Texte pseudonymisé

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

Répertoire no. : 891/2025
E-TRAV-133/24

Audience publique du 1er avril 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 Fatima LAGRA, avocat, demeurant à Thionville,

et :

la SOCIETE1.), établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Katarzyna MARTIN, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

---

Faits:

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 30 juillet 2024, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties furent convoquées par la voie du greffe à comparaître devant le tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette à l'audience publique du 1er octobre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 3 décembre 2024, date à laquelle l'affaire fut refixée au 11 février 2025, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs conclusions.

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:

Par requête déposée au greffe de la justice de paix d'Esch-sur-Alzette en date du 30 juillet 2024, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société SOCIETE1.), 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 avec effet immédiat, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	25.752,06.- euros
- Indemnité de départ	12.873,03.- euros
- Indemnisation du préjudice matériel	50.000.- euros
- Indemnisation du préjudice moral	50.000.- euros

soit en tout la somme de **138.628,09.- euros,** avec les intérêts légaux à partir du jour du licenciement, soit le 30 avril 2024, soit à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

PERSONNE1.) a finalement encore sollicité l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile et a conclu à la condamnation de la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance.

A l'audience des plaidoiries du 11 février 2025, PERSONNE1.) a chiffré sa demande relative à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile au montant de 3.000.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Il fait encore noter que la lettre de licenciement datée du 30 avril 2024 serait signée par PERSONNE2.), responsable des ressources humaines de la société et qu'il ne serait pas établi qu'elle a eu une procuration pour signer cette lettre. En outre, le salarié n'aurait pas été informé qu'il pouvait se faire représenter lors de l'entretien préalable au licenciement, de sorte que la procédure de licenciement serait irrégulière. PERSONNE1.) ne formule cependant pas de demande en indemnisation de ce chef.

La société SOCIETE1.) a conclu, à titre reconventionnel, à la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'un montant de 1.000.- euros à titre d'indemnité de procédure 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 qu'il est entré aux services de la société SOCIETE1.) en tant qu'*ouvrier d'usine* par contrat de travail à durée déterminée signé entre parties le 22 octobre 2007 pour la période du 22 octobre 2007 au 31 mars 2008. Les parties ont conclu en date du 30 mars 2009 un contrat de travail à durée indéterminée.

En date du 12 avril 2024 la partie requérante aurait été convoquée à un entretien préalable au licenciement et en date du 30 avril 2024 l'employeur lui aurait fait parvenir un courrier de licenciement immédiat rédigée dans les termes suivants :

(LETTRE)

PERSONNE1.) soutient que par courrier du 12 juin 2024 il a fait contester la régularité de ce licenciement alors qu'il le considère comme étant abusif.

Ainsi, il estime que la motivation du licenciement n'a pas été indiquée avec la précision requise par la loi. A titre subsidiaire, le requérant conteste le caractère réel et sérieux des reproches y énoncés et soutient que même à les supposer établis, ils ne seraient pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat.

Il s'estime dès lors en droit de réclamer à la partie défenderesse du chef de ce licenciement abusif une indemnité compensatoire de préavis de six mois, ainsi que la somme de 50.000.- euros au titre du dommage matériel subi. Il réclame par ailleurs la somme de 50.000.- euros du chef de l'indemnisation de son dommage moral et le montant de 12.873,03.- euros à titre d'indemnité de départ.

La société SOCIETE1.) s'oppose aux différentes demandes.

Tout d'abord, elle conclut à l'irrecevabilité de la demande formulée à l'audience par le requérant et tendant à voir déclarer irrégulière la procédure de licenciement pour constituer une demande nouvelle n'ayant pas été formulée aux termes de la requête introductive d'instance.

Elle estime encore que par courrier du 30 avril 2024, elle a précisé avec suffisance les motifs à la base du licenciement.

Les faits reprochés au salarié revêtiraient par ailleurs une gravité suffisante pour justifier un congédiement avec effet immédiat.

La société SOCIETE1.) formule encore une demande reconventionnelle et conclut à la condamnation du requérant à lui payer une indemnité de

procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Motifs de la décision

Quant à l'irrégularité formelle du licenciement

PERSONNE1.) estime que la procédure de licenciement est irrégulière dans la mesure où il ne serait pas établi en l'espèce que le signataire de la lettre de licenciement avait mandat à cet effet. En outre, il n'aurait pas été informé qu'il pouvait se faire représenter lors de l'entretien préalable au licenciement.

Il est constant en cause qu'aucune demande sur base d'une irrégularité formelle du licenciement n'a été formulée dans la requête introductive d'instance.

Le tribunal rappelle qu'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.

La demande, formulée lors de l'audience publique du 11 février 2025, tendant à voir déclarer le licenciement irrégulier en la forme saisit le tribunal d'une prétention distincte par sa cause de la demande originaire formulée dans la requête introductive d'instance, qui elle tend à déclarer le licenciement abusif quant au fond et à condamner l'employeur à des dommages et intérêts de ce chef.

Il y a partant lieu de déclarer irrecevable cette demande présentée pour la première fois à l'audience des plaidoiries pour être nouvelle par rapport aux demandes initialement contenues dans l'acte introductif d'instance.

Quant à la régularité du licenciement

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

En cas de résiliation immédiate du contrat de travail pour motifs graves, l'indication du ou des motifs du congédiement doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permet 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 et socialement anormal et de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués et, d'autre part au juge d'apprécier leur gravité et de vérifier si les motifs

invoqués devant lui s'identifient avec ceux qui ont été notifiés au salarié par lettre recommandée.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

- Quant à la précision des motifs

Le requérant se borne à critiquer le degré de précision de la lettre de licenciement sans cependant expliquer de manière circonstanciée en quoi l'employeur aurait failli à l'article L.124-10 (3) du Code du travail

Le tribunal constate qu'aux termes du courrier du 30 avril 2024, la société SOCIETE1.) explique que PERSONNE1.) aurait fait preuve d'un comportement absolument inacceptable et hautement condamnable en violation de son obligation de loyauté et ayant entraîné une perte totale de confiance de l'employeur à son égard.

L'employeur précise que le requérant a été en état d'incapacité de travail au cours de la période du 7 au 28 mars 2024. PERSONNE1.) aurait fait parvenir à l'employeur un premier certificat médical du 7 mars 2024 couvrant la période du 7 au 15 mars 2024 et un deuxième certificat du 16 mars 2024 couvrant la période du 16 au 25 mars 2024.

A la date et 18 mars 2024 il se serait rendu au Maroc pour l'enterrement de sa sœur. PERSONNE1.) aurait encore fait parvenir à l'employeur un troisième certificat médical établi au Maroc en date du 22 mars 2024 et couvrant la période du 22 au 28 mars 2024.

L'employeur reproche au requérant de s'être rendu au Maroc au cours de son incapacité de travail dûment justifiée par certificat médical. Or, il lui aurait appartenu de demander un jour de congé extraordinaire pour motif personnel conformément à l'article L.233-16 du Code du travail.

En outre, PERSONNE1.) aurait contrevenu aux articles 199 et 200 des statuts de la Caisse Nationale de Santé alors qu'il n'avait pas le droit de sortir de son domicile pendant la période d'incapacité de travail. La société SOCIETE1.) en conclut que le requérant aurait délibérément fraudé le système de la sécurité sociale luxembourgeois afin de ne pas devoir poser un jour de congé extraordinaire.

L'employeur reproche encore à PERSONNE1.) de nombreuses et longues absences survenues depuis l'année 2020. Ces absences auraient engendré une perturbation du fonctionnement de la société et les collègues de travail du requérant aurait dû subvenir aux besoins de la société et compenser la

surcharge de travail en prestant des heures supplémentaires. Sur 1.012 jours ouvrables entre le 20 janvier 2020 et le 28 mars 2024 le requérant aurait été absent pendant 200 jours. En mars 2024 437 heures supplémentaires auraient dû être prestées dans le service du requérant, alors que, s'il avait été présent, l'entreprise n'aurait payé que 309 heures supplémentaires.

L'employeur conclut que l'attitude d'PERSONNE1.) en violation de ses obligations légales et contractuelles, ainsi que ses absences fréquentes ne lui permettraient plus de compter sur une collaboration loyale et efficace de la part du requérant.

Le tribunal estime que ces motifs sont indiqués de manière suffisamment précise pour permettre au requérant et au tribunal de connaître exactement les faits reprochés à PERSONNE1.) et pour apprécier le caractère réel et grave des motifs avancés.

Au vu de ce libellé le tribunal considère dès lors que la lettre de licenciement suffit au caractère de précision exigé par la loi et la jurisprudence.

- Quant au caractère réel et grave des motifs de licenciement

En ce qui concerne ensuite le caractère grave des motifs du licenciement, il y a lieu de rappeler qu'en vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du Travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions de l'article L.124-10 (1) du Code du travail tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

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 influer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

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 (cf. C.S.J., 16 février 2012, no 37306 du rôle).

Il y a lieu de rappeler que l'employeur reproche tout d'abord au requérant de s'être rendu au Maroc au cours de son incapacité de travail et ce sans demander du congé extraordinaire prévu notamment pour le cas d'un décès d'un parent au second degré.

L’employeur soutient qu’en agissant de la sorte le requérant a violé les statuts de la CNS et dès lors délibérément fraudé le système de la sécurité sociale et ainsi violé son obligation de loyauté et de fidélité vis-à-vis de la société SOCIETE1.).

Le fait de s’être rendu au Maroc pendant son état d’incapacité de travail et sans poser de congé extraordinaire est admis par le requérant qui explique, pièces à l’appui, que sa sœur est décédée en date du 15 mars 2024) et que l’inhumation a eu lieu au Maroc.

Il soutient avoir ignoré qu’il lui fallait une autorisation de la Caisse Nationale de Santé pour se rendre à l’étranger sans quoi il aurait sollicité une telle autorisation.

Le requérant considère que le fait de ne pas avoir respecté les statuts de la Caisse Nationale de Santé, par simple méconnaissance et sans intention de nuire, ne saurait constituer une faute d’une gravité telle à justifier un licenciement avec effet immédiat surtout au vu de son ancienneté. Il fait encore noter ne jamais avoir fait l’objet d’un avertissement au cours de la relation de travail.

Le tribunal considère que le fait de violer le régime des sorties des personnes incapables de travailler réglementé par les statuts de la CNS en se rendant au Maroc pendant l’état d’incapacité de travail et en omettant de demander du congé extraordinaire, qui serait dû pour le cas de l’espèce, est certes répréhensible, mais qu’au vu des circonstances de l’espèce ce fait n’est pas suffisamment grave pour justifier un licenciement avec effet immédiat. En effet, il y a lieu de souligner qu’PERSONNE1.) n’a fait le déplacement au Maroc non pas pour des activités de loisir, mais pour l’enterrement de sa sœur.

Dans la mesure où le requérant n’avait ainsi aucune intention de nuire à l’égard de son employeur il échet de relativiser la gravité du comportement d’PERSONNE1.). L’employeur ne fait par ailleurs état d’aucun préjudice subi de ce fait. Il est à noter à cet égard que le congé extraordinaire aurait été de droit et que PERSONNE1.) n’aurait, en tout état de cause, pas été présent à son poste de travail.

En outre, le tribunal considère encore que le fait de ne pas respecter le régime des sorties du malade n’est pas à sanctionner en tant que tel par l’employeur, mais bien par la Caisse nationale de santé dont les obligations imposées aux salariés en arrêt de maladie n’ont pas été respectées.

Il est également constant en cause que la réalité de la maladie à la base des absences n’est pas remise en cause, l’employeur n’ayant d’ailleurs pas fait procéder à un contre-examen médical.

Le tribunal considère que ce fait à lui seul ne saurait justifier un licenciement avec effet immédiat.

L'employeur explique ensuite encore que le licenciement avec effet immédiat d'PERSONNE1.) trouve son origine dans ses absences nombreuses et longues survenues depuis l'année 2020. Il précise à cet égard que le requérant avait un taux d'absentéisme de 17,50 % au cours des six derniers mois précédant son licenciement, ce qui aurait engendré des perturbations au niveau du fonctionnement de l'entreprise.

A cet égard le tribunal souligne tout d'abord qu'il n'est pas reproché à PERSONNE1.) d'avoir été absent de manière injustifiée ou que les absences n'auraient pas été couvertes par des certificats médicaux.

En outre, il importe de noter que de manière générale les absences pour cause de maladie, fussent-elles nombreuses et répétées, ne justifient en principe pas une résiliation intempestive du contrat de travail, privant le salarié des indemnités légales (cf. C.S.J., 9 juillet 2015, n° 41023).

Il y a partant lieu de constater qu'aucune faute grave est établie à l'égard du requérant de sorte que le licenciement prononcé en date du 30 avril 2024 est à déclarer abusif et le requérant peut en principe prétendre à indemnisation.

Quant à l'indemnisation

A l'audience des plaidoiries le requérant a chiffré sa demande en indemnisation du préjudice matériel au montant de 50.000.- euros. Il réclame encore une indemnité de préavis, une indemnité de départ ainsi que l'indemnisation du préjudice moral subi.

- Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

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

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

PERSONNE1.) a dès lors droit à une indemnité compensatoire de préavis égale à six mois de salaire.

Au vu des pièces versées au dossier et en l'absence de contestations, le tribunal fait droit à la demande du requérant de ce chef qui est dès lors fondée pour le montant réclamé de 25.752,06.- euros (6 x 4.292,01).

- Quant à l'indemnité de départ

PERSONNE1.) réclame en outre une indemnité de départ de 12.873,03.- euros, correspondant à trois mois de salaire.

L’article L.124-7 (1) du Code du travail prévoit que « *Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée qui est licencié par l’employeur, sans que ce dernier y soit autorisé par l’article L. 124-10, a droit à une indemnité de départ après une ancienneté de services continus de cinq années au moins auprès du même employeur, lorsqu'il ne peut faire valoir des droits à une pension de vieillesse normale; la pension de vieillesse anticipée n'est pas considérée comme pension pour les besoins de l'application du présent alinéa.*

L'ancienneté de services est appréciée à la date d'expiration du délai de préavis, même si le salarié bénéficie de la dispense visée à l'article L. 124-9.
…

L’indemnité de départ visée à l’alinéa 1 ne peut être inférieure à: -
trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze années au moins; ».

En l’espèce, le contrat de travail a pris fin le 30 avril 2024. Au moment de la résiliation du contrat de travail, le requérant avait, dès lors, une ancienneté supérieure à quinze ans.

La demande en condamnation de l’employeur à lui payer une indemnité de départ du montant de 12.873,03.- euros (3 x 4.292,01) est dès lors fondée.

- <u>Quant aux dommages et intérêts pour préjudice matériel et moral</u>

Conformément à l’article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices moral et matériel qu’il a subis du fait du licenciement abusif.

Quant au dommage matériel, la partie requérante demande au tribunal de condamner l’employeur à lui payer le montant de 50.000.- euros.

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

Le tribunal constate que le requérant a été licencié en date du 30 avril 2024. Il a perçu des allocations d’aide au retour à l’emploi à compter du 16 mai 2024. Il a fait une formation sur le site de l’aéroport du 22 au 25 juillet 2024 et a travaillé en intérimaire à compter du 2 août 2024 jusqu’au 16 décembre 2024. Par la suite il a suivi une formation dans le domaine de l’électricien du bâtiment.

A cet égard, il y a lieu de rappeler que si l’indemnisation du salarié, victime d’un licenciement abusif doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. Les pertes subies ne sont ainsi à prendre en considération que pour autant qu’elles

se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement. Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur (C.S.J., 7 juillet 2005, N° 29523 du rôle).

Force est de constater en l'espèce qu'PERSONNE1.) ne verse aucune recherche d'emploi.

Au vu des éléments du dossier, le tribunal considère, à l'instar de la société défenderesse, qu'PERSONNE1.) n'a pas fait les efforts nécessaires pour se repositionner rapidement sur le marché de l'emploi.

Dans ces conditions, sa demande en indemnisation du préjudice matériel est à rejeter.

PERSONNE1.) réclame encore à titre d'indemnisation de son préjudice moral le montant de 50.000.- euros.

Le tribunal rappelle qu'en ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

En l'espèce, au vu des circonstances du licenciement et de l'ancienneté du salarié, le tribunal dit la demande en indemnisation du préjudice moral fondée pour le montant de 5.000.- euros.

Quant à la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure

PERSONNE1.) sollicite l'allocation d'une indemnité de procédure de 3.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Etant donné qu'il est resté en défaut d'établir l'iniquité requise au vœu de l'article 240 du nouveau code de procédure civile, sa demande est à rejeter.

Au vu de l'issue du litige, la demande reconventionnelle tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile est également à rejeter.

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 ;

r e ç o i t la requête en la forme ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) qu'il chiffre sa demande en allocation d'une indemnité de procédure au montant de 3.000.- euros ;

d o n n e a c t e à PERSONNE1.) de sa demande tendant à voir déclarer le licenciement irrégulier en la forme ;

d o n n e a c t e à la société SOCIETE1.) de sa demande reconventionnelle en allocation d'une indemnité de procédure ;

d é c l a r e irrecevable la demande d'PERSONNE1.) tendant à voir déclarer le licenciement irrégulier en la forme ;

d é c l a r e abusif le licenciement avec effet immédiat intervenu le 30 avril 2024 à l'égard d'PERSONNE1.) ;

d é c l a r e fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de préavis ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 25.752,06.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 30 juillet 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e fondée la demande d'PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de départ ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 12.873,03.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 30 juillet 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel ;

partant en déboute ;

d é c l a r e fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral ;

partant **c o n d a m n e** la société SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) de ce chef le montant de 5.000.- euros, avec les intérêts au taux légal à compter du 30 juillet 2024, jour de la demande en justice, jusqu'à solde ;

d é c l a r e non fondée la demande respective des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

partant en déboute ;

c o n d a m n e la société SOCIETE1.) aux 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 :

Joëlle GEHLEN, président,
Armand ROBINET, assesseur-employeur,
Alain Pierre KINN, assesseur salarié,
Ben GAUDRON, greffier assumé,

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

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