

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° : 1769/23  
E-TRAV-76/23

## **Audience publique du 18 septembre 2023**

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 L-ADRESSE1.),

- ***partie demanderesse*** - comparant par Maître Juliette ADDOU, en remplacement de Maître Gaston VOGEL, avocats à Luxembourg,

et :

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.**, 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 gérant actuellement en fonctions,

- ***partie défenderesse*** - comparant par Maître Tom BEREND, avocat à Luxembourg.

### **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 à la minute du présent jugement.

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

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 moral : 31.457,80 €
- Indemnité de départ : 18.874,68 €

soit en tout 50.332,48 € avec les intérêts légaux tel que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle demanda encore la majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement.

La requérante réclama finalement une indemnité de procédure de 2.000 € sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile ainsi que l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

A l'audience publique du 10 juillet 2023, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) :

- augmenta sa demande relative au préjudice moral à 33.561,84 € nets ;
- déclara réduire sa demande relative à l'indemnité de départ à 2.796,82 € nets.

Elle réclama par ailleurs le montant de 27.118,80 € nets à titre de réparation de son préjudice matériel.

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 la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer 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 2 janvier 2010, renouvelé le 1<sup>er</sup> décembre 2021, elle est entrée aux services de la société défenderesse, anciennement dénommée SOCIETE2.) s.à r.l., en qualité d'esthéticienne et d'hôtesse d'accueil.

Elle explique que par courrier recommandé du 20 octobre 2022, elle s'est fait licencier moyennant le préavis légal.

La requérante prétend que ce congédiement a été opéré en pleine période de maladie, l'employeur s'étant vu soumettre dès le 26 septembre 2022 un certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 26 septembre 2022 au 30 octobre 2022.

Elle fait encore valoir que malgré sa demande du 3 novembre 2022 tendant à obtenir les motifs gisant à la base de son licenciement, courrier réceptionné par l'employeur en date du 4 novembre 2022, ce dernier n'a jamais fourni les motifs réclamés.

Le congédiement ayant ainsi été notifié en violation des dispositions des articles L. 121-6 (3) et L. 124-5 (2) du Code du travail, la requérante explique avoir contesté contre son licenciement suivant courrier recommandé du 6 mars 2023.

Considérant son congédiement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame le paiement d'un montant de 27.118,80 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle affirme avoir subi pendant une période de référence qu'elle demande à voir fixer à dix-huit mois.

Elle réclame encore l'indemnisation de son dommage moral qu'elle évalue à douze mois de salaire, soit la somme de 33.561,84 €.

La requérante reproche finalement à son ancien employeur de ne pas lui avoir payé l'indemnité de départ légalement due, la société défenderesse n'ayant payé qu'une indemnité correspondant à deux mois de salaire alors qu'elle estime pouvoir prétendre à trois mois.

Elle réclame dès lors le paiement d'un montant correspondant à un mois de salaire supplémentaire, soit un montant de 2.796,82 € nets.

A l'appui de cette dernière demande, elle fait valoir sur base d'un certificat d'affiliation qu'elle dispose d'une ancienneté remontant au 1<sup>er</sup> septembre 2006.

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

Elle soulève tout d'abord l'irrecevabilité de la demande pour cause de forclusion.

A l'appui de ce moyen, la société défenderesse fait valoir qu'à défaut pour l'employeur d'avoir transmis les motifs du licenciement endéans le délai légal d'un mois à partir de la demande lui parvenue le 4 novembre 2022, la salariée aurait dû réclamer contre son licenciement endéans les trois mois de l'expiration dudit délai, soit avant le 4 mars 2023.

La salariée n'ayant contesté son licenciement que suivant courrier du 6 mars 2023, elle considère que le délai légal n'a pas été valablement interrompu et n'a dès lors pas pu faire courir un nouveau délai d'un an de sorte que la requête déposée le 21 mars 2023 l'aurait été de manière tardive.

Elle considère encore que les règles de computation invoquées par la requérante ne sont pas applicables, le délai pour contester contre le licenciement constituant un délai préfix.

A titre subsidiaire et quant au fond, la société à responsabilité limitée (SOCIETE1.) s.à r.l. se rapporte à prudence de justice en ce qui concerne la régularité du licenciement.

Elle conclut toutefois à l'irrecevabilité de la demande relative au préjudice matériel, celle-ci ne figurant pas dans la requête introductive et constituant dès lors une demande nouvelle. Pour autant que de besoin, elle conteste encore le bien-fondé de ladite demande, le préjudice revendiqué n'ayant pas été établi.

La société défenderesse s'oppose ensuite à la demande relative au préjudice moral, la salariée n'ayant fait état d'aucune recherche d'emploi. En tout état de cause, elle considère que le montant réclamé à ce titre est largement surfait de sorte qu'elle demande à le voir réduire à de plus justes proportions.

En ce qui concerne finalement la demande relative à l'indemnité de départ, elle conteste que la salariée puisse se prévaloir d'une ancienneté remontant à l'année 2006, la requérante ayant certes été gérante de la société défenderesse entre 2006 et 2014 mais n'ayant exercée aucune activité salariée avant la reprise de son ancienneté remontant à l'année 2010.

En termes de réplique, PERSONNE1.) s'oppose au moyen de forclusion.

Elle fait en effet valoir que le 4 mars 2023, dernier jour pour contester contre son licenciement, constituait un samedi de sorte qu'elle estime par application des règles de computation que le délai à sa disposition a été prolongé jusqu'au premier jour ouvrable suivant, son courrier de contestation envoyé le lundi 6 mars 2023 l'ayant dès lors été endéans le délai légal.

Elle conclut encore à la recevabilité de sa demande relative au préjudice matériel, celle-ci présentant un lien suffisant avec la demande initiale.

Elle fait finalement valoir que la circonstance qu'elle ait été gérante de la société défenderesse à partir de l'année 2006 n'exclut pas qu'elle ait travaillé en tant qu'esthéticienne dès avant la conclusion de son contrat de travail, la jurisprudence totalisant l'ensemble des périodes de travail au-delà d'éventuels découpages contractuels.

### **Motifs de la décision :**

#### Quant à la forclusion :

La société défenderesse conclut à l'irrecevabilité de la demande adverse pour cause de forclusion.

La forclusion ou déchéance est la perte du droit d'accomplir l'acte ou la formalité qui aurait dû être effectué dans le délai imparti par la loi, ainsi que l'inefficacité de l'acte ou de la formalité accompli hors délai (Jurisclasseur Procédure, verbo Délais de procédure, n°73).

Le délai de forclusion est un délai de procédure dont le but est d'enfermer les activités procédurales des plaideurs dans un espace de temps déterminé. La forclusion est une fin de non-recevoir tendant à l'irrecevabilité de la demande.

Aux termes de l'article L. 124-11 paragraphe (2) du Code du travail :

*« L'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive du contrat de travail doit être introduite auprès de la juridiction du travail, sous peine de forclusion, dans un délai de trois mois à partir de la notification du licenciement ou de sa motivation. A défaut de motivation, le délai court à partir de l'expiration du délai visé à l'article L. 124-5, paragraphe (2).*

*Ce délai est valablement interrompu en cas de réclamation écrite introduite auprès de l'employeur par le salarié, son mandataire ou son organisation syndicale. Cette réclamation fait courir, sous peine de forclusion, un nouveau délai d'une année ».*

Le législateur a ainsi clairement réglementé les trois hypothèses susceptibles de se présenter à la suite d'un licenciement avec préavis :

1. Si le salarié licencié ne demande pas les motifs du licenciement, le délai de forclusion de trois mois court à compter de la notification du congédiement ;

2. Si le salarié demande les motifs et si l'employeur lui répond dans le délai légal d'un mois, le délai court à partir de la notification de la motivation ;
3. Si le salarié demande les motifs et si l'employeur ne répond pas dans le délai lui imparti, le délai de forclusion court à partir de l'expiration du délai d'un mois visé à l'article L.124-5 (2) du Code du travail.

En l'espèce, il est constant en cause que la salariée a demandé les motifs de son licenciement par un courrier remis à l'employeur en date du 4 novembre 2022, demande à laquelle ce dernier n'a jamais réservé de suites.

Par courrier du lundi 6 mars 2023, la salariée a réclamé contre son licenciement et par requête du 21 mars 2023, elle a exercé l'action judiciaire en réparation de la résiliation abusive de son licenciement.

Pour la computation de ces délais, il y a lieu de se référer à la Convention européenne sur la computation des délais signée dans le cadre du Conseil de l'Europe, le 16 mai 1972 à Bâle et approuvée par la loi du 30 mai 1984 (en ce sens : Cour d'appel, 29 octobre 1998, nos 19279 et 19340 du rôle ; Cour d'appel, 3 avril 2014, n°38634 du rôle).

Aux termes de l'article 5 de ladite convention, « *Il est tenu compte des samedis, dimanches et fêtes légales dans la computation d'un délai. Toutefois, lorsque le dies ad quem d'un délai avant l'expiration duquel un acte doit être accompli est un samedi, un dimanche, un jour férié légal ou considéré comme tel, le délai est prorogé de façon à englober le premier jour ouvrable qui suit* ».

Il est encore de jurisprudence constante que le délai imparti à l'employeur pour fournir les motifs gisant à la base du licenciement commence à courir à partir du jour où il reçoit le courrier de demande de communication des motifs du salarié (ou, du moins, à partir du jour où il a été avisé de retirer l'envoi recommandé au bureau de poste).

Dans la mesure où il résulte des éléments du dossier ainsi que des déclarations concordantes des parties à l'audience que la société défenderesse s'est vu notifier le courrier de demande des motifs du 3 novembre 2022 en date du 4 novembre 2022, le délai pour fournir ladite motivation aurait théoriquement dû expirer le 4 décembre 2022.

Le 4 décembre 2022 étant un dimanche, le délai imparti à l'employeur pour fournir les motifs a été prolongé jusqu'au lundi 5 décembre 2022 à minuit (en ce sens : T.T. Luxembourg, 13 juillet 2017, rép. fisc. n°2887/17 ; T.T. Luxembourg, 9 décembre 2019, rép. fisc. N°3756/19).

La société défenderesse n'ayant pas fourni les motifs endéans le délai légal ainsi prolongé, la salariée disposait à son tour d'un délai de trois

mois, soit théoriquement jusqu'au 5 mars 2023, pour déposer sa requête au greffe du tribunal du travail ou pour réclamer contre son licenciement.

Le 5 mars 2023 ayant constitué un dimanche, PERSONNE1.) disposait en application des règles de computation d'un délai supplémentaire jusqu'au premier jour ouvrable suivant de sorte que son courrier de contestation, posté le lundi 6 mars 2023, a été envoyé à l'employeur endéans le délai légal et est partant de nature à faire courir un nouveau délai d'un an.

La requête introductive ayant été déposée le 21 mars 2023, soit avant l'expiration de ce nouveau délai, le moyen tiré de l'irrecevabilité des demandes - laquelle n'aurait de toute façon concerné que les demandes relatives aux dommages et intérêts et non la demande relative à l'indemnité de départ (cf . Cour d'appel, 24 janvier 2013, n°37334 du rôle) - est dès lors à rejeter.

#### Quant au caractère abusif du licenciement :

PERSONNE1.) conclut au caractère abusif de son licenciement pour avoir été notifié en violation des dispositions des articles L. 121-6 (3) et L. 124-5 (2) du Code du travail.

En ce qui concerne l'article L. 121-6, il y a lieu de rappeler que cette disposition prévoit ce qui suit :

*« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.*

*(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.*

*(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail*

*(...)*

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».*

Il en découle que le salarié qui entend se prévaloir de la protection contre le licenciement instaurée par le paragraphe (3) dudit article doit informer le jour même du début ou de la prolongation de sa maladie son employeur de son incapacité de travail. A partir de l'avertissement de l'employeur le premier jour de l'incapacité, le salarié est alors protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Le salarié doit par ailleurs, si l'incapacité de travail dure au-delà de trois jours, transmettre à son employeur au plus tard le troisième jour de l'incapacité de travail un certificat de maladie attestant l'incapacité et sa durée prévisible.

Il appartient à PERSONNE1.) qui invoque l'application des prédites dispositions protectrices de prouver qu'elle a respecté les exigences imposées par ledit article.

La requérante se réfère à cet égard à une capture d'écran d'un message WhatsApp (pièce n°9 de Maître Gaston VOGEL).

Il résulte dudit document, qui n'a pas été autrement contesté par la société défenderesse, qu'en date du 26 septembre 2022, PERSONNE1.) a fait parvenir à son employeur la photo d'un certificat médical du même jour lui attestant une incapacité de travail jusqu'au 30 octobre 2022.

La société défenderesse ayant procédé à la rupture de la relation contractuelle malgré cette communication, c'est à juste titre que la requérante conclut au caractère abusif du licenciement du 20 octobre 2022 sur base de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail.

Ledit congédiement est encore abusif à défaut pour l'employeur d'avoir notifié, conformément aux dispositions de l'article 124-5 (2) du Code du travail, les motifs du congédiement qui lui avaient été réclamés par sa salariée.

#### Quant aux dommages et intérêts :

Conformément à l'article L. 124-12 paragraphe (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.

#### ➤ Le dommage matériel :

A l'occasion de ses plaidoiries, PERSONNE1.) a réclamé un montant de 27.118,80 € nets à titre de réparation de son préjudice matériel.

La société défenderesse a soulevé l'irrecevabilité de cette demande pour constituer une demande nouvelle.



Il y a lieu de rappeler qu'en vertu 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.

C'est le principe de l'immutabilité de la demande qui entraîne qu'on ne peut pas, au cours du procès, introduire n'importe quelle demande additionnelle. En fait, la recevabilité des demandes additionnelles en première instance est liée à deux considérations : éviter que l'instance s'éternise par des modifications abusives du litige tel que présenté originellement, et, à l'inverse, éviter d'obliger les parties à entamer un autre procès sur une question non en rapport avec la première. Ce sont ces deux préoccupations qui gouvernent l'admissibilité des demandes additionnelles en conditionnant la notion d'immutabilité de la demande (en ce sens : Cour d'appel, 1er mars 2010, n°33715 du rôle).

En l'espèce, la requête du 21 mars 2023 ne contient aucune demande en condamnation à des dommages et intérêts pour préjudice matériel.

La demande formulée à l'audience ne présente par ailleurs pas de lien suffisant avec ladite requête, le salarié n'y ayant réclamé que la réparation de son préjudice moral ainsi que le paiement de l'indemnité de départ sans autrement faire état d'une perte de rémunération ou de se réserver des droits à cet égard.

La demande formulée à l'audience du 10 juillet 2023 constitue dès lors une demande nouvelle qu'il y a lieu de déclarer irrecevable.

➤ Le préjudice moral :

La requérante réclame encore le paiement d'un montant de 33.561,84 € à titre de réparation de son préjudice moral. Elle n'a pas autrement justifié de l'importance de ce préjudice.

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. conteste la demande tant dans son principe que dans son quantum.

Il est admis que les dommages-intérêts à allouer pour le préjudice moral 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, la salariée n'a pas fourni de preuve en ce qui concerne ses recherches d'emploi suite à l'expiration de son préavis. Elle ne semble

dès lors pas s'être fait de soucis particuliers pour son avenir professionnel de sorte qu'il n'y a pas lieu de procéder à une indemnisation de ce chef.

Elle a néanmoins subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée que le tribunal décide d'évaluer *ex aequo et bono* à la somme de 2.000 €, compte tenu de son âge (50 ans à la fin de son préavis) et de son ancienneté.

La requérante n'ayant pas justifié du point de départ des intérêts légaux tels que réclamés dans sa requête, les intérêts sur le montant alloué ne sont dus qu'à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

#### Quant à l'indemnité de départ :

La salariée reproche à l'employeur de ne lui avoir payé qu'une indemnité de départ de deux mois.

Faisant état d'un certificat d'affiliation du 22 juin 2023 (pièce n°7 de Maître Gaston VOGEL), elle se prévaut d'une ancienneté remontant au 1<sup>er</sup> septembre 2006 (soit plus de quinze ans) de sorte qu'elle réclame le paiement d'un mois supplémentaire à titre d'indemnité de départ.

La société défenderesse, quant à elle, conteste toute prestation d'une activité salariée avant la date d'ancienneté figurant dans le contrat de travail. Elle explique que si le certificat d'affiliation fait état d'une occupation à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2006, c'est en raison du poste de gérant technique que la requérante occupait à partir de cette date.

Il résulte en effet d'un extrait du registre du Commerce et des Sociétés versé parmi les pièces de la salariée (pièce n°8 de Maître Gaston VOGEL) que depuis le 19 juin 2006 et jusqu'à une assemblée générale du 17 décembre 2013, PERSONNE1.) occupait le poste de gérant technique de la société SOCIETE2.), actuellement dénommée SOCIETE1.) s.à r.l.

Aux termes de l'article L. 124-7 paragraphe (1) du Code du travail :

*« 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 l'indemnité de départ telle que déterminée au présent paragraphe.*

*(...)*

*L'indemnité de départ visée à l'alinéa 1 ne peut être inférieure à:*

- un mois de salaire après une ancienneté de service continu de cinq années au moins ;*
- deux mois de salaire après une ancienneté de service continu de dix années au moins ;*

- trois mois de salaire après une ancienneté de service continus de quinze années au moins ;
- (...) ».

Il appartient à la salariée de prouver l'ancienneté correspondant à l'indemnité de départ dont elle réclame le paiement.

Cette preuve n'est pas établie en l'espèce.

S'il résulte ainsi certes du certificat d'affiliation versé par PERSONNE1.) qu'elle a été affiliée comme suit :

- 01.09.2006 - 31.12.2009 :	SOCIETE2.) SARL
- 01.01.2010 - 30.11.2021 :	SOCIETE3.) SARL
- 01.12.2021 - 30.04.2023 :	SOCIETE1.) SARL

la requérante faisant croire à cet égard à une embauche continue depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2006 auprès d'un seul et même employeur - la société défenderesse initialement dénommée SOCIETE2.) - force est toutefois de constater qu'il résulte de son contrat de travail du 1<sup>er</sup> décembre 2021 signé avec la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. qu'elle a été engagée dans le cadre de la reprise du fonds de commerce initialement exploité par la société SOCIETE3.).

Les éléments à disposition du tribunal ne permettent dès lors pas d'affirmer qu'il y a eu simple changement de nom de l'employeur et que la société SOCIETE3.), auprès de laquelle la salariée a été engagée en qualité d'esthéticienne à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010 (ancienneté reprise dans son contrat de travail de 2021) s'identifie bien à la société SOCIETE2.) (auprès de laquelle elle était gérante), respectivement à la société SOCIETE1.) (avec laquelle elle a signé un nouveau contrat de travail en 2021).

Il résulte par ailleurs des propres pièces de PERSONNE1.), à savoir l'extrait du registre du commerce emportant sa radiation en qualité de gérante technique, que cette radiation a été déposée dans le dossier RCS de la société SOCIETE2.) en 2013 alors que d'après le certificat d'affiliation, l'employeur de la salariée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 était la société SOCIETE3.).

Il s'ensuit que même à supposer que la requérante ait exercé auprès de la société SOCIETE2.), en plus de son mandat social, une fonction technique nettement dissociables dans le cadre d'un rapport de subordination de salarié à employeur - preuve qu'il n'est pas susceptible de déduire du seul certificat d'affiliation - la condition de la continuité de l'embauche n'est pas respectée de sorte que la requérante ne saurait se prévaloir d'une ancienneté allant au-delà de celle que son nouvel et dernier employeur (la société défenderesse) a décidé d'accepter dans le cadre de la signature de son contrat de travail.

La demande tendant au paiement d'une indemnité de départ supplémentaire est dès lors à rejeter.

Quant à la majoration du taux d'intérêt légal :

En vertu de l'article 15 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, rendu applicable aux litiges entre salariés et employeurs par l'article 15-1 de la même loi, la majoration du taux de l'intérêt légal de trois points s'impose au tribunal au cas où le créancier la demande.

Il y a dès lors lieu de faire droit à la demande.

Quant aux indemnités de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits en justice, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens. Le tribunal possède les éléments d'appréciation suffisants pour fixer à 500 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

Au vue de l'issue du litige, la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. tendant à l'octroi d'une indemnité de procédure est à rejeter.

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.

PERSONNE1.) ne s'étant pas vu allouer de salaires et n'ayant pas fait valoir d'autres arguments en faveur de la mesure sollicitée, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du jugement.

**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.) de la modification de ses demandes ;

**donne acte** à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. de sa demande reconventionnelle ;

**rejette** le moyen d'irrecevabilité tiré de la forclusion de la demande ;

**déclare** irrecevable la demande relative au préjudice matériel pour constituer une demande nouvelle ;

**déclare** le licenciement du 20 octobre 2022 abusif ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative au préjudice moral fondée à concurrence d'un montant de 2.000 € ;

partant,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de 2.000 €, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 21 mars 2023, jusqu'à solde ;

**dit** que le taux d'intérêt légal sera majoré de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du jugement ;

**dit** la demande de PERSONNE1.) relative à l'indemnité de départ non fondée ;

en **déboute** ;

**déclare** la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 500 € ;

partant,

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 500 € ;

**déclare** la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. non fondée ;

en **déboute** ;

**dit** qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du jugement ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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,  
Guy MORHENG, assesseur-patron,  
André GILBERTZ, assesseur-salarié,  
Adnan MUJKIĆ, greffier,*

*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.*