Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 548/2025
E-TRAV-77/23

Audience publique du 4 mars 2025

Le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette, arrondissement judiciaire et Grand-Duché de Luxembourg, a rendu le jugement qui suit :

Dans la cause entre :

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

- partie demanderesse - comparant par Maître Franck SIMANS, en remplacement de Maître David GROSS, avocats à Luxembourg,

et :

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son gérant actuellement en fonctions,

- partie défenderesse - comparant par Maître Jade MADERT, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocats à Strassen.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 21 mars 2023, laquelle requête demeure annexée au présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 24 avril 2023, date à laquelle l'affaire fut fixée au 10 juillet 2023.

Suite à six remises ultérieures à la demande des parties, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 4 février 2025.

A cette dernière audience, les mandataires des parties furent entendus en leurs explications et conclusions.

Sur ce, le tribunal 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 :
Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 21 mars 2023, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l., à comparaître devant le tribunal du travail de céans, siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés, aux fins de l'y entendre condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifia d'abusif, les montants de :

- Préjudice matériel : 15.000 €
- Préjudice moral : 10.000 €

soit en tout 25.000 € avec les intérêts tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle demanda encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration du troisième mois qui suit la signification du jugement.

La requérante réclama finalement une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

La demande, déposée dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 4 février 2025, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire :

- sa demande relative au préjudice matériel à 9.691,90 €,
- sa demande relative au préjudice moral à 5.000 €.

Il y a lieu de lui en donner acte.

A cette même audience, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. réclama de manière reconventionnelle le paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Moyens et prétentions des parties :

A l'appui de sa demande, PERSONNE1.) expose que suivant contrat de travail du 10 novembre 2018, ayant pris effet le 12 novembre 2018, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « comptable ».

Elle explique qu'après avoir été convoquée à un entretien préalable, elle s'est vu licencier le 11 novembre 2022 moyennent respect du préavis légal courant du 15 novembre 2022 au 14 janvier 2023.

Elle explique encore que suite à sa demande du 18 novembre 2022 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, l'employeur lui a fait parvenir un courrier de motivation du 21 décembre 2022 faisant état d'un prétendu absentéisme habituel pour raisons de santé à partir du 14 février 2022.

La requérante expose avoir contesté contre ledit licenciement suivant courrier du 12 janvier 2023, les motifs n'ayant pas été énoncés avec la précision requise.

Elle considère encore que l'absentéisme reproché – qu'elle ne conteste pas en tant que tel - ne constitue pas, en l'espèce, un motif réel et sérieux de licenciement.

PERSONNE1.) fait en effet valoir, d'une part, que ses absences trouvent leur origine dans l'activité professionnelle exercée auprès de l'employeur.

A l'appui de son argumentation, elle se réfère à son dossier médical faisant état d'une prise en charge à partir du 11 mars 2022 à la suite d'un arrêt de travail de trois semaines pour « *burn out* ». Elle renvoie encore à ce même dossier médical pour établir une nouvelle prise en charge pour « *stress professionnel* » à partir du 4 avril 2022, puis d'une hospitalisation à partir du 22 avril 2022, attestée par certificat du 6 juillet 2022 et prolongée jusqu'au 4 août 2022.

Elle considère que ces éléments prouvent à suffisance son effondrement psychologique.

La requérante estime encore que lesdits éléments sont de nature à établir l'origine professionnelle de son état de santé.

Elle argumente en effet que même en n'étant pas présents sur le lieu de travail, les médecins sont parfaitement à même de distinguer entre les salariés réellement impactés par leur travail – telle que la requérante, qui s'est même vu hospitaliser - et ceux qui ne font que simuler.

Elle demande dès lors à passer outre l' « hypocrisie judiciaire » consistant à retenir de manière quasi-systématique dans ce type de dossier l'absence de preuve de l'origine professionnelle du malaise, en reprochant au salarié soit de ne pas verser de pièces, soit - en cas de communication de pièces - de retenir que celles-ci ne sont pas probantes pour ne reprendre que les propres déclarations du patient.

Elle considère par ailleurs que l'origine professionnelle de son incapacité résulte à suffisance du compte-rendu du médecin du travail du 12 septembre 2022, ce dernier ayant retenu son inaptitude temporaire à reprendre le travail au motif qu'elle était « *beaucoup trop fragile pour affronter des conditions de travail qui l'ont amené à sa situation actuelle* ».

Elle fait finalement valoir que lesdites conditions de travail résultent à suffisance de la lettre de motivation elle-même, l'employeur y ayant admis que pendant son absence,

l'ensemble de ses tâches avait dû être repris par non moins de quatre de ses collègues du département « ALIAS1.) ».

L'origine professionnelle de ses incapacités étant ainsi établie, la requérante estime que l'absentéisme invoqué est imputable à l'employeur, qui ne saurait dès lors s'en prévaloir pour justifier son congédiement.

PERSONNE1.) conclut, d'autre part, à l'existence d'un comportement contradictoire dans le chef de l'employeur, ce dernier lui ayant par courrier électronique du 21 octobre 2022 confirmé son rendez-vous auprès du médecin du travail pour le 17 novembre 2022 - admettant ainsi qu'il n'était pas impossible de prévoir sa reprise et qu'il comptait toujours sur sa collaboration future - pour ensuite procéder, quelques jours seulement plus tard, à son licenciement en prétextant qu'il ne pouvait plus compter sur pareille collaboration régulière et efficace.

Considérant dès lors son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame un montant de (2 x 4.845,95 =) 9.691,90 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi à la suite de son licenciement.

Elle demande à cet égard la prise en compte d'une période de référence de deux mois, tout en précisant qu'en raison de la multitude de ses recherches d'emploi, elle a erronément admis qu'elle allait rapidement retrouver un nouvel emploi de sorte qu'elle n'a pas demandé (ni a fortiori reçu) de chômage pendant ladite période.

La requérante réclame encore un montant de 5.000 € au titre de la réparation de son préjudice moral, le licenciement ayant fragilisé encore un peu plus son état psychologique déjà affaibli.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. s'oppose à la demande.

Elle considère que les motifs du licenciement ont été indiqués avec une précision suffisante, l'employeur ayant clairement indiqué tous les éléments d'un absentéisme habituel pour raisons de santé.

Elle conclut ensuite au caractère réel du motif, les absences reprochées étant documentées par des certificats médicaux remis jusqu'au licenciement de la salariée et même au-delà.

Elle renvoie encore aux éléments du dossier et notamment à une attestation testimoniale ainsi qu'à deux contrats de mise à disposition pour établir qu'il y a bien eu désorganisation de l'entreprise à la suite des absences de la requérante.

La société défenderesse conteste ensuite l'origine professionnelle de l'absentéisme reproché, celle-ci ne résultant ni du dossier médical, ni du compte-rendu du médecin du travail.

Elle déduit pour sa part de ce même dossier que l'origine des incapacités est à rechercher dans la vie privée de la salariée.

Elle conteste finalement toute incohérence dans son comportement, la requérante s'étant certes vu confirmer en date du 21 octobre 2022 son rendez-vous auprès du médecin du travail pour la date du 17 novembre 2022, mais l'employeur s'étant par la suite vu communiquer un nouveau certificat d'incapacité de travail pour la période à partir du 21 octobre 2022.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut finalement au caractère sérieux des motifs, les trois conditions de l'absentéisme habituel pour raisons de santé étant données en l'espèce.

Ainsi, elle fait valoir que la jurisprudence admet l'existence d'un absentéisme habituel si, tel qu'en l'espèce, il y a absences longues ou nombreuses et répétées.

Elle fait encore valoir qu'en raison du taux d'absentéisme élevé de la salariée, la désorganisation de ses services est non seulement présumée mais qu'elle se trouve encore confirmée dans les faits.

Elle fait finalement valoir qu'il n'y avait aucune perspective d'amélioration de la situation, l'employeur ne pouvant plus dans ces circonstances compter sur une collaboration suffisamment régulière et efficace de la part de la requérante.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. conclut au débouté pur et simple des demandes indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle en conteste le principe et le quantum.

En ce qui concerne plus particulièrement le préjudice matériel, elle reproche à PERSONNE1.) de ne pas avoir réduit son dommage en s'inscrivant et en demandant le chômage. Elle invoque encore le comportement incohérent de la salariée, consistant à rechercher du travail alors qu'elle continuait à être malade. Elle lui reproche finalement de ne pas avoir recherché d'emploi stable et définitif, les pièces communiquées par la requérante faisant état de candidatures pour des postes intérimaires ou pour des contrats à durée déterminée.

Pour ces mêmes motifs, elle conclut au débouté, sinon à la réduction de la demande relative au préjudice moral.

Motifs de la décision :

Quant à la précision des motifs :

A l'occasion de ses plaidoiries, la requérante s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne ce point, ce qui constitue une contestation de sa part par rapport à la précision des motifs.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-5 (2) du Code du travail, l'employeur doit en cas de licenciement avec préavis et sur demande du salarié énoncer avec précision par lettre recommandée le ou les motifs du licenciement liés

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

L’indication du ou des motifs du congédiement avec préavis doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d’en apprécier le caractère légitime ou non et d’en rapporter la fausseté qu’au juge de vérifier si les motifs s’identifient effectivement à ceux énoncés par l’employeur à l’appui du licenciement et si le congédiement est intervenu pour des motifs valables, ou pour des motifs illégitimes ou s’il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

Le salarié doit ainsi être mis en mesure d'apprécier le caractère légitime des motifs invoqués ainsi que l’opportunité d’introduire une action en justice au regard des faits qui se trouvent à la base du licenciement.

Il résulte en l’espèce de la lettre de motivation, reproduite dans la requête annexée au présent jugement, que PERSONNE1.) se voit reprocher un absentéisme habituel pour raisons de santé.

L’employeur ayant tant indiqué les périodes concernées que la succession des absences et leur durée, le nombre de certificats médicaux ainsi que les circonstances de nature à entraîner la perturbation de service reprochée, la salariée n’a pu se méprendre sur les raisons ayant dictées la décision de l’employeur de se séparer d’elle, de sorte que le moyen tiré de l’imprécision des motifs est à rejeter.

Quant au caractère réel et sérieux des motifs :

En vertu de l’article L.124-11 (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* ».

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d’être prouvé et un élément psychologique, c’est-à-dire que le motif énoncé par l’employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revêt une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l’entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère entre la faute légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise (Cour d’appel, 30 juin 1994, n°14582 du rôle)

Il est admis en jurisprudence que l’absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsque, d’une part, il y a absences longues ou nombreuses et répétées et lorsque, d’autre part, il y a une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l’entreprise, sans certitude ou même probabilité d’amélioration dans un avenir proche et que l’employeur a de justes raisons d’admettre qu’il ne peut plus compter désormais sur la collaboration régulière et efficace de son salarié.

Ce n'est donc pas tant l'absence justifiée par la maladie qui peut autoriser l'employeur à procéder au licenciement du salarié absent, mais la désorganisation occasionnée par ladite absence.

En l'espèce, il résulte du dossier que depuis le mois de février 2022, PERSONNE1.) a été absente pour cause de maladie pendant les périodes suivantes :

- du 01.02.2022 au 03.02.2022 (certificat d'hospitalisation du 03.02.2022)

puis, sur base de certificats établis par son médecin généraliste :

- du 14.02.2022 au 01.03.2022 (certificat du 14.02.2022),
- du 01.03.2022 au 30.03.2022 (certificat du 01.03.2022),
- du 28.03.2022 au 26.04.2022 (certificat du 28.03.2022),
- du 27.04.2022 au 28.04.2022 (certificat du 27.04.2022),

puis encore, sur base de divers certificats établis par des médecins psychiatres :

- du 29.04.2022 au 29.05.2022 (certificat du 29.04.2022),
- du 30.05.2022 au 30.06.2022 (certificat du 30.05.2022),
- du 30.06.2022 au 31.07.2022 (certificat du 30.06.2022),
- du 01.08.2022 au 23.08.2022 (certificat du 01.08.2022),
- du 23.08.2022 au 23.09.2022 (certificat du 23.08.2022),
- du 24.09.2022 au 22.10.2022 (certificat du 26.09.2022) et
- du 21.10.2022 au 30.11.2022 (certificat du 20.10.2022).

S'il résulte par ailleurs des pièces communiquées par l'employeur que PERSONNE1.) a encore été malade :

- du 01.12.2022 au 04.01.2023 (certificat du 01.12.2022) et
- du 05.01.2023 au 31.01.2023 (certificat du 04.01.2023),

lesdites absences sont toutefois postérieures au licenciement du 11 novembre 2022 et ne constituent dès lors pas des absences que l'employeur a pu prendre en compte au moment du congédiement. Lesdites incapacités n'ont d'ailleurs pas été invoquées à l'appui du licenciement, puisqu'elles sont même postérieures à la lettre de motivation.

Il n'y a dès lors pas lieu de les prendre en considération.

PERSONNE1.) estime qu'il devrait en être de même des autres absences, celles-ci trouvant leur source dans son activité professionnelle.

Il convient en effet de rappeler que s'il est admis que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail, tel n'est plus le cas si la maladie ayant causé les absences anormalement longues ou fréquentes a pour origine l'activité professionnelle du salarié (en ce sens : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40838 du rôle ; Cour d'appel, 13 juillet 2017, n°43021 du rôle ; Cour d'appel, 29 mars 2018, n°43515 du rôle).

La preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle du salarié incombe à ce dernier (en ce sens : Cour d'appel, 21 juin 2007, n°31728 du rôle ; Cour d'appel, 6 janvier 2011, n°34840 du rôle ; Cour d'appel, 20 décembre 2018, n°44281 du rôle).

La requérante se réfère à cet égard à son dossier médical et plus particulièrement aux anamnèses établies à l'occasion de ses prises en charge des 11 mars 2022 et 4 avril 2022.

Or, s'il résulte desdits documents qu'à l'occasion de ses admissions, PERSONNE1.) a fait état d'un « *burn out* » et d'un « *stress professionnel* », la requérante n'a toutefois donné aucune explication à l'audience sur les circonstances exactes ayant conduit aux incapacités dont elle impute actuellement la responsabilité à l'employeur.

Ces circonstances ne résultent par ailleurs pas non plus du dossier médical, l'anamnèse du 11 mars 2022 faisant état d'un « *événement déclencheur en décembre --> Ne souhaite pas en parler* » dont le tribunal ignore tout et par rapport auquel aucune explication n'a été fournie.

Les dossiers médicaux ne permettent dès lors pas de retenir que l'origine de l'absentéisme reproché soit de nature professionnelle.

Il résulte au contraire de ces mêmes dossiers que la requérante a eu des antécédents de suivi psychologique depuis 2012, soit bien avant la période litigieuse.

PERSONNE1.) fait encore état d'un compte-rendu du médecin du travail.

Il résulte en effet de la fiche d'examen médical du Service de Santé au Travail de l'Industrie que lors de son examen médical du 12 septembre 2022, le médecin du travail a constaté l'inaptitude temporaire de la salariée au motif que « *je la trouve encore beaucoup trop fragile pour affronter des conditions de travail qui l'ont amené à sa situation actuelle* ».

Il ne résulte toutefois pas dudit document quelles auraient été lesdites conditions de travail.

Il n'en résulte pas non plus que pour conclure à l'existence de telles conditions de travail, le médecin du travail aurait procédé à des constations personnelles ou à une visite du poste de la salariée conformément aux dispositions du Code du travail.

La seule affirmation par le médecin du travail de l'existence de conditions de travail incompatibles avec une reprise de travail ne permet dès lors pas de retenir de lien de cause à effet entre l'existence supposée de telles conditions et l'incapacité de la salariée.

C'est finalement à tort que PERSONNE1.) sous-entend - par référence aux motifs du licenciement, mais sans autre précision - que sa charge de travail aurait été telle que quatre salariés du département « ALIAS1.) » auraient été nécessaires pour reprendre sa tâche.

S’il est en effet vrai que la société défenderesse a indiqué dans son courrier de motivation qu’elle a dû demander à quatre salariées de « *reprendre l’ensemble de (ses) tâches (…)* », il en résulte également que lesdites employées devaient exécuter ces tâches en plus de celles dont elles devaient normalement s’occuper.

Le raisonnement de la salariée est dès lors à rejeter, ce d’autant plus qu’il résulte de cette même lettre de motivation que pour décharger les prédites salariées dans l’exercice de leurs tâches supplémentaires découlant de l’absence de la requérante, l’employeur a procédé à l’embauche d’une (seule) salariée intérimaire.

Le libellé du courrier de motivation ne permet dès lors pas non plus de conclure, tel que semble vouloir l’admettre la requérante, que le déclin de sa santé soit une conséquence directe du rythme de travail auquel elle aurait été exposée par son employeur.

Il résulte de tout ce qui précède que PERSONNE1.) n’a pas établi que tout ou partie des absences reprochées ont été occasionnées par son activité professionnelle, de sorte que l’existence d’un absentéisme habituel pour raisons de santé est à apprécier en tenant compte de l’ensemble des absences ci-avant indiquées.

Il y a ensuite lieu de rappeler que la jurisprudence énonce trois conditions qui doivent être remplies pour que le licenciement d'un salarié pour raison de santé soit autorisé, à savoir :

- il faut être en présence d'un absentéisme habituel pour raison de santé ;
- il faut que cet absentéisme apporte une gêne indiscutable au fonctionnement du service ;
- il faut que l'employeur ne puisse plus compter sur une collaboration suffisamment régulière pour les nécessités du fonctionnement de l'entreprise.

Or, il résulte des éléments ci-avant précisés que depuis le mois de février 2022, la requérante a, de manière répétée, été absente de son lieu de travail pour raisons médicales, l’employeur s’étant vu remettre, sur une période d’un peu plus de neuf mois, un ensemble de douze certificats médicaux différents couvrant des périodes d’absence plus ou moins longues (entre trois jours et plus d’un mois).

Au vu de la fréquence et de la durée desdites absences, celles-ci sont constitutives d’un absentéisme habituel pour raisons médicales.

Le tribunal constate par ailleurs que les différentes incapacités ont été successivement prolongées de manière à ne plus constituer qu’une seule absence continue depuis le 15 février 2022, de telles prolongations compliquant nécessairement la tâche de l’employeur qui doit, à chaque fois, s’organiser correctement pour pourvoir au remplacement de sa salariée absente.

Il a été décidé en matière d’absentéisme habituel que la perturbation de l’entreprise est présumée si, tel qu’en l’espèce, il n’est plus possible pour l’employeur en raison de la fréquence des absences de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, les absences de la requérante constituant autant d’occasions pendant lesquelles l’employeur est obligé de réorganiser son service.

L'engagement d'un salarié auprès d'un employeur s'explique en effet par la nécessité de sa présence au poste de travail et l'exécution régulière des tâches lui incombant.

Une société n'emploie ainsi que le nombre de personnes dont elle a besoin pour réaliser ses objectifs et en cas d'absence d'un salarié, les tâches qu'il devait effectuer doivent soit être réparties parmi ses collègues, soit être confiées à des intérimaires, ce qui implique nécessairement des problèmes d'organisation du travail.

La salariée n'ayant ni contesté les absences reprochées, ni même leur fréquence et la gêne pouvant en résulter, il y a lieu d'admettre que l'absentéisme habituel de PERSONNE1.), constitué d'absences nombreuses et répétées, a nécessairement apporté une gêne indiscutable au fonctionnement du service.

Le tribunal admet finalement qu'au vu de la fréquence et de la durée des absences s'enchaînant depuis le début du mois de février 2022, l'employeur ne pouvait plus compter sur une collaboration suffisamment régulière de la part de sa salariée, celle-ci n'ayant d'ailleurs avancé aucun argument de nature à pouvoir faire admettre une amélioration de la situation.

C'est à tort que la requérante conclut dans ce contexte à un comportement incohérent de la part de son employeur.

S'il est en effet exact que par courrier électronique du 21 octobre 2022, l'employeur a demandé à PERSONNE1.) si elle pouvait se présenter auprès du médecin du travail le 17 novembre 2022 en vue d'une prochaine reprise, ce qui prouve que l'entreprise avait besoin d'elle à son poste de travail alors que son absence était source de désorganisation, la requérante lui a toutefois répondu par mail du même jour qu'elle préférait encore « *attendre un peu* », les prévisions de l'employeur quant à une reprise rapide ayant été annihilées par l'envoi d'un nouveau certificat médical couvrant la période du 21 octobre 2022 au 30 novembre 2022.

L'absence habituelle de la requérante ayant dès lors causé une gêne considérable dans le bon fonctionnement de l'entreprise, sans certitude ou même probabilité d'amélioration dans un avenir proche et l'employeur ayant à juste titre admis qu'il ne pouvait plus compter sur la collaboration régulière et efficace de sa salariée, le licenciement de PERSONNE1.) est à déclarer fondé et justifié.

Le licenciement du 11 novembre 2022 n'étant pas abusif, il y a lieu de débouter la requérante de l'ensemble de ses revendications indemnitaires.

<u>Quant aux indemnités de procédure :</u>

Chacune des parties réclame le paiement d'une indemnité de procédure.

Au vu de l'issue du litige, PERSONNE1.) ne saurait prétendre à une telle indemnité de sorte qu'il y a lieu de la débouter de sa demande.

La société défenderesse n'ayant pas justifié de l'iniquité requise dans le cadre de l'application des dispositions de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile, sa demande reconventionnelle doit suivre le même sort.

Par ces motifs

Le tribunal du travail de et à Esch-sur-Alzette,
siégeant en matière de contestations entre employeurs et salariés,
statuant contradictoirement et en premier ressort ;

reçoit la requête en la pure forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de ses demandes relatives au préjudices matériel et moral ;

déclare le licenciement du 11 novembre 2022 fondé et justifié ;

dit les demandes de PERSONNE1.) en obtention de dommages et intérêts pour préjudices matériel et moral non fondées ;

en déboute ;

dit sa demande relative à l'indemnité de procédure non fondée ;

en déboute ;

donne acte à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. de sa demande reconventionnelle sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ;

la **dit** non fondée ;

en déboute ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé à Esch-sur-Alzette par le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette composé de :

Frank NEU, juge de paix, président,
Romain LALLEMANG, assesseur-patron,
Joël SCHWINNINGER, assesseur-salarié,
Dominique SCHEID, greffière,

et prononcé en audience publique à Esch-sur-Alzette par Frank NEU, juge de paix, président,

et ont le président et le greffier signé le présent jugement.