

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 3339/24
L-TRAV-565/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 4 NOVEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Liliana DOS SANTOS ALVES
François SCORNET
Joé KERSCHEN

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

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Catherine GREVEN, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SA,

société anonyme, ayant été établie et ayant eu son siège social à L-ADRESSE2.), immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés à Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), déclarée en état de faillite par jugement du Tribunal d'arrondissement de

Luxembourg du 15 mars 2024, représentée par son curateur, Maître Anne DEVIN-KESSLER, avocat à la Cour, établi à L-ADRESSE3.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Anne DEVIN-KESSLER, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 18 septembre 2023, sous le numéro fiscal 565/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 9 octobre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 14 octobre 2024 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 18 septembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer justifiée sa démission avec effet immédiat du 22 juin 2023 et de voir condamner la société défenderesse à lui payer, les montants suivants augmentés des intérêts légaux :

- | | |
|--|--------------|
| - indemnité compensatoire de préavis : | 8.400 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice matériel : | 10.000 euros |
| - dommages et intérêts pour préjudice moral : | 10.000 euros |
| - primes non perçues : | 706,40 euros |

PERSONNE1.) demande par ailleurs au Tribunal de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 2.500 euros.

Il demande finalement que le jugement soit assorti de l'exécution provisoire.

A l'audience du 14 octobre 2024, le requérant a augmenté sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis au montant de 9.813,68 euros et sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef du préjudice matériel au montant de 10.170,78 euros.

A cette même audience, Maître Anne DEVIN-KESSLER a informé le Tribunal que la société défenderesse a été déclarée en état de faillite par un jugement du 15 mars 2024 et qu'elle a été nommée curatrice. Elle a par ailleurs conclu reconventionnellement à la condamnation du requérant à payer à la société en faillite la somme de 6.389,88 euros à titre d'indemnité

compensatoire de préavis ainsi que la somme de 380,35 euros au titre de remboursement de frais de formation de l'année 2021.

II. Les faits

PERSONNE1.) est entré au service de la société SOCIETE1.) SA en qualité d'« agent de sécurité NUMERO2.) » à compter du 1^{er} avril 2021 aux termes d'un contrat à durée indéterminée du 3 mars 2021.

Le requérant explique qu'il a été affecté au site de l'ORGANISATION1.) dont la gestion de la sécurité était assurée par une société partenaire, la société SOCIETE2.) SARL (ci-après « SOCIETE2. »).

Le 22 juin 2023, le requérant a démissionné avec effet immédiat. Le courrier de démission est rédigé dans les termes suivants :

SCAN DU COURRIER DE DEMISSION

III. Les moyens et prétentions des parties

Dans sa requête, PERSONNE1.) explique qu'au début de l'année 2023, la société SOCIETE2.) aurait nommé un nouveau « projet manager », un dénommé PERSONNE2.), sur le site de l'ORGANISATION1.) auquel le requérant était affecté.

A compter de cette nomination, le requérant aurait fait l'objet d'actes de harcèlement de la part du nouveau projet manager et il aurait par ailleurs subi deux rétrogradations consécutives en février et mars 2023. Alors que ces rétrogradations auraient entraîné une perte de primes, les dispositions légales de l'article L.121-7 du Code du travail applicables en cas de modification unilatérale d'un contrat de travail n'auraient pas été observées.

Les actes de harcèlement ainsi que les rétrogradations intervenues en violation des dispositions relatives aux modifications unilatérales des conditions de travail seraient de nature à justifier la démission avec effet immédiat du requérant.

La curatrice de la société défenderesse en faillite a expliqué lors des plaidoiries que la société SOCIETE1.) SA avait été contactée par une société américaine pour assurer la protection de l'ORGANISATION1.) au Luxembourg. En effet, la société américaine n'aurait pas pu assurer seule cette sécurité ; pour diverses raisons, une collaboration avec une société luxembourgeoise aurait été requise. A un moment donné, la société américaine aurait créé la société de droit luxembourgeois SOCIETE2.) dont le dénommé PERSONNE2.) aurait été le gérant. Dans le cadre de l'appréciation des reproches du requérant, il y aurait dès lors lieu de tenir compte de l'existence de la collaboration entre les deux sociétés et du fait que le dénommé PERSONNE2.) n'était ni l'employeur du requérant ni un représentant de celui-ci.

Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) SA en faillite affirme qu'elle n'est à l'origine ni des actes de harcèlement ni des rétrogradations dénoncées par le requérant dans sa lettre de démission.

Elle affirme que c'est seulement en avril 2023 qu'elle aurait été informée incidemment de la situation, à la suite d'une plainte de PERSONNE1.) auprès de l'ITM. Elle aurait

immédiatement réagi en proposant un autre poste au requérant qui aurait cependant refusé cette offre en décidant de reprendre son poste au sein de l'ORGANISATION1.). Elle est partant d'avis qu'aucune faute ne saurait lui être reprochée.

La société défenderesse est par ailleurs d'avis que la démission de PERSONNE1.) est intervenue tardivement. En effet, le dernier fait de harcèlement dénoncé dans la lettre de démission remonterait au mois d'avril 2023 de sorte que la démission du requérant serait intervenue plus d'un mois après ce dernier fait.

En ce qui concerne la rétrogradation dont fait état PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) SA donne en premier lieu à considérer que le requérant a été embauché en qualité d'agent de sécurité, aucun avenant à son contrat de travail n'aurait acté une quelconque promotion à un rang supérieur. La société défenderesse affirme également que ce n'est qu'en avril 2023, dans le contexte de la plainte à l'ITM, qu'elle aurait appris que le requérant estimait avoir fait l'objet de rétrogradations. A ce sujet, la société défenderesse explique qu'elle n'aurait pas été en mesure de découvrir cette circonstance par elle-même. En effet, la simple circonstance que les fiches de salaire des mois de mars et d'avril 2023 ne renseignent pas de « supplément superviseur » ni de « supplément senior guard » n'aurait pas été de nature à éveiller dans son esprit un soupçon quant à une quelconque rétrogradation du requérant dans la mesure où, d'une part, PERSONNE1.) était uniquement le remplaçant du superviseur en cas d'absence de sorte que les montants des primes liées à l'exercice de cette fonction étaient variables d'un mois à l'autre et, d'autre part, pour l'établissement des fiches de salaire, la société défenderesse était totalement tributaire des renseignements fournis par la société SOCIETE2.).

Enfin, la société défenderesse soutient que PERSONNE1.) a été rétabli dans son poste initial après qu'elle a eu connaissance des rétrogradations. A l'appui de cette affirmation, elle se réfère aux fiches de salaire des mois de mai et de juin 2023 qui renseignent à nouveau des primes « supplément senior guard ». Il y aurait dès lors lieu de constater que la rétrogradation dont le requérant fait état n'aurait été que temporaire et n'aurait plus été effective à la date de sa démission.

Pour résumer, la société SOCIETE1.) SA se défend d'avoir été à l'origine du harcèlement et des rétrogradations dénoncés, elle affirme que la situation ne lui a pas été immédiatement dénoncée et, elle soutient avoir promptement réagi de manière adéquate après avoir eu connaissance de la situation. Aucune faute ne saurait lui être reprochée. Enfin, elle soutient qu'à la date de la démission, la situation avait évolué ; le harcèlement de PERSONNE2.) aurait cessé, aucun acte postérieur au 21 avril 2023 n'étant invoqué. En tout état de cause, il y aurait lieu de constater que la société employeuse avait proposé au requérant de l'affecter à un autre poste où il ne serait plus en contact avec PERSONNE2.). Quant aux rétrogradations, elles n'auraient plus été effectives à la date de la démission, le requérant ayant été réintégré dans ses fonctions initiales.

Il y aurait dès lors lieu de constater que la démission du requérant n'est pas justifiée et à condamner ce dernier à lui payer, d'une part, au vu de l'article 9 de la Convention collective applicable en l'espèce, la somme de 6.389,88 à titre d'indemnité compensatoire de préavis et, d'autre part, au vu de l'article 18 du contrat de travail, la somme de 380,35 euros au titre de remboursement de frais de formations de l'année 2021.

A titre subsidiaire, si le Tribunal venait à la conclusion que la démission de PERSONNE1.) est justifiée, la société SOCIETE1.) SA conteste ses demandes de dommages et intérêts tant en leurs principes qu'en leurs quantas.

IV. Les motifs de la décision

La requête est recevable pour avoir été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi.

1. Les pièces versées en cours de délibéré

En cours de délibéré, par courriel du 24 octobre 2024, la curatrice de la société SOCIETE1.) SA a versé deux pièces relatives aux formations pour lesquelles un remboursement de frais a été demandé reconventionnellement.

En réaction, le mandataire de PERSONNE1.) a, par courriel du 25 octobre 2024, versé des échanges de courriels dans le but d'établir la date à laquelle la société SOCIETE1.) SA aurait été informée de l'existence du harcèlement allégué.

La production de pièces en cours de délibéré n'ayant été ni annoncée par les mandataires respectifs, ni débattue à l'audience, ni autorisée par le Tribunal, il n'y a de rejeter d'emblée ces pièces.

2. La démission

En vertu de l'article L. 124-10 (1) du Code de 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 et intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation immédiate.

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.

Il convient de rappeler que l'article L.124-10 (6) du Code du travail précise que les faits susceptibles de justifier une résiliation avec effet immédiat ne peuvent être invoqués au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui les invoque en a eu connaissance.

Il appartient partant à la partie qui a pris l'initiative de résilier le contrat pour faute grave de l'autre partie de prouver non seulement l'existence de la faute et sa gravité, mais également sa date et, le cas échéant, la date à laquelle elle en a eu connaissance.

En tenant compte des explications fournies lors des plaidoiries, des éléments de la lettre de démission et des pièces versées en cause avant la prise en délibéré de l'affaire, la chronologie des faits peut se résumer comme suit :

A partir du 1^{er} avril 2022, PERSONNE1.) a été au service de la société SOCIETE1.) SA. Le contrat de travail indique qu'il est embauché en qualité d'« agent de sécurité code NUMERO2.) ».

Il résulte de la lettre de démission, non autrement contestée sur ce point, que dès son embauche, PERSONNE1.) a été affecté au site de l'ORGANISATION1.) et qu'il occupait les fonctions

de « LGFS-back up manager » ; il était le remplaçant du superviseur, un dénommé PERSONNE3.), qui était également un salarié de la société défenderesse (pièce 14 de Maître KAUFFMAN, attestation de PERSONNE3.) dans laquelle il se présente comme l'« ancien superviseur de M. PERSONNE1.) ». A ce titre, PERSONNE1.) remplaçait PERSONNE3.) lorsque celui-ci était absent. Le requérant explique lui-même « je le remplaçais 2-3 fois par mois en moyenne, c'était assez aléatoire » (pièce 2 de Maître DEVIN-KESSLER, courriel du 6 mars 2023 à l'adresse MAIL1.)).

A compter du début du mois de janvier 2023, le dénommé PERSONNE2.) est devenu le nouveau « project manager » de la société SOCIETE2.) ; il n'était ni salarié ni représentant de la société SOCIETE1.) SA.

Dans un courrier du 23 janvier 2023, dont le requérant cite un extrait dans sa démission, PERSONNE2.) blâmerait le requérant à la suite d'un changement de planning, il lui reprocherait de lui avoir menti et l'inviterait à démissionner de son poste de LGFS-Back up. Ce courriel n'est pas versé en cause. Il n'est dès lors pas possible de vérifier si ce courriel a été adressé en copie à d'autres destinataires. Aucun élément du dossier ne permet de retenir que la société SOCIETE1.) SA aurait eu connaissance de ce courriel à l'époque de son envoi.

Par courriel du 13 février 2023, PERSONNE2.) décide de démettre PERSONNE1.) de ses fonctions de LGFS-Back up. Ce courriel est versé en cause (pièce 3 de Maître KAUFFMAN), il est adressé à PERSONNE1.) et au superviseur PERSONNE3.). Aucun élément du dossier ne permet de conclure que la société SOCIETE1.) SA aurait été informée de cette décision à l'époque.

Dans un courriel du 15 février 2023, adressé par PERSONNE2.) à PERSONNE1.) et à PERSONNE3.), PERSONNE2.) s'étonnerait que le requérant ne comprenne pas pourquoi il a été démis de ses fonctions de LGFS-Back up dans les termes suivants « either he doesn't understand English to see why he is removed or just blaitened disrespect (...) LOOSE LIPS SINK SHIPS ». Ce courriel n'est pas versé en cause et aucun élément du dossier ne permet de vérifier si la société SOCIETE1.) SA en aurait eu connaissance à l'époque de son envoi.

Par courriel du 10 mars 2023, PERSONNE2.) décide de démettre PERSONNE1.) de sa position et de le placer parmi les « Back Ups/Breaker » (le requérant explique dans la lettre de démission qu'il s'agit de du poste de « remplaçant de garde fixe, la position la plus basse sur poste »). Aucun élément du dossier ne permet de constater qu'à l'époque de son envoi, la société SOCIETE1.) SA aurait été informée de ce courriel ou de la décision de rétrogradation.

Par un courriel du 18 mars 2023 (adressé à PERSONNE2.) et PERSONNE3.) en copie) et par un courrier du 27 mars 2023 (adressé à PERSONNE2.)), le requérant demande à PERSONNE2.) de lui fournir les motifs de sa décision du 10 mars 2023. Il ne résulte d'aucun élément du dossier que ces courriels auraient été adressés en copie à la société SOCIETE1.) SA.

Par un courriel du 21 avril 2023, PERSONNE2.) affirme qu'il se voit contraint d'émettre une réprimande à l'égard de PERSONNE1.) qui ferait montre d'un comportement négatif et qui aurait été absent de manière injustifiée. Dans ce courriel, PERSONNE2.) recommande par ailleurs que PERSONNE1.) soit démis de ses fonctions à la sécurité de l'ORGANISATION1.) et il émet des doutes quant à sa capacité à porter une arme eu égard à son état psychologique. Ce courriel est versé par le requérant. La pièce versée est très difficilement lisible en ce qui

concerne les destinataires du mail, mais il semble que le courriel ait effectivement été adressé en copie à PERSONNE4.), le responsable de la société SOCIETE1.) SA. Force est de relever, d'une part, que ce courriel n'a pas été suivi d'effet, le requérant n'ayant pas été démis de ses fonctions dans le cadre de la sécurité de l'ORGANISATION1.) et, d'autre part, que le requérant prétend n'avoir eu connaissance de ce courriel qu'au début du mois de juin 2023 (lettre de démission « Par courriel du 21 avril 2023 et remis en mains propres par mon superviseur début juin [...] »).

Il résulte des éléments du dossier que parallèlement à ces événements, PERSONNE1.) s'est adressé à l'ITM en février 2023 pour dénoncer la situation dont il s'estime victime (pièce 2 de Maître DEVIN-KESSLER).

Il résulte de cette pièce qu'en date du 20 mars 2023, PERSONNE4.), représentant de la société SOCIETE1.) SA, a été mis en copie des échanges antérieurs entre PERSONNE1.) et l'ITM dans le cadre desquels PERSONNE1.) fait état d'un harcèlement moral de la part de PERSONNE2.) et de la première rétrogradation. Force est également de rappeler que la société SOCIETE1.) SA a été destinataire du courriel du 21 avril 2023 dans lequel PERSONNE2.) demande que PERSONNE1.) ne soit plus affecté à la sécurité de l'ORGANISATION1.).

Le Tribunal constate dès lors qu'il ne saurait être reproché à la société SOCIETE1.) SA de ne pas être intervenue pour mettre un terme au harcèlement allégué avant le 20 mars 2023 étant donné qu'il n'est pas établi qu'elle aurait eu connaissance de la situation avant cette date.

En ce qui concerne son comportement après le 20 mars 2023, le Tribunal constate que par courriel du 20 avril 2023, PERSONNE4.) a proposé à PERSONNE1.) de l'affecter à un autre poste en dehors de l'ORGANISATION1.). Ce dernier n'a pas immédiatement accepté cette offre, dans un courriel du 22 avril 2023 adressé à PERSONNE4.) il explique : « j'ai décidé de revenir sur poste afin de voir l'ambiance et d'avoir des réponses à mes questions que je n'arrive pas à avoir par mail. Je ne reste pas fermé à ce poste « d'assistant » sur les tâches administratives afin d'aider PERSONNE5.), [...] » (pièce 3 de Maître DEVIN-KESSLER). Force est de constater que ce courriel est antérieur de 2 mois à la démission du requérant.

Or, pendant cette période de deux mois, PERSONNE1.) est resté en poste au sein du service de sécurité de l'ORGANISATION1.), à l'exception de la période du 1^{er} au 9 juin 2023 où il était en incapacité de travail (information qu'il donne dans sa lettre de démission). Or, aucun événement négatif qui serait intervenu au cours de cette période n'est relaté ni dans la lettre de licenciement ni lors des plaidoiries.

Le requérant a par ailleurs indiqué dans son courriel du 22 avril 2023 adressé à PERSONNE4.) qu'il était « repassé back up » (« [...] mon planning est chargé depuis que je suis repassé back up »). Le Tribunal en déduit que conformément aux affirmations de la curatrice de la société SOCIETE1.) SA, le requérant a été réintégré dans ses fonctions initiales. Ce qui semble d'ailleurs être corroboré par les fiches de salaire des mois de mai et juin 2024 qui font à nouveau apparaître des « supplément senior guard », alors que sur les fiches des mois de mars et avril 2023 ce supplément n'apparaît pas.

Il résulte de l'ensemble des considérations qui précèdent que le requérant reste en défaut de faire état d'une faute grave de la société SOCIETE1.) SA qui serait intervenue dans un délai d'un mois de sa démission pour justifier sa décision de rompre avec effet immédiat la relation de travail.

Il y a partant lieu de retenir que la démission avec effet immédiat du 22 juin 2023 n'était pas justifiée et de débouter le requérant de l'ensemble de ses demandes indemnitaires y compris la demande tendant à la fixation d'une créance au titre de primes non perçues. En effet, ce volet de la demande doit s'analyser comme étant un préjudice de perte de rémunération lié à une faute prétendument commise par son employeur. Or, aucune faute n'a été retenue dans le chef de la société SOCIETE1.) SA.

A titre superfétatoire et pour être complet, le Tribunal relève que le préjudice allégué n'est pas certain, aucun élément du dossier ne permettant de constater si et dans quelle mesure le requérant aurait été amené à remplacer le superviseur titulaire au cours des mois de mars et d'avril 2023.

3. Les demandes reconventionnelles

a. L'indemnité compensatoire de préavis

La société SOCIETE1.) SA en faillite conclut à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité compensatoire de préavis évaluée à 6.389,88 euros équivalente à deux mois de salaire au vu de l'article 9 de la Convention collective applicable en l'espèce.

PERSONNE1.) conteste cette demande reconventionnelle en son principe et en son quantum.

La Convention collective du 24 février 2015 applicable aux agents des sociétés de service de sécurité et de gardiennage (ci-après la « Convention collective ») stipule à l'alinéa 1^{er} de son article 9 relatif à l'indemnité de rupture que « La partie qui aura mis fin au contrat sans y être autorisée par les stipulations de la présente convention sur la résiliation pour faute grave (article 12) sans avoir, en cas de contrat à durée indéterminée satisfait aux prescriptions relatives au préavis, sera tenue de payer à l'autre partie une indemnité égale au salaire correspondant au délai-congé non observé ».

Les délais de préavis à observer en cas de résiliation du contrat à durée indéterminée sont indiqués à l'article 8 de la Convention collective qui prévoit que l'employeur devra respecter un délai de préavis de 2, 4 ou 6 mois selon l'ancienneté du salarié. L'alinéa 3 de cet article précise néanmoins qu'« à l'égard de l'employeur, les délais à notifier par lettre recommandée par le salarié sont respectivement réduits de moitié ».

Il s'ensuit qu'en l'espèce, le requérant qui avait une ancienneté de moins de 5 années aurait dû observer un délai de préavis de (2 :2=) 1 mois.

La démission avec effet immédiat du requérant n'ayant pas été justifiée par une faute grave de la société SOCIETE1.) SA, il y a lieu de faire droit à la demande reconventionnelle de la société défenderesse à concurrence du montant de 3.194,94 euros qui correspond au salaire de base renseigné par les fiches de salaire des mois d'avril et de mai 2023.

b. Le remboursement des frais de formation

Sur base de l'article 18 du contrat de travail, la société SOCIETE1.) SA réclame au requérant le paiement de la somme de 380,35 euros au titre de remboursement de frais de formation pour l'année 2021.

A l'appui de sa demande, la société SOCIETE1.) SA verse une facture de la société SOCIETE3.) du 29 décembre 2021 en donnant à considérer qu'il résulterait de cette facture que le requérant a bénéficié d'une formation au mois de juin 2021, de trois formations en juillet 2021 et d'une formation au mois d'octobre 2021.

Le requérant conteste cette demande en contestant sa présence aux 5 formations mises en compte.

A l'instar du requérant, le Tribunal constate que la société SOCIETE1.) SA en faillite ne produit aucune fiche de présence à l'appui de sa demande. Face aux contestations du requérant, la seule présentation d'une facture établie par un tiers et dont PERSONNE1.) n'a jamais été le destinataire est insuffisante pour établir que le requérant a effectivement bénéficié des formations mises en compte.

Il y a partant lieu de rejeter cette demande reconventionnelle.

4. Les demandes accessoires

Il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement d'une indemnité de procédure, la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'étant pas établie dans son chef.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la pure forme ;

rejette les pièces produites en cours de délibéré par Maître DEVIN-KESSLER ;

rejette les pièces versées en cours de délibéré par Maître François KAUFFMAN ;

constate que la démission avec effet immédiat de PERSONNE1.) n'est pas justifiée ;

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

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour les préjudices matériel et moral consécutifs à la démission et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de primes non perçues et en déboute ;

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

déclare fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en faillite en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis à concurrence du montant de 3.194,94 euros ;

condamne PERSONNE1.) à payer à Maître Anne DEVIN-KESSLER agissant pour le compte de la masse de la faillite de la société anonyme SOCIETE1.) SA la somme de 3.194,94 euros ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société anonyme SOCIETE1.) SA en faillite en remboursement de frais de formation pour l'année 2021 et en déboute ;

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

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