

Texte pseudonymisé

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

**Répertoire no. : 942/2021**

E-TRAV-30/19

**Audience publique du 4 mai 2021**

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-(...),

- *partie demanderesse* -, comparant par Maître Nadine CAMBONIE, avocat à Luxembourg,

et :

**la société par actions simplifiée SOCIETE1.) Luxembourg S.A.S.**, anciennement la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.A.R.L. établie et ayant son siège social à L-(...), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B(...),

- *partie défenderesse* -, comparant par Maître Jean-Philippe LAHORGUE, avocat à Luxembourg .

-----  
**Faits:**

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 15 février 2019, 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 19 mars 2019. A cette audience l'affaire fut fixée pour plaidoiries à l'audience publique du 17 septembre 2019, date à laquelle l'affaire fut refixée au 21

janvier 2020, date à laquelle elle fut refixée au 19 mai 2020, date à laquelle elle fut refixée au 17 novembre 2020, date à laquelle elle fut refixée au 16 mars 2021, date à laquelle l'affaire fut utilement retenue.

A cette audience publique les mandataires des parties furent entendus en leurs 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 15 février 2019, PERSONNE1.) demanda la convocation de son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, 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 préavis, qu'il qualifia d'abusif, les montants suivants :

- Indemnité de départ : 1.998,59.- euros
- Indemnité compensatoire de préavis : 3.997,18.-euros
- Indemnisation du préjudice matériel : 47.966,16.- euros
- Indemnisation du préjudice moral : 20.000.- euros

soit en tout la somme de **73.961,93.- euros**, avec les intérêts légaux à partir de la date du licenciement, sinon du jour de la contestation des motifs énoncés à la base du licenciement, sinon à partir de la demande en justice, jusqu'à solde.

Le requérant demanda finalement l'exécution provisoire du jugement, ainsi qu'une indemnité de procédure de 5.000.- euros sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable.

A l'audience des plaidoiries du 16 mars 2021 le requérant a présenté un nouveau décompte et a chiffré son dommage matériel subi du chef du licenciement principalement au montant de 18.542,27.- euros, et subsidiairement au montant de 14.566,97.- euros. Il a encore chiffré l'indemnisation de son préjudice moral subi du fait du licenciement au montant de 5.000.- euros et du fait de la surveillance dont il a fait l'objet sur son lieu de travail au montant de 20.000.- euros.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Il résulte encore des données du Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg que la partie défenderesse a changé sa dénomination et sa forme sociale en société par actions simplifiée SOCIETE1.) Luxembourg S.A.S.

### **Moyens et prétentions des parties**

A l'appui de sa demande PERSONNE1.) expose avoir été embauché en qualité de « téléprospecteur » par la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL par contrat de travail daté du 25 mars 2013. Il aurait ensuite été transféré dans la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) SARL, filiale de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) SARL. En date du 18 septembre 2014, il aurait signé un contrat de travail à durée indéterminée avec la société défenderesse et souligne que ces divers changements lui ont été imposés par les sociétés précitées. Ce dernier contrat de travail serait entré en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2014.

Le requérant explique qu'à la fin de l'année 2017 l'employeur aurait installé, à son insu, une caméra de surveillance dans son bureau et que tous les salariés de l'entreprise pouvaient accéder en direct aux images prises par la caméra.

Par courrier recommandé du 14 février 2018, l'employeur aurait procédé à son licenciement avec préavis. PERSONNE1.) explique qu'après avoir, par courrier recommandé envoyé le 14 mars 2018, sollicité de son employeur la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, ce dernier aurait, par courrier recommandé en date du 4 avril 2018, répondu dans les termes suivants :

PERSONNE1.) soutient que ledit licenciement serait abusif alors que la motivation du licenciement ne serait pas indiquée avec la précision requise par la loi et la jurisprudence.

A titre subsidiaire, il conteste énergiquement les motifs gisant à la base du licenciement.

La société par actions simplifiée SOCIETE1.) S.A.S reconnaît que la lettre de motivation du licenciement n'est pas libellée de manière suffisamment précise et que par conséquent le licenciement doit être déclaré abusif au sens de l'article L.124-5 du Code du travail. Elle s'oppose cependant aux différentes demandes en indemnisation formulées par le requérant.

La partie défenderesse donne surtout à considérer que PERSONNE1.) n'a pas fait suffisamment d'efforts pour retrouver rapidement un emploi, de sorte qu'il y aurait eu une rupture du lien causal entre le dommage allégué et le licenciement dont il a fait l'objet.

En ce qui concerne le dommage moral dont le requérant fait état du fait de l'installation d'une caméra de surveillance dans son bureau, la société par actions simplifiée SOCIETE1.) soutient que dans la mesure où PERSONNE1.) resterait en défaut de rapporter la preuve de l'état de fonctionnement de celle-ci et dès lors d'une surveillance réelle sur son lieu de travail, la demande en indemnisation de ce chef serait à rejeter.

La société défenderesse s'oppose encore à la demande relative au paiement d'une indemnité de départ et d'une indemnité de préavis de deux mois supplémentaires. Elle donne à considérer que PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le 1<sup>er</sup> octobre 2014. Il n'y aurait pas eu transfert d'entreprise en l'espèce.

### **Motifs de la décision**

#### **Quant à la régularité du licenciement**

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.

#### **➤ Quant à la précision des motifs**

Si l'article L.124-5 (2) du Code du travail permet le licenciement avec préavis du salarié pour des motifs réels et sérieux liés notamment à « *l'aptitude ou la conduite du salarié* », cette disposition prévoit impérativement l'énonciation précise des motifs, si le salarié en fait la demande.

Pareille disposition, qui constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement, doit entre permettre au salarié, étranger aux faits qui motivent la décision et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué (C.S.J., 22 avril 2010, 3<sup>e</sup>, n° 34950 du rôle).

En l'espèce, l'employeur explique que le requérant a été licencié d'une part pour non-respect des objectifs et d'autre part pour non-respect des directives.

Il y a lieu de noter que l'employeur avait déjà énoncé dans la lettre de licenciement du 14 février 2018 des motifs de licenciement. Or, à cet égard il convient de rappeler que lorsque comme en l'espèce, l'employeur a fourni les motifs dans la lettre de licenciement et que le salarié a néanmoins demandé les motifs, les motifs appréciés par le Tribunal quant à leur caractère réel, sérieux et précis sont ceux qui figurent dans la lettre de motivation (cf. Jean-Luc PUTZ, Comprendre et appliquer le droit du travail, éd. 2014-2015, sous n°514 « motivation spontanée, », p.326).

Il y a lieu de constater que l'employeur se réfère à la lettre de licenciement du 14 février 2018, ainsi qu'à un courrier de mise en demeure du 14 décembre 2017 et à des courriers du 6 octobre 2017 et 22 novembre 2017.

L'employeur précise que l'objectif de quatre rendez-vous qualifiés par jour tel que défini dans le contrat de travail n'est pas respecté par PERSONNE1.) et ce malgré les nombreux avertissements verbaux et écrits. En deuxième lieu l'employeur reproche au requérant le non-respect des directives, à savoir l'utilisation et la mise en application du dispositif informatique CRM.

A l'instar du requérant et de la société défenderesse le tribunal constate que le libellé de ces motifs n'est pas suffisamment précis pour permettre tant au salarié de savoir ce qui lui est exactement reproché et au tribunal d'apprécier le caractère réel et sérieux de ces motifs.

Dans ces conditions, le licenciement prononcé en date du 14 février 2018 est abusif et PERSONNE1.) peut en principe prétendre à indemnisation.

#### Quant à l'indemnisation

##### ➤ Quant à l'indemnité de départ

PERSONNE1.) réclame à titre d'indemnité de départ le montant de 1.998,59.- euros équivalent à un salaire mensuel.

A l'appui de sa demande il explique qu'il a été au service de la société SOCIETE2.) en tant que téléprospecteur depuis le 25 mars 2013 et qu'il a effectué ensuite la même activité chez SOCIETE3.) et SOCIETE1.).

Ces trois sociétés constitueraient une entité économique et sociale ce qui permettrait de prendre en compte son activité dans toutes les entreprises pour le calcul de l'ancienneté. Le requérant soutient encore que ces trois sociétés avaient, en partie, les mêmes gérants.

La société par actions simplifiée SOCIETE1.) S.A.S. conclut au rejet de cette demande et conteste qu'il y ait eu transfert d'entreprise en l'espèce. Le fait que les mêmes personnes soient associées dans différentes sociétés ne laisserait pas présumer qu'il y ait une seule unité économique et sociale.

Le tribunal rappelle que le concept d'ancienneté 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 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 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 la société SOCIETE2.), la société SOCIETE3.) et la société SOCIETE1.), 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 de pouvoir 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 semblable, les deux types d'unité (sociale et économique) sont indispensables pour qu'il y ait une unité économique et sociale (cf. C.S.J., 12 juillet 2012, n° 37148 du rôle, T. s.à.r.l./D.).

Il appartient au demandeur d'établir que les conditions de l'unité économique et sociale sont réunies.

Il est constant en cause que PERSONNE2.) et PERSONNE3.) étaient les seuls associés de la société à responsabilité limitée SOCIETE2.) avec laquelle PERSONNE1.) a signé un contrat de travail à durée indéterminée en date du 25 mars 2013. Par courrier du 11 septembre 2013 PERSONNE4.), directeur commercial de la société à responsabilité limitée SOCIETE3.) confirme au requérant sa nomination au poste de Responsable Marketing de la filiale de la société à Luxembourg et les parties signent un contrat de travail à durée indéterminée en date du 2 septembre 2013.

Le requérant est resté en défaut de fournir une copie complète des statuts de la société SOCIETE3.), de sorte que le tribunal ignore le nom des associés, respectivement des gérants de cette société.

Il y a encore lieu de constater que PERSONNE3.) est, aux côtés de PERSONNE5.), associé de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, de même que le gérant de cette société.

Or, même à supposer que PERSONNE3.) ait le pouvoir de direction dans les différentes sociétés en question et qu'elles aient un objet social semblable, le requérant n'a pas prouvé que les salariés de ces trois sociétés constituent au plan social une communauté de travailleurs liés par les mêmes intérêts et ayant un statut social semblable.

Il n'est pas non plus établi que la structure organisationnelle, la gestion et l'imbrication des activités des sociétés soient telles que les sociétés soient à considérer comme unité économique.

Le tribunal retient dès lors qu'il n'existe pas d'éléments suffisants permettant de retenir qu'au moment de la signature du contrat de travail du 18 septembre 2014 avec la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL, les

employeurs successifs de PERSONNE1.) constituaient une unité économique et sociale.

Il s'ensuit que pour la computation de l'ancienneté, seul l'engagement auprès de la société SOCIETE1.) à partir du 18 septembre 2014 est à prendre en considération.

Dans la mesure où le requérant n'a dès lors pas plus de cinq ans d'ancienneté, il ne saurait prétendre au paiement d'une indemnité de départ, conformément aux dispositions de l'article L.124-7 du Code du travail.

➤ Quant à l'indemnité compensatoire de préavis

Dans la mesure où PERSONNE1.) avait, au moment du licenciement avec préavis, une ancienneté inférieure à cinq ans, c'est à juste titre que l'employeur lui a accordé un préavis de deux mois.

La demande tendant à l'allocation d'une indemnité de préavis supplémentaire de deux mois est dès lors à rejeter.

➤ Quant au préjudice matériel

Quant au dommage matériel, la partie requérante, au dernier stade de ses conclusions, demande au tribunal de fixer la période de référence à vingt-six mois à partir de la date de la fin de la période de préavis et de condamner l'employeur à lui payer la différence entre le salaire qu'elle aurait touché auprès de ce dernier et les allocations de chômage touchées, respectivement les salaires perçus chez un autre employeur, au cours de la période visée.

Aux termes de son décompte, PERSONNE1.) réclame actuellement à titre principal la somme de 18.542,27.- euros et à titre subsidiaire la somme de 14.566,97.- euros.

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. A cet égard, les pertes subies ne sont 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 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). En outre, il doit procéder immédiatement après son licenciement, à la recherche d'un nouvel emploi (cf. C.S.J., 9 mars 2017, n° 42910).

En l'espèce, PERSONNE1.) explique s'être inscrit comme demandeur d'emploi dès la fin de son préavis, et il soutient avoir fait énormément de recherches d'emploi, mais de ne pas avoir retrouvé un nouvel emploi au cours de la période pour laquelle indemnisation est réclamée, à part la signature deux contrats de travail à durée déterminée du 28 janvier 2019 au 9 juillet 2019 et du 25 mars 2020 au 2 mai 2020.

La société par actions simplifiée SOCIETE1.) S.A.S. s'oppose à cette demande et donne à considérer que du fait que le requérant n'a pas commencé sa recherche d'un nouvel emploi dès le licenciement et dès lors au courant de la période de préavis, il y aurait rupture du lien causal entre le licenciement prononcé et le dommage allégué.

Le tribunal constate en effet que, bien que PERSONNE1.) verse toute une panoplie de recherches d'emploi, la première recherche n'a été faite que le 18 juin 2018, soit plus de quatre mois après de licenciement et deux mois après la fin du préavis. En outre, force est de constater qu'à part trois ou quatre recherches effectuées en juin et août 2018, PERSONNE1.) n'a réellement commencé sa recherche d'emploi qu'à compter de l'automne 2018.

Dans ces conditions, il y a lieu de retenir que le requérant n'a pas fait les efforts nécessaires pour minimiser le plus rapidement son préjudice matériel et de déclarer par conséquent la demande en indemnisation du chef du préjudice matériel non fondée (cf. C.S.J., 26 janvier 2017, n° 43652).

➤ Quant au préjudice moral

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 tracasseries 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.

Compte tenu des circonstances de la résiliation de son contrat de travail, de l'âge du requérant et de son ancienneté auprès de la partie défenderesse, le tribunal fixe *ex aequo et bono* à 2.000.- euros le montant devant revenir au requérant du chef de son préjudice moral subi du fait du licenciement jugé abusif.

Quant au préjudice moral subi du fait de l'installation d'une caméra de surveillance

PERSONNE1.) explique avoir été, sur son lieu de travail, constamment épié par des caméras de surveillance dont la présence n'aurait pas été justifiée par un besoin en matière de sécurité.

Il estime s'être ainsi trouvé sous le contrôle permanent de son employeur qui l'aurait appelé pour lui donner de nouvelles instructions dès qu'il se levait

pour aller en pause. Le requérant soutient avoir ainsi subi un préjudice moral très important qu'il chiffre au montant de 20.000.- euros.

A l'appui de sa demande, le requérant se base sur un arrêt rendu par la Cour européenne des droits de l'homme en date du 17 octobre 2019 (n° 1874/13 et 8567/13 L. R./Espagne) pour souligner qu'il y a lieu de mettre en balance les intérêts respectifs, à savoir d'un côté le respect de la vie privée et de l'autre côté l'intérêt de l'employeur de veiller à la bonne marche de l'entreprise en assurant la protection de ses biens.

PERSONNE1.) explique qu'en l'espèce la caméra litigieuse se trouvait dans le bureau qu'il occupait seul et dans lequel il n'y avait aucun bien de valeur qui aurait requis une protection spécifique.

La société par actions simplifiée SOCIETE1.) S.A.S. s'oppose à la demande en contestant l'état de fonctionnement de la caméra litigieuse. Elle explique que dans la mesure où elle est une entreprise spécialisée notamment dans le domaine de la vidéosurveillance, elle a installé cette caméra comme modèle d'exposition. Aucune surveillance et aucun enregistrement n'auraient été effectués à l'aide de cette caméra.

Le tribunal considère que dans la mesure où la caméra est installée dans le bureau et ce sans que le requérant n'ait été informé qu'il s'agissait d'une caméra factice, respectivement qu'elle n'était pas en état de fonctionnement, PERSONNE1.) a raisonnablement pu croire qu'il se trouvait sous surveillance permanente de la part de son employeur et ce d'autant plus que l'employeur avait collé sur la porte d'entrée du bâtiment dans lequel se trouvait le bureau du requérant un autocollant sur lequel était marqué « SITE PLACE SOUS VIDEOSURVEILLANCE – LOI DU 12 NOVEMBRE 2012 ET REGLEMENT GRAND-DUCAL DU 22 AOUT 2003 »

Le tribunal rappelle en effet qu'il y a encore lieu de noter que les salariés ont droit à un certain degré de respect de la vie privée sur leur lieu de travail et que ce droit doit être tempéré avec les droits et intérêts de l'employeur. Les moyens de contrôle exercés par l'employeur ne doivent pas apporter aux droits et libertés des salariés des restrictions disproportionnées et non justifiées par la nature du travail à accomplir.

Dès lors, même à supposer que le système de vidéosurveillance n'était pas en état de fonctionnement, ce qui laisse d'être prouvé par l'employeur, et dès lors pas soumis aux prescriptions de l'article L.261-1 du Code du travail, le tribunal constate qu'en l'espèce le requérant a légitimement pu croire qu'il se trouvait sous surveillance permanente et ce sans que cette surveillance n'aurait été justifiée par les intérêts de l'employeur.

Dans ces conditions la demande de PERSONNE1.) tendant à l'allocation d'une indemnisation du chef du préjudice moral causé est fondée en principe et le tribunal évalue ce préjudice *ex aequo et bono* au montant de 2.000.- euros.

Quant à l'exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du nouveau code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire.

Ainsi, il faut considérer comme rémunérations toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent (cf. Traité de droit du travail, Camerlynck, volume Les Salaires, n° 144).

Les dommages et intérêts à allouer suite au licenciement du requérant, de même que l'indemnisation allouée du chef de l'installation d'une caméra de surveillance n'étant pas à considérer comme étant des salaires au regard de l'article 148 du nouveau code de procédure civile et le requérant n'ayant pas fait valoir d'arguments déterminants en faveur d'une telle mesure, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

#### Quant à la demande en paiement d'une indemnité de procédure

Dans la mesure où il serait inéquitable de laisser les frais non compris dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, à charge du requérant qui a dû ester en justice pour faire reconnaître ses droits justifiés, il convient de déclarer fondée la demande en indemnité de procédure à concurrence du montant de 500.- euros.

#### **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 relative à l'indemnisation du préjudice matériel principalement au montant de 18.542,27.- euros et subsidiairement au montant de 14.566,97.- euros ;

**d o n n e a c t e** à PERSONNE1.) qu'il chiffre sa demande relative à l'indemnisation du préjudice moral dû du chef du licenciement au montant de 5.000.- euros et dû du chef de la surveillance par caméra dans son bureau au montant de 20.000.- euros ;

**c o n s t a t e** que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Luxembourg S.A.R.L. a changé sa dénomination sociale et sa forme juridique en société par actions simplifiée SOCIETE1.) S.A.S. ;

**d é c l a r e** le licenciement de PERSONNE1.) abusif ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de départ non fondée ;

partant en déboute ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité compensatoire de préavis non fondée ;

partant en déboute ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnisation du préjudice matériel dû du fait du licenciement non fondée ;

partant en déboute ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnisation du préjudice moral dû du fait du licenciement fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société par actions simplifiée SOCIETE1.) S.A.S. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000.- euros de ce chef, avec les intérêts au taux légal à partir du 15 février 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**d i t** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnisation du préjudice moral dû du fait de la surveillance par caméra installée dans son bureau fondée ;

partant **c o n d a m n e** la société par actions simplifiée SOCIETE1.) S.A.S. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.000.- euros de ce chef, avec les intérêts au taux légal à partir du 15 février 2019, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

**d i t** fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure pour le montant de 500.- euros ;

partant **c o n d a m n e** la société par actions simplifiée SOCIETE1.) S.A.S. à payer à PERSONNE1.) de ce chef la somme de 500.- euros ;

**c o n d a m n e** la société par actions simplifiée SOCIETE1.) S.A.S. 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 FICKINGER, assesseur salarié,  
Sabrina HÜTTNER, greffier,*

*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.*