

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 2560 /24
L-TRAV-291/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE EXTRAORDINAIRE DU LUNDI 15 JUILLET 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, 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 D-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Caroline ARENDT, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

la société anonyme SOCIETE1.),

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 Maître Robert KAYSER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

en présence de

l'ÉTAT 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,

comparant par Maître Nathalie BOSQUET, avocat, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, 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 5 mai 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 1^{er} juin 2023 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 27 juin 2024, à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Caroline ARENDT se présenta pour la partie demanderesse et Maître Robert KAYSER se présenta pour la partie défenderesse tandis que Maître Nathalie BOSQUET représenta l'ÉTAT 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.

Sur quoi le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée le 5 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer devant ce tribunal du travail la société anonyme SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusifs sinon irréguliers les licenciements avec préavis du 29 juin 2022 et avec effet immédiat du 15 décembre 2022.

Principalement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- solde de préavis 88.545,60 €
- treizième mois année 2022 13.622,40 €
- treizième mois année 2023 6.811,20 €
- indemnité de départ 122.601,60 €
- dommages et intérêts 275.000,00 €

Suicidairement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants :

- indemnité de préavis 88.545,60 €
- treizième mois année 2022 13.054,80 €
- indemnité de départ 122.601,60 €
- dommages et intérêts 300.000,00 €

Dans tous les cas, PERSONNE1.) demande encore la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer la somme de 13.622,40 euros pour licenciement irrégulier.

Les montants sont réclamés chaque fois avec les intérêts légaux tels qu'indiqués dans la requête.

Finalement, PERSONNE1.) requiert l'allocation d'une indemnité de procédure de 5.000 euros.

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

A l'audience du 27 juin 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail que sa mandante n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

Il convient dès lors de mettre hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

FAITS

PERSONNE1.) a été au service de la société anonyme SOCIETE1.) depuis le 1^{er} octobre 1995 en la qualité de « *Geschäftsführer* ».

Il s'est fait notifier par courrier du 29 juin 2022 la résiliation du contrat de travail avec un délai de préavis prenant fin le 31 décembre 2022.

Le courrier de licenciement du 29 juin 2022 se lit comme suit :

(SCAN courrier de licenciement)

Par un courrier du 11 juillet 2022, PERSONNE1.) a demandé les motifs du licenciement avec préavis.

L'employeur a motivé le licenciement avec préavis du requérant comme suit :

(SCAN)

Par un courrier du 19 octobre 2022, PERSONNE1.) a contesté les motifs du licenciement avec effet immédiat.

Par un courrier de la société employeuse du 28 octobre 2022, il a été dispensé de toute prestation de travail à partir du 1^{er} novembre 2022 jusqu'au 31 décembre 2022.

Par un courrier du 15 décembre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat.

Cette lettre de licenciement est rédigée comme suit :

(SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT)

Par un courrier recommandé de son mandataire ad litem daté du 15 février 2023, PERSONNE1.) a contesté le licenciement avec effet immédiat intervenu.

MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) fait valoir que le licenciement avec préavis serait abusif pour être intervenu pendant son arrêt de maladie, dûment porté à la connaissance de l'employeur.

Il considère encore que le licenciement serait intervenu en violation de l'article 2 du contrat de travail signé entre parties.

A titre subsidiaire, il considère que le licenciement avec préavis serait abusif pour défaut de motifs précis, réels et sérieux.

Les motifs sont en outre énergiquement contestés.

PERSONNE1.) estime ensuite que le licenciement avec effet immédiat serait abusif pour reposer sur des motifs non réels et graves qui par ailleurs seraient contestés.

Concernant les contestations des licenciements, il est renvoyé aux développements exhaustifs de PERSONNE1.) figurant dans la requête introductive d'instance.

Aux termes d'un décompte présenté à l'audience du 27 juin 2024, les revendications financières du requérant se chiffrent actuellement comme suit:

Dans le cadre du licenciement avec préavis, il sollicite la condamnation de l'employeur à lui payer les montants suivants:

- indemnité de préavis 88.545,60 €
- treizième mois année 2022 13.054,80 €
- treizième mois année 2023 6.811,20 €
- indemnité de départ 118.303,76 €
- préjudice moral 25.000,00 €
- préjudice matériel 65.724,31 €

Dans le cadre du licenciement avec effet immédiat, il sollicite la condamnation de l'employeur à lui payer les montants suivants :

- indemnité de préavis 88.545,60 €
- treizième mois année 2022 13.054,80 €
- treizième mois année 2023 6.811,20 €
- indemnité de départ 118.303,76 €
- préjudice moral 50.000,00 €
- préjudice matériel 65.724,31 €

Dans les deux cas, PERSONNE1.) demande, à titre subsidiaire, la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer la somme de 13.622,40 euros pour licenciement irrégulier.

La société anonyme SOCIETE1.) conclut à voir déclarer justifiés les licenciements intervenus et elle conteste les revendications financières formulées par le requérant.

Elle a en effet contesté demandes en paiement de montants faramineux et elle critiqué le décompte versé en cause.

MOTIFS DE LA DECISION

Irrégularité formelle

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 d'abord examiner le fond du litige.

Si elle juge que le licenciement n'est pas abusif quant au fond, l'employeur sera le cas échéant condamné à verser au salarié une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ou de traitement.

L'indemnité prévue par l'article L.124-12 (3) du Code du travail ne pouvant être accordée que si la juridiction du travail juge que le licenciement n'est pas abusif, il y a d'abord lieu d'examiner la demande de la requérante tendant à voir dire le licenciement intervenu abusif quant au fond.

Les licenciements

Il se dégage de la jurisprudence en matière de licenciements consécutifs qu'en présence d'un licenciement immédiat intervenant en cours de période de préavis après un licenciement avec préavis, le second licenciement n'a pas pour effet d'annuler ou de rendre caduc le premier licenciement. Les deux congédiements coexistent.

Deux hypothèses se dégagent selon que le licenciement avec effet immédiat est abusif ou justifié.

Si le licenciement avec effet immédiat, prononcé en second lieu, est justifié, il n'y a pas lieu d'analyser le licenciement avec préavis notifié auparavant.

En effet, le second licenciement aura valablement mis fin à la relation contractuelle sans droit pour le salarié au paiement d'une quelconque indemnité ou de dommages et intérêts, de sorte qu'il serait oiseux de s'interroger sur la validité du premier licenciement.

Par contre, si le licenciement avec effet immédiat, intervenu en second lieu, est déclaré abusif, il appartiendra au tribunal d'analyser le bienfondé du premier licenciement avec préavis.

Si, dans ce cas de figure, le licenciement avec préavis est déclaré abusif, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

Bien qu'intervenu chronologiquement en dernier lieu, le licenciement avec effet immédiat est celui qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

- *licenciement avec effet immédiat du 15 décembre 2022*

D'après l'article L.124-10 (3) du Code du travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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.124-10 (3) 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.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

En l'espèce, la société anonyme SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) trois faits dont elle aurait eu connaissance lors d'une « *interne Prüfung* » pendant la période du 15 novembre au 14 décembre 2022, à savoir d'avoir fait un usage illicite de son pouvoir de donner des instructions pour se faire payer la somme de 1.400 euros, d'avoir, en date du 2 décembre 2022 envoyé un mail à partir de son adresse mail professionnelle dans sa fonction de « *Managigng Director* » malgré la dispense de travail lui accordée ainsi que d'avoir acheté de nouveaux pneus d'hiver pour son véhicule professionnel au frais de la société.

En l'espèce, il faut relever que les motifs sont indiqués de manière circonstanciée de sorte que la lettre de licenciement suffit aux conditions de précision requises par la loi.

L'employeur a également précisé les raisons pour lesquelles ledit fait est considéré comme ayant un caractère grave de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat de la salariée.

La lettre de licenciement du 15 décembre 2022 émanant de la société SOCIETE1.) revêt donc le caractère de précision requis par la loi.

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du travail.

PERSONNE1.) conteste les motifs du licenciement avec effet immédiat.

En l'espèce, il convient de constater que la société SOCIETE1.) n'a versé aucune pièce pour prouver les motifs du congédiement ni formulé une offre de preuve.

Dans ces circonstances, la réalité et la gravité des motifs laissent à être établies.

Il s'ensuit que le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu en date du 15 décembre 2022 doit être déclaré abusif.

- *licenciement avec préavis du 29 juin 2022*

PERSONNE1.) considère en premier lieu que le licenciement intervenu en date du 29 juin 2022 serait abusif pour être intervenu pendant la période de protection de l'article L.121-6 du Code du travail.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit que le salarié, incapable de travailler pour cause de maladie est obligé le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.

L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.

Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat attestant de son incapacité de travail et de sa durée prévisible.

L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier la résiliation de son contrat de travail.

Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.

Le droit pour licencier est partant recouvert le premier jour ouvrable qui suit celui couvert par le certificat de maladie.

En l'espèce, PERSONNE1.) a été en incapacité de travail du 28 juin au 1^{er} juillet 2022 inclus.

Il résulte des pièces du dossier que PERSONNE1.) a informé l'employeur par un courriel du 29 juin 2022, envoyé à 6.37 heures, qu'il est malade.

PERSONNE1.) a transmis le certificat médical d'incapacité de travail par un courrier électronique adressé à la société employeuse en date du 29 juin 2022 à 11.34 heures.

Il résulte des pièces du dossier, non contestées, qu'un exemplaire de la lettre de licenciement avec préavis a été envoyée le 29 juin 2022 à 12.45 heures par le

service SOCIETE2.). Un deuxième exemplaire a été envoyée par le service DHL en date du 29 juin 2022 à 13.06 heures.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est intervenu pendant une période d'incapacité de travail allant du 28 juin au 1^{er} juillet 2022.

L'employeur, informé de l'incapacité de travail de la salariée, n'était donc pas autorisé à notifier la résiliation de son contrat de travail.

Dès lors, la conclusion s'impose au tribunal du travail que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) est à déclarer abusif pour être intervenu en violation de l'article L.121-6 du Code du travail.

Pour être complet, le congédiement serait en tout état de cause abusif pour absence de caractère réel et sérieux des motifs, la société employeuse n'ayant en effet versé aucune pièce justificative pour établir le bien-fondé des motifs du licenciement, à les supposer encore être suffisamment précis.

Au vu de ce qui précède, il n'y a pas lieu de s'attarder sur le moyen lié une violation de l'article 2 du contrat de travail et les moyens subsidiaires invoqués par le requérant.

L'indemnisation

Au vu des développements qui précèdent, il convient donc de constater que PERSONNE1.) a fait l'objet des deux licenciements abusifs successifs.

Dans le cas de deux licenciements abusifs successifs, le salarié pourra prétendre, outre l'indemnité compensatoire de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de départ, au paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la perte de son emploi.

- *indemnité pour régularité formelle*

Les licenciements ayant été déclarés abusifs, il n'y a donc pas lieu d'analyser la demande tendant au paiement d'un mois de salaire pour irrégularité formelle du licenciement formulée en ordre subsidiaire.

La demande en paiement d'une indemnité pour irrégulier du licenciement est donc à rejeter.

- *indemnité de départ*

PERSONNE1.) avait une ancienneté de services auprès de la société SOCIETE1.) de 27 années.

Aux vœux de l'article L.124-7 (1) du Code du travail, « l'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à (...) neuf mois de salaire après une ancienneté de service continu de vingt-cinq années au moins ».

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) réclame une indemnité de départ correspondant à neuf mois de salaires pour le montant de 118.303,76 euros.

La partie défenderesse a contesté la demande en paiement d'une indemnité de départ quant au principe en faisant plaider que le requérant, après la fin de la relation de travail auprès de la société SOCIETE1.), serait allé travailler auprès une entreprise voisine pendant quelques mois puis aurait pris la retraite.

Sur base des pièces du dossier et en l'absence de constatations fondées quant au salaire mensuel mis en compte, la demande de PERSONNE1.) du chef de l'indemnité de départ est dès lors fondée pour le montant réclamé de 118.303,76 euros.

- *indemnité de préavis*

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, l'article L.124-6 du Code de travail prévoit que la partie qui a mis fin au contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis des articles L.124-4 et L.124-5, doit payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis.

En l'espèce et compte tenu de l'ancienneté de PERSONNE1.) qui a été de 27 années, celui-ci peut prétendre à un délai de préavis de six mois.

Il réclame de ce chef la somme de 88.545,60 euros.

En l'espèce, le licenciement avec préavis est intervenu le 29 juin 2022.

Dans la lettre de congédiement du 29 juin 2022, l'employeur a indiqué que le délai de préavis prend fin le 31 décembre 2022, soit après le délai de préavis légal de six mois .

Du fait du licenciement avec effet immédiat du 15 décembre 2022, ce préavis a été écourté.

PERSONNE1.) peut dès lors prétendre uniquement à une indemnité correspondante à la période de préavis qui restait à courir, c'est-à-dire la période allant du 15 au 31 décembre 2022.

Il s'ensuit qu'il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de $(13.622,40 : 2) = 6.811,20$ euros.

La demande est à déclarer non fondée pour le surplus.

- *préjudice matériel*

PERSONNE1.) demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 65.724,31 euros à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de la résiliation de son contrat de travail, évalué sur une période de référence de cinq mois.

La partie défenderesse conteste la demande tant dans le principe que dans son quantum.

Elle soulève que PERSONNE1.) aurait trouvé immédiatement un nouvel emploi et serait parti à la retraite quelques mois plus tard.

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.

Si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié licencié abusivement doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit être indemnisé.

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

En l'espèce, PERSONNE1.) a conclu un contrat de travail à durée indéterminée avec un nouvel employeur avec effet au 1^{er} janvier 2023. Son salaire annuel brut fixe s'est élevé à 144.000 euros. Il ressort également du contrat de travail qu'un revenu variable a été convenu.

PERSONNE1.) aurait fait l'objet d'un licenciement avec préavis pendant la période d'essai.

A partir du 1^{er} juin 2023, il est parti en retraite anticipée.

Dans son décompte, le requérant fait uniquement état des revenus qu'il aurait touchés s'il était resté aux services de la société SOCIETE1.) sans déduire les revenus perçus auprès de son nouvel employeur.

Aucune fiche de salaires concernant le nouvel emploi n'est versée en cause, de sorte que le requérant n'a pas établi qu'il a réellement subi un préjudice matériel pendant la période de référence de cinq mois allant du 1^{er} janvier 2023 au 31 mai 2023.

Dès lors, PERSONNE1.) reste en défaut de prouver l'existence d'un préjudice matériel non couvert par l'indemnité compensatoire de préavis, de sorte que sa demande en indemnisation du préjudice matériel subi est à déclarer non fondée.

- *préjudice moral*

PERSONNE1.) demande ensuite la somme de 25.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi du fait du licenciement avec préavis déclaré abusif ainsi que le montant de 50.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice moral subi suite au licenciement avec effet immédiat déclaré abusif.

Le salarié a droit à la réparation de son préjudice moral qu'il a subi par suite de son licenciement abusif du fait de l'atteinte à sa dignité de travailleur.

Compte tenu des circonstances de l'espèce, notamment l'ancienneté de services importante, la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice moral pour les licenciements abusifs est à déclarer fondée pour un montant évalué ex aequo et bono à 8.000 euros.

- *treizième mois*

PERSONNE1.) réclame le montant de 13.054,80 euros à titre de treizième mois pour l'année 2022 ainsi que le montant de 6.811,20 à titre de treizième mois pour l'année 2023, calculé au prorata.

A l'appui de sa demande, il fait valoir avoir touché chaque année un treizième mois.

Il résulte en effet des fiches de salaires versées aux débats qu'en 2021, il a perçu une gratification.

La demande n'a d'ailleurs pas été contestée.

Dès lors, il y a lieu de faire droit à la demande en ce qui concerne le treizième mois pour l'année 2022 à hauteur de 13.054,80 euros.

Quant au à titre de treizième mois pour l'année 2023, il résulte du décompte établi par le requérant qu'il revendique le paiement d'un treizième mois calculé au prorata 6/12.

En l'espèce, comme la relation de travail entre parties s'est terminée le 31 décembre 2022, aucun treizième mois n'est dû pour l'année 2023.

Cette demande est partant à rejeter.

Demandes accessoires

PERSONNE1.) demande encore au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef à la partie défenderesse à 500 euros.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort

reçoit les demandes en la pure 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 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi.

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 15 décembre 2022;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 29 juin 2022;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour licenciement irrégulier, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ pour le montant de 118.303,76 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 6.811,20 euros et non fondée pour le surplus;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel subi, partant en déboute;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant évalué ex aequo et bono à 8.000 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un treizième mois pour l'année 2022 pour le montant de 13.054,80 euros;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un treizième mois pour l'année 2023, partant en déboute;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 146.169,76 euros (cent quarante-six mille cent soixante-neuf euros et soixante-seize cents), avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLÉS, 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 PELLÉS

s. Nathalie SALZIG