

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 1108/2024
(rôle L-TRAV-296/2020)

A U D I E N C E P U B L I Q U E D U 2 2 M A R S 2 0 2 4

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le j u g e m e n t qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), administrateur de société, demeurant à L-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

e t

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de et à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

défenderesse, comparant par Maître Georges WIRTZ, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Raymond SERRES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

F A I T S :

Les faits et rétroactes de la présente affaire résultent à suffisance de droit des qualités, considérants et motifs d'un jugement rendu par ce tribunal du travail en date du 23 décembre 2022 - en continuation du jugement du 11 février 2022 -, inscrit au répertoire fiscal sous le numéro 3386/2022, dont le dispositif est conçu comme suit :

« P A R C E S M O T I F S :

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

dit qu'il y a lieu à prorogation de l'enquête fixée par jugement du 11 février 2022,

fixe jour, heure et lieu pour l'audition du témoin **PERSONNE2.)** dans le cadre de l'**enquête** au **mercredi, 19 avril 2023 à 09 heures du matin,**

fixe jour, heure et lieu pour la **contre-enquête** au **mercredi, 24 mai 2023 à 09 heures du matin,**

chaque fois devant le tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, Plateau du Saint Esprit, **salle d'enquête JP.1.20.,**

dit que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. devra se charger le cas échéant de la convocation d'un interprète assermenté relativement à l'audition du témoin **PERSONNE2.)** dans le cadre de l'enquête,

fixe le délai endéans duquel la liste des témoins à entendre lors de la contre-enquête devra être déposée jusqu'au vendredi, 28 avril 2023,

commet la Présidente du tribunal du travail pour procéder aux mesures d'instruction ordonnées,

fixe la **continuation des débats** à l'**audience publique du vendredi, 09 juin 2023 à 09.00 heures du matin** devant le tribunal du travail, siégeant à Luxembourg, Cité Judiciaire, Justice de Paix, **Plateau du Saint Esprit, salle d'audience JP.0.15.,**

réserve le surplus, les frais de l'instance et les droits des parties. »

En exécution du prédit jugement, il fut procédé en date du mercredi, 19 avril 2023 dans le cadre de l'enquête à l'audition du témoin PERSONNE2.), assisté de Madame Martine WEITZEL, lui servant d'interprète, dont le résultat est consigné au procès-verbal inscrit au répertoire sous le numéro 1092/2023.

En date du 07 juin 2023, il fut procédé dans le cadre de la contre-enquête à l'audition des témoins PERSONNE3.) et PERSONNE4.), assistés de Madame Vilma Lorena LEIVA MEDEL, leur servant d'interprète, dont le résultat est consigné au procès-verbal inscrit au répertoire sous le numéro 1672/2023.

A l'audience publique du vendredi, 09 juin 2023, l'affaire fut contradictoirement fixée au mardi, 28 novembre 2023 pour la continuation des débats ultérieurs.

Le mandataire de la société défenderesse n'étant pas en mesure de se présenter le 28 novembre 2023 à 9 heures du matin, l'audience ne fut plus utile pour retenir l'affaire.

L'affaire élargée fut refixée péremptoirement au mardi, 27 février 2024 pour plaidoiries.

A l'audience publique du mardi, 27 février 2024, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Romain ADAM, le mandataire du requérant, et Maître Georges WIRTZ, le mandataire de la société défenderesse, résumèrent le résultat des mesures d'instruction et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

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

le jugement qui suit:

1. Indications de procédure

Par requête déposée le 28 avril 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins de déclarer le licenciement avec effet immédiat du 10 mai 2019 abusif et condamner la société SOCIETE1.) au paiement des sommes actualisées suivantes :

- Indemnité compensatoire de préavis	100.532,01 €
- Indemnité de départ	57.446,86 €
- Dommage matériel	689.362,32 €
- Dommage moral	100.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Pour autant que de besoin, PERSONNE1.) conclut à voir déclarer le licenciement avec préavis du 28 février 2019 abusif et condamner la société SOCIETE1.) au paiement des sommes actualisées suivantes :

- Dommage matériel	689.362,32 €
- Dommage moral	100.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

En tout état de cause, PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) à payer les sommes suivantes :

- Bonus pour 2018	250.000,00 USD
- Frais professionnels :	
° Facture du 26 janvier 2018	3.770,77 USD
° Billet d'avion janvier 2019	2.300,10 USD
- Frais de notaire de décembre 2018 et février 2019	142,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Par jugement du 11 février 2022, le tribunal du travail a, avant tout autre progrès en cause, ordonné l'audition de témoins.

Par jugement du 23 décembre 2023, le tribunal du travail a dit qu'il y a lieu à prorogation de l'enquête fixée par jugement du 11 février 2022 et il a fixé jour, heure et lieu pour l'audition du témoin PERSONNE2.) dans le cadre de l'enquête au mercredi, 19 avril 2023 à 09 heures du matin, et fixé jour, heure et lieu pour la contre-enquête au mercredi, 24 mai 2023 à 09 heures du matin.

L'enquête a eu lieu le 19 avril 2023 et la contre-enquête a eu lieu le 7 juin 2023.

A l'audience des plaidoiries du 27 février 2024, PERSONNE1.) a encore conclu à la condamnation de la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 36.024,30 euros à titre de frais et honoraires d'avocat.

2. Appréciation

2.1 Recevabilité de la demande en paiement des frais et honoraires d'avocat

La société SOCIETE1.) conclut en premier lieu à l'irrecevabilité de la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais et honoraires d'avocat alors que cette demande serait une demande nouvelle ne figurant pas dans la requête introductive d'instance.

Il n'indiquerait en outre aucune base légale pour sa demande.

PERSONNE1.) conteste que sa demande en paiement de ses frais et honoraires d'avocat soit nouvelle.

Il donne à considérer que dans le dispositif de sa requête introductive d'instance il se serait réservé le droit d'augmenter ces dommages et intérêts et de demander tout autre montant.

Il fait valoir que cette demande constitue une demande connexe. Subsidiairement elle serait basée sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

Il conclut partant que sa demande en paiement des frais et honoraires d'avocat est recevable.

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.

C'est le principe de l'immutabilité du litige. On ne peut ainsi changer radicalement la cause, l'objet, la base juridique de la demande. Ne constitue pas une demande nouvelle, une demande additionnelle de majoration de la demande initiale principale, qui était virtuellement comprise dans la demande originaire dont elle n'est que la suite ou la conséquence. (Cassation, 3 mai 2007, numéro 2424 du registre et Cassation, 23 avril 2009, numéro 2634 du registre).

Il y a lieu de constater que PERSONNE1.) n'a formulé aucune demande en paiement de frais et honoraires d'avocat dans sa requête introductive d'instance.

Il n'a également formulé aucune demande sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil.

PERSONNE1.) a ainsi formulé sa demande en paiement de frais et honoraires d'avocat pour la première fois à l'audience des plaidoiries du 27 février 2024.

Cette demande, qui n'est pas inscrite dans la requête, est dès lors nouvelle par son objet et partant irrecevable.

2.2 Les licenciements successifs

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.

Il y a cependant lieu d'analyser en premier lieu le bienfondé du licenciement avec effet immédiat. Bien qu'intervenu en second lieu chronologiquement, il s'agit du congédiement qui a mis immédiatement un terme à la relation de travail de sorte qu'il y a lieu de l'analyser en premier.

Deux hypothèses peuvent se dégager.

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.

Par contre, si le licenciement avec préavis est déclaré justifié, le salarié pourra uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement avec effet immédiat abusif, et, le cas échéant, l'indemnité de départ.

2.3 Le licenciement avec effet immédiat

Par jugement du 11 février 2022, le tribunal du travail a d'ores et déjà retenu que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement avec effet immédiat du 10 mai 2019 répondent aux exigences de précision de la loi et de la jurisprudence.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs, le tribunal a encore relevé que conformément à l'article L.124-11 paragraphe (3) du Code du travail, en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux du motif du licenciement, 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.

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

Eu égard aux dispositions précitées, est considéré comme constituant un motif grave tout fait ou faute rendant immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Un fait isolé grave, du moment qu'il est de nature à ébranler la confiance devant exister entre le salarié et son employeur, et basée sur la loyauté des parties est de nature à justifier un congédiement avec effet immédiat.

PERSONNE1.) fait valoir que le reproche formulé à son encontre ne serait ni réel ni sérieux.

Il maintient qu'il n'avait pas connaissance du « plan » d'PERSONNE2.) et qu'il n'avait aucun intérêt à savoir ce qu'PERSONNE2.) tramait et également aucun intérêt de dissimuler quoi que ce soit.

Eu égard aux déclarations écrites contradictoires d'PERSONNE2.), à la condamnation d'PERSONNE2.) pour falsification de documents aux Etats-Unis et au fait qu'PERSONNE2.) a signé une déclaration non rédigée par ses soins contenant de fausses accusations, PERSONNE1.) estime qu'il y aurait lieu de douter des déclarations d'PERSONNE2.).

Quant aux déclarations d'PERSONNE2.) lors de l'enquête, PERSONNE1.) fait valoir qu'il n'en résulterait pas qu'il aurait commis une faute grave alors qu'PERSONNE2.) aurait déclaré que PERSONNE1.) n'était pas impliqué dans la réalisation de son « plan » consistant à introduire PERSONNE5.) au conseil d'administration de la société SOCIETE2.) SA.

PERSONNE1.) n'aurait en outre pas été le seul à être informé du « plan », PERSONNE2.) ayant également eu des discussions avec PERSONNE6.) et PERSONNE7.).

PERSONNE1.) fait encore valoir qu'au moment où il a été questionné par la société SOCIETE1.) il était d'ores et déjà public que PERSONNE5.) avait intégré au 24 juillet 2018 le conseil d'administration de la société SOCIETE2.) S.A. de sorte qu'il n'y avait plus aucun secret.

Finalement, les déclarations d'PERSONNE2.) quant à ce qu'il aurait raconté à PERSONNE1.) seraient imprécises. PERSONNE1.) n'aurait en tout état de cause pas été en mesure de rapporter le moindre élément précis à sa hiérarchie quant au « plan » d'PERSONNE2.) et il n'aurait eu aucune influence sur la nomination d'un membre du conseil d'administration.

Il conclut à voir déclarer le licenciement abusif.

La société SOCIETE1.) estime qu'il n'y aurait pas lieu d'écarter le témoignage d'PERSONNE2.).

Elle fait valoir qu'il résulterait des déclarations d'PERSONNE2.) qu'il aurait informé PERSONNE1.) de son intention d'introduire, PERSONNE5.), Chief Investment Officer of ADRESSE3.), au conseil d'administration de la société SOCIETE2.) S.A.

Les discussions entre PERSONNE1.) et PERSONNE2.) auraient non seulement eu lieu sur leur lieu de travail mais également en dehors de leur lieu de travail sur une période de quatre à cinq mois.

PERSONNE2.) aurait encore déclaré que PERSONNE1.) aurait bénéficié du changement au sein du conseil d'administration dans le cadre de son travail avec le développement de sa division.

Ainsi, PERSONNE1.) aurait volontairement omis d'informer sa hiérarchie du « plan » d'PERSONNE2.) dont il avait connaissance depuis le mois de mai 2018.

PERSONNE1.) aurait par la suite également menti à deux reprises lors des investigations menées, mensonges qui auraient été confirmés par PERSONNE4.).

La société SOCIETE1.) soutient que PERSONNE1.) aurait commis une faute grave en mentant à deux reprises sur sa connaissance du « plan » d'PERSONNE2.), mensonges qui auraient entraîné une perte de confiance dans le chef de la société SOCIETE1.) à l'égard de PERSONNE1.).

Elle conclut à voir déclarer le licenciement avec effet immédiat régulier.

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement avec effet immédiat du 10 mai 2019 que la société SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir informé sa hiérarchie du « plan » d'PERSONNE2.) et d'avoir menti à deux reprises en date des 27 août 2018 et 27 septembre 2018 sur sa connaissance du « plan » d'PERSONNE2.).

Quant à la connaissance du « plan » d'PERSONNE2.) par PERSONNE1.), le témoin PERSONNE2.) a déclaré ce qui suit :

« Jusqu'au 30 août 2018 j'ai travaillé pour SOCIETE1.) S.à r.l. Je travaillais avec les administrateurs et actionnaires qui contrôlaient 50% des actions de la société SOCIETE1.) S.à r.l. Le 1er et le 2ième trimestres 2018 vers avril, mai 2018, je ne

me souviens plus des dates exactes, j'ai commencé à avoir des discussions avec Monsieur PERSONNE1.) jusqu'en août 2018 dans les bureaux de la société et de temps en temps également en dehors lors de déjeuners ou dîners quant à mon plan consistant à modifier la composition du conseil d'administration de la société SOCIETE2.) S.A. J'ai été Chief Financial Officer de la société SOCIETE1.) S.à r.l. et j'ai été en désaccord avec certaines autres personnes de la société quant à la stratégie de cette dernière. Monsieur PERSONNE1.) était Président de SOCIETE3.) et les discussions portaient également sur les manquements au niveau de la stratégie financière de la société. En résumé j'ai dit à Monsieur PERSONNE1.) que mon plan consistait à introduire Monsieur PERSONNE5.), Chief Investment Officer of ADRESSE3.), au conseil d'administration de la société SOCIETE2.) S.A. PERSONNE5.) devait remplir et déposer un formulaire 13D auprès de la Securities and Exchange Commission pour l'informer qu'il allait intégrer le conseil d'administration. Je lui ai également dit que je travaillais avec un administrateur en place PERSONNE8.) afin de procéder à certaines modifications du conseil d'administration. Il pouvait également y avoir des changements au niveau de l'équipe de direction. J'ai bien dit à Monsieur PERSONNE1.) ce que je voulais faire. Il a écouté ce que j'ai dit. Je ne sais pas ce qu'il a fait avec ces informations. Monsieur PERSONNE1.) me donnait son point de vue sur ce qui se passait au sein de la société. Moi j'avais une vue externe. Je suis spécialisé dans la restructuration de sociétés qui sont dans une situation financière désastreuse. J'ai ainsi aidé la société SOCIETE1.) à procéder à une augmentation de capital, mais une fois cette augmentation de capital terminée je me suis rendu compte qu'il y avait un décalage entre la stratégie existante de SOCIETE1.) et la vision de la société que j'avais. J'en ai informé Monsieur PERSONNE1.). Monsieur PERSONNE1.) a pendant nos discussions fait également part de ses propres frustrations concernant ses fonctions au sein de la société et décisions de la société dont il a été témoin. C'est dans le contexte de ces discussions que je lui ai parlé de mon plan prémentionné. J'ai également eu des discussions similaires pendant la même période avec PERSONNE6.) et PERSONNE7.). Je les ai également informés de mon plan. Mon plan n'était pas un secret bien gardé, sinon je n'en aurais pas parlé à ces trois personnes, mais il va de soi que si le CEO Monsieur PERSONNE9.) et PERSONNE10.) avaient eu connaissance du plan, ils s'y seraient opposés. Monsieur PERSONNE1.), Monsieur PERSONNE6.) et Monsieur PERSONNE7.) m'ont donné les informations pour me permettre d'analyser la situation de la société. En tant que CFO, le numéro 2 ou le numéro 3 de la société, j'avais le droit de poser des questions aux employés pour obtenir les informations pertinentes sur la situation de la société afin que je puisse faire mon travail. Monsieur PERSONNE1.) m'a à chaque fois répondu dans la mesure du possible, mais il n'était pas impliqué dans la réalisation de mon plan. Si j'avais changé la composition du conseil d'administration, PERSONNE1.) aurait bénéficié de ce changement dans le cadre de son travail avec le développement de sa division. Dès mon arrivée au sein de la société j'ai d'ailleurs dit à Monsieur PERSONNE9.) et à Monsieur PERSONNE1.) que je voulais développer la division de Monsieur PERSONNE1.). »

Sur la valeur du témoignage d'PERSONNE2.), il y a lieu de relever, qu'hormis le fait qu'il a, avant son audition, fait des déclarations écrites contradictoires et qu'il a été condamné aux Etats-Unis pour falsification de documents, que le

déplacement d'PERSONNE2.) au Luxembourg pour déposer en tant que témoin a été réglé et organisé par la société SOCIETE1.) tel qu'PERSONNE2.) l'a déclaré à la présidente du tribunal du travail. Il a également montré ses documents de voyage qui lui ont été envoyés par la société SOCIETE1.).

Les déclarations d'PERSONNE2.) sont ainsi à prendre en compte avec la plus grande circonspection.

Le témoin PERSONNE4.) a encore déclaré ce qui suit :

« During the meeting of April 22 2019 Mr PERSONNE2.) was interviewed about his concerns related to the control structure of SOCIETE1.) as he was the CFO and he was also interviewed about our suspicions related to his actions involving the replacement of 3 or 4 board members of SOCIETE2.) S.A. We also discussed his potential misuses of company information. PERSONNE2.) disclosed that he tried in August 2018 to replace 3 or 4 duly elected board members of SOCIETE2.) S.A. He told us that he had contacted 2 or 3 shareholders and that he had informed in early or middle august 2018 Mr PERSONNE1.) of his plan to remove 3 or 4 directors of the board and to replace them. PERSONNE2.) said that he used the information provided by PERSONNE1.) to attempt to fulfill his plan (fund to buy property and company expenses). I don't know if PERSONNE2.) told PERSONNE1.) that he was going to use the information received to help to implement his plan. PERSONNE2.) did not give the names of the directors he intended to remove. I don't recall that the name of PERSONNE5.) was mentioned during the interview. He also stated that he had also informed Mr PERSONNE6.) and Mr PERSONNE7.) about his plan. Me and Mr PERSONNE10.) also interviewed Mr PERSONNE1.) on the 27 of August 2018, because we had concerns about PERSONNE2.)'s actions that came to our attention on August 23. We asked PERSONNE1.) if he had information about PERSONNE2.)'s actions and PERSONNE1.) said he didn't have any information. Approximately one month later Mrs PERSONNE3.) and I interviewed PERSONNE1.) a second time as we suspected that he had informations about PERSONNE2.)'s plan. We specifically asked PERSONNE1.) if he had given informations to PERSONNE2.). PERSONNE1.) told us that he only gave PERSONNE2.) informations in relation with his job. We asked again if Mr PERSONNE1.) was aware of the plan of PERSONNE2.) removing members of the board. Mr PERSONNE1.) denied having any knowledge. We interviewed Mr PERSONNE6.) in August 2018 and September 2018 and Mr PERSONNE7.) in September 2018 on the same topic. Mr PERSONNE6.) said that he didn't know anything about the actions of PERSONNE2.). Mr PERSONNE7.) said that he provided PERSONNE2.) (who was his manager) with informations related to his work. He also stated that he didn't know anything about PERSONNE2.)'s plans. In May 2019 we interviewed Mr PERSONNE7.) a second time and he told us that PERSONNE2.) had given him informations about his plans, but he didn't believe him. He said "Indroneel is like a cricket, he makes a lot of noise and I didn't believe him". Mr PERSONNE7.) was not terminated and I don't know if any other action was taken. Mr PERSONNE6.) resigned in late 2018. PERSONNE1.) was not interviewed again in 2019, as he stopped coming to the office in mid-November 2018 and was represented by a counsel. »

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'il résulte des déclarations des témoins qu'PERSONNE2.) a informé PERSONNE1.) que son « plan » « consistait à introduire Monsieur PERSONNE5.), Chief Investment Officer of ADRESSE3.), au conseil d'administration de la société SOCIETE2.) S.A. PERSONNE5.) devait remplir et déposer un formulaire 13D auprès de la Securities and Exchange Commission pour l'informer qu'il allait intégrer le conseil d'administration. »

Il lui a également dit qu'il travaillait avec un administrateur en place PERSONNE8.) afin de procéder à certaines modifications du conseil d'administration et qu'il pouvait également y avoir des changements au niveau de l'équipe de direction.

PERSONNE2.) a indiqué que PERSONNE1.) n'était pas impliqué dans la réalisation de son « plan » et qu'il avait également discuté de son « plan » avec PERSONNE6.) et PERSONNE7.).

Le témoin PERSONNE4.) confirme qu'PERSONNE2.) lui a dit qu'il avait informé PERSONNE1.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.) de son « plan ».

Il confirme encore que lors de la réunion du 27 août 2018, PERSONNE1.) a affirmé ne pas disposer d'informations quant aux actions d'PERSONNE2.).

En septembre 2018, PERSONNE1.) aurait affirmé avoir uniquement donné des informations à PERSONNE2.) en relation avec son travail et indiqué qu'il n'avait pas connaissance du « plan » d'PERSONNE2.) en relation avec le remplacement des membres du conseil d'administration.

PERSONNE6.) et PERSONNE7.), les deux autres personnes qui auraient été au courant du « plan » d'PERSONNE2.), ont également au mois d'août 2018 niées être au courant des tractations d'PERSONNE2.).

Interviewé une seconde fois, PERSONNE7.) aurait finalement admis qu'PERSONNE2.) lui aurait fait part de son « plan » mais qu'il ne l'aurait pas pris au sérieux alors qu'Indroneel « is like a cricket, he makes a lot of noise and I didn't believe him ».

Il résulte ainsi des prédites déclarations qu'PERSONNE2.) a indiqué à trois personnes, PERSONNE1.), PERSONNE6.) et PERSONNE7.), qu'il entendait introduire Monsieur PERSONNE5.), Chief Investment Officer of ADRESSE3.), au conseil d'administration de la société SOCIETE2.) S.A.

Aucun autre détail quant au « plan » d'PERSONNE2.) n'est fourni.

Les trois salariés avec lesquels PERSONNE2.) aurait discuté de son « plan » ont tous indiqué qu'ils n'étaient pas au courant des tractations d'PERSONNE2.) et PERSONNE7.) n'a même pas pris au sérieux PERSONNE2.).

Il ne saurait ainsi être reproché à PERSONNE1.) de ne pas avoir informé sa hiérarchie des tractations d'PERSONNE2.) consistant à remplacer un membre

du conseil d'administration, fait sur lequel PERSONNE1.) n'avait aucune influence et participation.

Vu le personnage d'PERSONNE2.) tel que décrit par PERSONNE7.) et les éléments prémentionnés dont dispose le tribunal, il y a lieu d'émettre des doutes quant au sérieux et au contenu des conversations qui se sont tenues entre PERSONNE2.) et PERSONNE1.).

PERSONNE2.) n'a d'ailleurs à aucun moment affirmé que son « plan » était secret.

Il a lui-même admis « it was a shitty plan ».

Quant aux déclarations de PERSONNE1.) au mois d'août et septembre 2018, il ne saurait également pas lui être reproché de ne pas avoir confirmé avoir connaissance d'un « plan » d'PERSONNE2.), dans la mesure où les déclarations d'PERSONNE2.) n'ont pas été prises au sérieux par les personnes impliquées.

Au moment de sa première réunion le 27 août 2018, PERSONNE5.) avait d'ailleurs déjà intégré au 24 juillet 2018 le conseil d'administration de la société SOCIETE2.) S.A. de sorte qu'il n'y avait plus de « plan » à ce moment-là et plus rien à révéler.

Il y a partant lieu de retenir que PERSONNE1.) n'a commis aucune faute grave permettant de justifier un licenciement avec effet immédiat.

Le licenciement avec effet immédiat du 10 mai 2019 est partant à déclarer abusif.

2.4 Le licenciement avec préavis

Le licenciement avec effet immédiat étant abusif, il convient d'analyser la régularité et le bienfondé du licenciement avec préavis intervenu le 28 février 2019.

2.4.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs n'auraient pas été indiqués avec la précision requise alors qu'ils seraient vagues et ne lui permettraient pas de connaître exactement les raisons de son licenciement alors que la société SOCIETE1.) combinerait des motifs économiques au motif qu'il aurait de toute façon voulu quitter l'entreprise.

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L.124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs

du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif. »

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.

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 particulier, en cas de licenciement pour motifs économiques, il appartient à l'employeur d'indiquer non seulement le motif économique le conduisant à prononcer le licenciement mais encore à préciser l'incidence de la suppression du poste de travail décidée sur l'emploi du salarié individuel licencié, expliquant pourquoi précisément le poste de travail occupé par ce salarié est supprimé. Dès lors, en cas de licenciement pour motif économique, la lettre de motivation du licenciement est partant précise si l'employeur y a indiqué les raisons de la restructuration de son entreprise, les mesures de restructuration qu'il a prises, ainsi que l'incidence de ces mesures sur l'emploi du salarié licencié.

En l'espèce, il résulte de la lettre de motifs que la société SOCIETE1.) indique que PERSONNE1.) était en charge du « Real Estate Investor Services businesses » (RESI) de la société SOCIETE1.) et de deux unités « Rental Property Management » (RPM) et « Buy Renovate Sell » (BRS).

Elle explique en détail que le business RPM a été vendu en décembre 2018 et que la société SOCIETE1.) a pris la décision d'arrêter le business BRS en novembre 2018.

En raison de la suppression du business complet RESI au courant de l'année 2019, la société SOCIETE1.) explique que le poste de PERSONNE1.) est ainsi devenu superflu.

Elle ajoute que de toute façon il aurait été dans l'intention de PERSONNE1.) de quitter la société SOCIETE1.).

L'énoncé des motifs est partant suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au juge de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

2.4.2 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) conteste la réalité et le sérieux des motifs alors qu'il n'aurait pas été dans son intention de quitter la société SOCIETE1.) et qu'il aurait travaillé entre novembre 2018 et février 2019 sur de nombreuses autres tâches dont le licenciement de 100 salariés aux Etats-Unis, à Manille et en Inde, l'établissement de rapports pour le CEO concernant l'inventaire des biens immobiliers, les ventes immobilières pour environ 300 immeubles, l'évaluation en matière fiscale de vente pour RESI et le suivi des paiements.

Malgré le fait que la réduction progressive de la tâche BRS devait s'achever en juin 2019, il aurait été dispensé de travailler déjà le 8 avril 2019, contredisant le motif économique invoqué.

Il fait encore valoir que son licenciement avec préavis serait intervenu après qu'il ait en 2018 voulu récupérer ses stock-options.

La société SOCIETE1.) fait valoir que le motif serait réel et sérieux alors qu'il résulterait des pièces versées en cause que le poste de PERSONNE1.) a bel et bien été supprimé en raison de la vente et de la liquidation des activités dont PERSONNE1.) était en charge.

Il résulterait en outre des pièces versées en cause que PERSONNE1.) souhaitait quitter la société SOCIETE1.).

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) formule une offre de preuve par témoins.

Il est de jurisprudence que l'employeur est seul responsable du risque assumé : « Il bénéficie du pouvoir de direction et décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son organisation interne et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment aménager à son gré. Le juge ne saurait à aucun titre se substituer à lui dans l'appréciation de l'opportunité des mesures prises, quelles que soient les répercussions au regard de l'emploi. » (Cour d'appel, 26 novembre 2009, numéro 33660 du rôle; Cour d'appel, 9 mars 2006, numéros 29725 et 29726 du rôle; Cour d'appel, 29 juin 2006, numéro 30030 du rôle; Cour d'appel, 18 janvier 2007, numéro 31061 du rôle)

Les pouvoirs économiques ainsi reconnus à l'employeur l'autorisent à adopter des mesures d'ordre intérieur que lui paraît commander l'intérêt de l'entreprise. Il décide donc seul de la politique économique de l'entreprise, de son

organisation interne, de sa réorganisation et des modalités techniques de son fonctionnement qu'il peut à tout moment changer à son gré.

L'employeur est partant en droit de réorganiser son entreprise et de supprimer le cas échéant un poste de travail devenu superflu pour réduire les frais.

L'employeur est toujours autorisé à organiser son entreprise d'une manière plus rationnelle et ceci non seulement sous la menace d'éventuelles pertes et sa décision, dans le but d'une réduction des coûts d'exploitation, de licencier un salarié qui n'est plus indispensable au bon fonctionnement de l'entreprise est en principe légitime.

L'employeur peut licencier en raison d'une réorganisation rendue nécessaire par le fonctionnement de l'entreprise ou du service, sans qu'il n'y ait forcément un souci financier à la base. Le juge ne peut pas contrôler l'opportunité de la mesure de réorganisation, mais uniquement sa réalité et son sérieux. Ainsi, en présence d'une restructuration, le tribunal ne peut que constater que le motif économique invoqué par l'employeur est fondé sur une cause réelle et sérieuse. Aucune disposition légale ne fait obligation à l'employeur de maintenir dans son entreprise un poste superflu à la seule fin d'assurer la stabilité de l'emploi et de son personnel. (Cour d'appel, 6 décembre 2018, numéro 45227 du rôle)

Il est dès lors admis à opérer les mesures de réorganisation et de restructuration qu'il estime opportunes et à procéder à des licenciements fondés sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise qui en sont la suite, sauf à la personne licenciée d'établir que le congédiement a été exercé avec une légèreté blâmable ou qu'elle a été victime d'un abus de droit, c'est-à-dire que son congédiement est sans lien avec la mesure incriminée et que le motif économique n'a constitué pour l'employeur qu'un prétexte pour se défaire de son salarié.

Si la charge de la preuve de la réalité et du sérieux du motif économique du licenciement incombe à l'employeur, celle du caractère fallacieux du motif appartient au salarié.

En l'espèce, il résulte de l'organigramme de la société SOCIETE1.) versé en cause que PERSONNE1.) était en 2018 « President, Real Estate Investor Solutions ».

PERSONNE4.) atteste quant aux motifs économiques ce qui suit :

« (...) On November 2018, SOCIETE1.) decided to winddown the BRS business for economic reasons and to liquidate all the BRS assets. Shortly thereafter, in mid-November 2018, Mr. PERSONNE1.) ceased reporting to the SOCIETE1.) offices for work ; these absences were not excused. Around this time, Mr. PERSONNE1.) began efforts to form a fund, not affiliated with SOCIETE1.), to invest in United States residential properties. Mr. PERSONNE1.) proposed to SOCIETE1.) investing in the fund. SOCIETE1.) instructed Mr. PERSONNE1.) to manage the winddown of the BRS business and sell the BRS assets. Mr. PERSONNE1.) failed to engage or execute his responsibilities as an SOCIETE1.)

employee. On 15 February 2019, Mr. PERSONNE1.) email the CEO asking SOCIETE1.) to make a proposal to end his employment. On 28 February 2019, SOCIETE1.) provided Mr. PERSONNE1.) with notice of the elimination of his position due to shutting down REIS and the remaining BRS business. (...) »

La liquidation du business BRS et la suppression du poste de PERSONNE1.) est encore confirmé par l'attestation testimoniale de PERSONNE10.).

Il résulte en outre d'un échange de courriers électroniques entre PERSONNE1.) et PERSONNE9.) du 15 février 2019 que PERSONNE1.) parle lui-même de « exit process » et propose de discuter d'une « clean separation ».

PERSONNE1.) n'établit pas que son poste n'aurait pas été supprimé en raison de la disparition de ses tâches.

Il n'établit pas avoir été occupé à d'autres tâches, que son licenciement n'aurait été qu'un prétexte ou qu'il aurait eu lieu en raison de son désir de vouloir récupérer ses stock-options.

Eu égard aux développements qui précèdent, il y a lieu de retenir que la société SOCIETE1.) a établi la réalité de sa restructuration et l'incidence de la restructuration sur l'emploi de PERSONNE1.), celui-ci ayant été supprimé.

Les motifs invoqués sont également à considérer comme sérieux dans la mesure où la décision de suppression du poste de PERSONNE1.) est fondée sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et que PERSONNE1.) reste en défaut de rapporter la preuve que la société SOCIETE1.) a agi avec une légèreté blâmable, que les motifs invoqués sont fallacieux ou qu'il a été victime d'un abus de droit.

Le licenciement avec préavis du 28 février 2019 est ainsi à déclarer régulier.

2.5 Les prétentions indemnitaires

2.5.1 Domages matériel et moral

Tel que le tribunal l'a déjà relevé, si le licenciement avec préavis est déclaré justifié, le salarié pourra uniquement prétendre au paiement d'une indemnité compensatoire de préavis correspondante au salaire pour la période de préavis qui restait à courir lorsque le contrat a été interrompu par le licenciement avec effet immédiat abusif, et, le cas échéant, l'indemnité de départ.

Le licenciement avec préavis étant régulier, il y a lieu de déclarer les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnisation pour les préjudices matériel et moral non fondées.

2.5.2 L'ancienneté de PERSONNE1.)

Les parties sont en désaccord quant à l'ancienneté de PERSONNE1.) au sein de la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) fait valoir avoir disposé d'une ancienneté de 14 ans au moment de son licenciement alors qu'il aurait travaillé sans interruption depuis le 17 février 2005 pour le groupe SOCIETE1.).

En effet, il aurait été au service de la société SOCIETE4.), une société du groupe SOCIETE1.) établie en Inde et prédécesseur de la société SOCIETE2.) SA à partir du 15 février 2005.

Avec effet au 1^{er} avril 2009, il aurait été transféré vers la société SOCIETE8.), une autre société du groupe SOCIETE1.) et en avril 2011 il aurait été transféré vers la société SOCIETE5.) Inc.

A partir du 1^{er} août 2013 il aurait travaillé au Luxembourg pour la société SOCIETE6.) SARL et repris le 27 décembre 2017 par la société SOCIETE1.).

Son ancienneté de 14 ans aurait d'ailleurs été reconnue par PERSONNE11.), Chief People Officer, suivant courrier électronique du 15 février 2019.

La société SOCIETE1.) fait valoir que selon les fiches de salaire de PERSONNE1.), son ancienneté ne remonterait qu'au 1^{er} août 2013 de sorte qu'elle aurait respecté le préavis de quatre mois prévu par la loi.

Il convient de rappeler que les indemnités compensatoires de préavis et de départ, à allouer au salarié licencié sont fonction de son ancienneté, concept qui repose essentiellement sur l'idée de fidélité à l'entreprise. Par conséquent, c'est l'intégralité du service qui doit être prise en considération pour le calcul de l'ancienneté et ni la modification du statut du salarié, ni un simple transfert du salarié d'une société à une autre société du même groupe, considéré comme entreprise unique et seul véritable employeur, n'a une incidence sur l'ancienneté qui commence donc avec l'entrée en service du salarié dans l'entreprise. Ainsi le concept d'ancienneté se réfère à un lien d'entreprise de manière à totaliser, au-delà des découpages contractuels, toutes les périodes consacrées à moins qu'il n'y ait eu rupture du contrat, suivie en fait d'une interruption réelle de service, et ce n'est que dans ce cas, que la dernière période de service est seule prise en considération.

En effet, des sociétés juridiquement distinctes comme en l'espèce peuvent constituer en matière de droit du travail une unité économique et sociale, considérée comme une seule entreprise. Les critères distinctifs, qui ne sont pas forcément identiques pour les diverses institutions et varient selon la finalité et l'intérêt du bon fonctionnement de l'institution en cause, sont : au plan économique, une concentration des pouvoirs de direction et des activités identiques et complémentaires; au plan social, une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts avec par exemple un statut social semblable ; les

deux types d'unité (sociale et économique) sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale.

En l'espèce, il résulte des pièces versées en cause que PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE7.) LIMITED avec effet au 17 février 2005.

Suivant courrier du 20 octobre 2009, signé par PERSONNE12.), directeur des ressources humaines des sociétés SOCIETE7.) LIMITED et SOCIETE8.) LIMITED, PERSONNE1.) a été transféré à la société SOCIETE8.) LIMITED

Ce même courrier indique que la société SOCIETE8.) est « an SOCIETE1.) Group Company ».

Par courrier électronique du 15 février 2019, PERSONNE11.) de la société SOCIETE1.) a remercié PERSONNE1.) « for all of your contributions over the last Fourteen years at SOCIETE1.) ».

Eu égard aux pièces versées en cause le tribunal retient que ces éléments sont suffisants pour permettre de conclure à un transfert du salarié dans le cadre d'une seule et même entité économique et sociale.

Il s'ensuit que l'ancienneté à prendre en compte est de 14 ans.

2.5.3 Indemnité compensatoire de préavis

PERSONNE1.) fait valoir avoir droit à la partie du préavis restant à courir du 11 mai 2019 au 30 juin 2019, soit 1,5 mois x 28.723,43 euros = 43.085,15 euros auquel s'ajouterait une indemnité pour les deux mois de préavis non accordés, à savoir 2 x 28.723,43 euros = 57.446,86 euros, soit un montant total de 100.532,01 euros.

En ce qui concerne l'indemnité compensatoire de préavis, il convient de relever, que l'article L. 124-6 du Code du 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 au salaire correspondant à la durée du préavis.

Aux termes de l'article L.124-3 (2) du Code du travail, le contrat de travail résilié à l'initiative de l'employeur prend fin après un préavis de six mois pour le salarié qui justifie d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins.

Au de son ancienneté, PERSONNE1.) dont le licenciement a été déclaré abusif, aurait donc droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis légal qui, en l'espèce, aurait été de 6 mois.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de 100.532,01 euros.

2.5.4 Indemnité de départ

Conformément à l'article L.124-7 (1) du Code du travail, PERSONNE1.) a droit, compte tenu de son ancienneté, au moment de l'expiration du délai de préavis, à une indemnité de départ égale à deux mois de salaire.

La demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de départ doit être déclarée fondée pour le montant non autrement contesté de (2 x 28.723,43 euros) = 57.446,86 euros.

2.5.5 Bonus pour 2018

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) au paiement de la somme de 250.000 USD à titre de bonus pour l'année 2018 alors que chaque année il aurait reçu un bonus annuel de sorte qu'il réunirait les caractères de généralité, fixité et constance nécessaires pour constituer un usage constant dont le paiement serait obligatoire et ne constituerait pas une simple libéralité laissée à la seule discrétion de la société SOCIETE1.).

La société SOCIETE1.) conteste la demande de PERSONNE1.) alors qu'il résulterait d'aucune pièce versée en cause qu'un bonus lui serait dû.

Il ne s'agirait d'ailleurs pas d'un droit acquis alors que le contrat de travail l'exclurait expressément.

Aux termes de l'article 4 point (g) du contrat de travail conclu entre parties « it is expressly agreed that any bonus, premium or any other fringe benefits not arising from any legal or contractual provision or regulation, granted to the Employee, shall be deemed to be a gift, whatever their frequency and their amount and may therefore not be considered as vested rights to the benefits of the Employee. »

En l'espèce, il y a lieu de constater qu'il résulte expressément du prédit article que le paiement d'un bonus ne constitue pas un droit acquis.

PERSONNE1.) ne verse aucune pièce quant au paiement de bonus antérieurs à l'année 2018.

Faute pour PERSONNE1.) d'établir qu'il a effectivement droit au paiement d'un bonus et le quantum de ce dernier, il y a lieu de déclarer sa demande non fondée.

2.5.6 Frais professionnels

PERSONNE1.) fait encore valoir avoir le droit de réclamer le paiement de notes de frais professionnels, à savoir une facture du 26 janvier 2018 d'un voyage d'affaire à ADRESSE4.) en janvier 2018 dont seul le billet d'avion avait été

remboursé, le billet d'avion à ADRESSE5.) du 9 au 29 janvier 2019 ainsi que des frais de notaire avancés en décembre 2018 et février 2019.

La société SOCIETE1.) conteste les demandes de PERSONNE1.) alors qu'il n'établirait pas que ces frais seraient en relation avec les tâches effectuées au sein de la société SOCIETE1.).

PERSONNE1.) n'établirait en outre pas avoir soumis sa demande de remboursement de frais dans les 30 jours après les avoir exposés.

En l'espèce, PERSONNE1.) n'établit pas que les frais professionnels réclamés auraient été exposés dans le cadre de son travail pour la société SOCIETE1.) et il n'établit pas avoir respecté la procédure de demande de remboursement des frais professionnels en application de l'article IX « Expense Reimbursement » du « Travel & Entertainment Policy » de la société SOCIETE1.).

Les demandes de PERSONNE1.) sont partant à déclarer non fondées.

3. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

La société SOCIETE1.) et PERSONNE1.) n'établissant pas l'iniquité requise sur base de cette disposition, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure ne sont pas fondées.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg, statuant contradictoirement et en premier ressort, en continuation des jugements des 11 février 2022 et 23 décembre 2023,

dit irrecevable la demande de PERSONNE1.) en paiement des frais et honoraires d'avocat pour constituer une demande nouvelle,

déclare abusif le licenciement avec effet immédiat du 10 mai 2019,

déclare justifié le licenciement avec préavis du 28 février 2019,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnisation pour les préjudices matériel et moral,

constate que PERSONNE1.) avait une ancienneté de quatorze ans au moment de son licenciement,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 100.532,01 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 57.446,86 euros à titre d'indemnité de départ avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en paiement d'un bonus pour l'année 2018 et en remboursement de frais professionnels,

dit non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en 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.) SARL aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 de la greffière **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.