérant, la société employeuse fait un vague renvoi à l'annexe volumineuse sans même indiquer le numéro du document concerné.

Le tribunal estime que si déjà l'employeur fournit des documents à la base des motifs du licenciement en annexe de sa lettre de motivation, il lui incombe d'expliquer avec une précision suffisante ces pièces dans les motifs ou au moins de faire une référence précise.

En effet, la société SOCIETE1.) renvoie tout simplement à l'annexe sans se donner la peine de développer son motif et de fournir la moindre précision quant au contenu de ces annexes.

Or, le simple fait de renvoyer à une quarantaine de documents annexés à la lettre de motifs ne saurait exempter un employeur de son obligation de formuler précisément les motifs du congédiement de telle manière à ce que ses explications se suffisent à elles-mêmes.

Les pièces versées en annexe peuvent uniquement servir à prouver la réalité des faits avancés ou à donner des détails supplémentaires. Il ne saurait cependant être admis qu'un employeur formule en vrac des motifs et se contente de verser des pièces en annexe, à charge pour le destinataire du courrier et pour les juridictions de le compléter en analysant et en combinant les documents pour déterminer quels faits sont reprochés à l'encontre du salarié, telles les pièces d'un puzzle (cf. Tribunal du travail de Luxembourg, 30.06.2023, n°1997/2023).

En effet, même si l'employeur, qui a la charge de la preuve des faits reprochés au salarié, peut, conformément L.124-11 (3) du Code du travail, en cours d'instance apporter des précisions supplémentaires par rapport aux motifs énoncés; cette faculté ne le dispense pas de se conformer aux exigences de précision de l'article L.124-5 du même Code.

Cette possibilité ne constitue dès lors pas une atténuation de l'exigence de précision des motifs, de sorte qu'elle ne peut suppléer à une absence de précision originaires des motifs énoncés alors que, pour qu'il y ait possibilité de compléter les précisions fournies dans la lettre de motivation du licenciement, les motifs doivent avoir été originaires fournis avec précision.

Il s'ensuit que les motifs de la lettre du 1^{er} mars 2021 ne répondent pas aux exigences de précision exigées par la loi et la jurisprudence de sorte qu'il convient de déclarer le licenciement du 29 janvier 2021 abusif.

Quant à l'indemnisation

Aux termes d'un décompte actualisé, PERSONNE1.) demande à voir condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 94.336,48 euros à titre de dommage matériel.

Il s'agit en l'occurrence des pertes de salaires à partir du mois d'août 2021, évaluées donc sur une période de référence de vingt mois.

PERSONNE1.) a retrouvé un nouvel emploi moins bien rémunéré avec effet au 23 mai 2022. Ce contrat de travail a été résilié pour raisons économiques en février 2023.

Il justifie la période de référence de vingt mois qui serait en relation causale avec le congédiement intervenu par son ancienneté de service auprès de la société SOCIETE1.) (Luxembourg), par son âge au moment de la recherche d'emploi, ses qualifications professionnelles ainsi que par la situation économique actuelle.

La partie défenderesse a contesté les montants réclamés tant dans son principe que dans son quantum.

Elle fait plaider que le requérant aurait commencé tardivement la recherche pour un emploi et qu'il ne rapporterait pas la preuve d'avoir fait des efforts suffisants en postulant à des emplois non adaptés à ses qualifications professionnelles.

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

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service de l'employé ainsi que des intérêts légitimes tant de l'employé que de ceux de l'employeur.

Il appartient au salaire d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif. L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible.

Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

En l'espèce, PERSONNE1.), âgé de 52 ans au moment de la recherche d'emploi, a versé une série de pièces relatives à des recherches qu'il a effectuées en vue de trouver un nouvel emploi ainsi que des pièces relatives à des formations effectuées (cours de langue française, formations en matière de « *fund accounting* »).

Il a débuté la recherche d'emploi dès le mois d'août 2021.

Il a trouvé un nouvel emploi à partir du 23 mai 2022. Cette relation de travail a pris fin en date du 14 avril 2023 suite à un licenciement prononcé l'encontre du requérant pour cause économique.

Il demande à voir fixer la période de référence à 20 mois à partir de la fin de la relation de travail et réclame, suivant son décompte faisant partie intégrante de sa note de plaidoiries, la somme de 94.336,48 euros, déduction faite des indemnités de chômage touchées et du salaire touché auprès du nouvel employeur.

Au vu des éléments du dossier relevés ci-avant, de la situation sur le marché de l'emploi à l'époque du licenciement, de l'âge du requérant et de la nature de l'emploi occupé par lui, le tribunal du travail fixe la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif à la période à compter du 1^{er} août 2021, lendemain de la fin des relations de travail, jusqu'au 22 mai 2022, veille du début de son nouvel emploi.

La perte de revenus subie correspond à la différence des salaires que le requérant aurait touchés du 1^{er} août 2021 au 22 mai 2022 auprès de son ancien employeur, s'il n'avait pas été licencié, d'un côté, et les indemnités de chômage perçues par lui au cours de la même période, de l'autre.

Le préjudice matériel du chef de perte de revenus du requérant est partant à évaluer au montant de 55.347,05 euros.

Eu égard aux circonstances du licenciement, à l'atteinte à la dignité et au désarroi causé au requérant et son ancienneté de service globale de huit années, il convient de fixer à 6.000 euros le préjudice moral subi par PERSONNE1.).

Quant à la demande en rapport avec le LTIP

PERSONNE1.) réclame actuellement la condamnation de la partie défenderesse au montant de 3.335 euros de ce chef.

A l'appui de cette demande, il fait valoir qu'il aurait souscrit à une convention d'actionnaires en date du 1^{er} avril 2017 en acquérant 500 parts liées aux résultats (« *Performance Share Units* », ci-après PSU).

Conformément au « *Share Deferral Plan* » du 1^{er} avril 2021, il serait à considérer comme « *good leaver* » et ne perdait donc pas le bénéfice de ses parts acquises étant donné que le licenciement aurait été basé sur des motifs économiques.

250 PSU auraient échu le 1^{er} avril 2021 et 250 PSU restants devraient échoir le 1^{er} avril 2022.

Il estime être en droit de réclamer lesdites parts évaluées au moment de la conclusion du Plan à 3.335 euros.

La défenderesse conteste formellement cette demande.

Elle fait valoir que PERSONNE1.) aurait souscrit à un plan d'intéressement lui donnant le droit d'acheter 3 x 250 parts à une date d'échéance préfixe.

Cette date d'échéance (« *vesting date* ») aurait été le 1^{er} avril 2022.

Dans la mesure où le plan aurait débuté en 2020 et que le requérant aurait été licencié en date du 29 janvier 2021 avec un délai de préavis de six mois, il aurait reçu 2 x 250 parts à la date du départ de la société. La dernière tranche ne lui serait pas due aux termes de l'article 6.6 des conditions générales du LTIP.

Il convient d'emblée de remarquer que le requérant n'indique pas quelle disposition de sa pièce I, 12) serait applicable à sa demande.

En outre, il ne justifie pas le quantum de la demande.

Le document « *Share Deferral Plan* » prévoit dans son article 6.6 ce qui suit: « *Upon Termination of Employment of a Participant by the SOCIETE1.) prior to the Vesting Date for any reason other than those listed in Article 6.4 and 6.5, the conditional right to the unvested Company Shares shall lapse on the date of Termination of Employment* ».

En l'occurrence, les relations de travail ont pris fin le 31 juillet 2021.

L'article 6.4 (iv) prévoit une exception dans l'hypothèse d'une « *good leaver reason* ».

Or, en l'espèce, PERSONNE1.) n'établit que les critères d'une « *good leaver provision* » au sens de l'article 6.4 dernier alinéa sont remplis, de sorte que sa demande n'est pas fondée.

Quant aux indemnités de procédure

Finalement, il y a lieu de faire droit à la demande en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, étant donné qu'il serait en l'espèce inéquitable de laisser à la charge du requérant l'entière des frais non compris dans les dépens.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie requérante à 400 euros.

La demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la partie défenderesse est à rejeter au vu de l'issue du litige.

Quant à l'intervention de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG:

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, déclara régulièrement intervenir au litige et exercer un recours en vertu de l'article 521-4 du Code de travail aux fins d'obtenir le remboursement des indemnités de chômage avancés par lui à PERSONNE1.).

Il demanda la condamnation de l'employeur, pour autant qu'il s'agisse de la partie mal fondée au litige, à lui payer la somme de 49.827,55 euros avec les intérêts légaux tels que de droit.

Le montant réclamé par l'ETAT correspond aux indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) du 1^{er} août 2021 au 22 mai 2022.

Eu égard à la décision quant au fond du litige ayant déclaré abusif le licenciement du salarié et compte tenu des développements faits dans le cadre de l'analyse du préjudice matériel du requérant, la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, est fondée et il y a lieu de condamner la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) à rembourser à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 49.827,55 euros à titre des indemnités de chômage versées à PERSONNE1.) durant la période de référence de son préjudice matériel.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg
statuant contradictoirement et en premier ressort,

reçoit la demande en la forme;

se **déclare** compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, de son recours;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 29 janvier 2021;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son dommage matériel du chef de licenciement abusif à concurrence du montant de 55.347,05 euros et non fondée pour le surplus;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant évalué ex aequo et bono à 6.000 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en relation avec 250 parts acquises au LTIP, partant en déboute;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) à payer à PERSONNE1.) la somme de 61.347,05 euros (soixante et un trois cent quarante-sept euros et cinq cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare fondée la demande de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi contre la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg);

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) à payer à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, le montant de 49.827,55 euros (quarante-neuf mille huit cent vingt-sept euros et cinquante-cinq cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 400 euros ;

dit non-fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) (Luxembourg) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLEES, 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLEES

s. Nathalie SALZIG