

Texte pseudonymisé

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

Répertoire n° 415/24
E-TRAV-126/22

Audience publique du 19 février 2024

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 Lucas LUTHI, en remplacement de Maître Benoît MARECHAL, 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 Marie PINSON, en remplacement de Maître Michel VALLET, avocats à Dudelange.

Faits

L'affaire fut introduite suivant requête déposée au greffe du tribunal du travail d'Esch-sur-Alzette en date du 22 juillet 2022, laquelle requête demeure annexée à la minute du présent jugement.

Les parties ont été convoquées à l'audience publique du 3 octobre 2022, date à laquelle l'affaire fut fixée au 5 décembre 2022.

Après plusieurs remises à la demande des parties, l'affaire parut utilement à l'audience publique du 22 janvier 2024.

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 22 juillet 2022, 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 : 13.541,70 €
- Préjudice moral : 5.000,00 €

soit en tout 18.541,70 € avec les intérêts légaux tels que spécifiés au dispositif de ladite requête.

Elle réclama encore 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, introduite dans les forme et délai de la loi, est recevable à cet égard.

A l'audience publique du 22 janvier 2024, à laquelle l'affaire fut utilement retenue, PERSONNE1.) déclara réduire sa demande relative au préjudice matériel au montant de 8.108,22 €.

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 25 octobre 2021, ayant pris effet le 1^{er} novembre 2021, elle est entrée aux services de la société défenderesse en qualité de « Vendeuse ».

Elle explique que par courrier du 8 février 2022, elle s'est vu licencier moyennant un préavis du 15 février 2022 au 14 avril 2022, assorti d'une dispense de travail.

La requérante fait valoir que malgré sa demande du 15 février 2022 tendant à obtenir les motifs dudit congédiement, l'employeur n'a pas répondu endéans le délai légal de sorte qu'elle explique avoir contesté contre son licenciement suivant courrier du 3 mai 2022.

Elle fait encore valoir que ce n'est que suite à cette contestation que le mandataire de la société défenderesse lui a fait parvenir un courrier de motivation du 7 mars 2022, affirmant que ce dernier lui aurait été adressé le même jour mais qu'il lui aurait été retourné avec la mention « *pli avisé et non réclamé* ».

La requérante, qui explique ne jamais avoir reçu ledit courrier, considère son licenciement comme étant abusif :

- principalement pour ne pas avoir été motivé endéans le délai légal,
- subsidiairement pour ne pas être basé sur des motifs précis, réels et sérieux et
- plus subsidiairement, pour avoir été opéré en violation des dispositions protectrices de l'article L. 121-6 (3) du Code du travail.

Considérant dès lors son licenciement comme étant abusif, PERSONNE1.) réclame la réparation de son préjudice matériel à hauteur de la somme de 8.108,22 €, le montant réclamé correspondant à la différence – pendant une période qu'elle demande à voir fixer à six mois – entre les salaires qu'elle aurait continué à gagner auprès de son ancien employeur en l'absence de licenciement et la rémunération qu'elle affirme avoir touchée à partir du 15 avril 2022 dans le cadre de son nouveau poste de travail à temps partiel.

La requérante réclame encore la réparation de son préjudice moral qu'elle évalue à 5.000 €.

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

Elle conteste ne pas avoir envoyé de motifs, une lettre de motivation ayant été dûment déposée à la poste en date du 7 mars 2022, partant endéans le délai légal.

Elle fait valoir que si la salariée n'a pas reçu lesdits motifs, c'est en raison de son propre comportement, le courrier n'ayant pas été récupéré à la poste de sorte qu'il a été retourné à l'expéditeur avec la mention « *pli avisé et non réclamé* ».

L'employeur estime dès lors qu'il n'y a pas lieu de déclarer le licenciement abusif pour absence de communication de motifs.

La société défenderesse estime ensuite que les motifs de nature économique énoncés dans son courrier du 7 mars 2022 constituent des motifs précis, réels et sérieux.

Elle conteste finalement l'application des dispositions de l'article L.121-6 (3) du Code du travail, l'employeur n'ayant pas été informé de la maladie de la salariée le premier jour et le certificat médical ne lui ayant été soumis qu'après le licenciement.

Considérant dès lors le licenciement comme étant fondé et justifié, la société défenderesse conclut au débouté pur et simple des revendications indemnitaires adverses.

A titre subsidiaire, elle conteste tant le préjudice matériel que le préjudice moral.

Elle considère que lesdits préjudices ne sont pas établis et qu'ils ne se trouvent pas en lien causal avec le licenciement, la salariée n'ayant pas établi avoir effectué une recherche suffisante d'emploi et ayant retrouvé un nouveau poste dès le 13 avril 2022.

Motifs de la décision :

Il est constant en cause que PERSONNE1.), engagée par la société défenderesse à partir du 1^{er} novembre 2021, s'est vu licencié par l'employeur en date du 8 février 2022 moyennant respect du préavis légal.

Suite à sa demande de motivation, l'employeur affirme avoir répondu à la salariée au moyen d'un courrier - que cette dernière conteste avoir reçu – énonçant les motifs comme suit :

« (...) Vous avez été embauchée en qualité de vendeuse pour l'épicerie « ADRESSE3.) », situé à L.ADRESSE4.).

Votre poste a été supprimé pour des raisons d'ordre économique.

En 2021, le société SOCIETE1.) S.à.R.L. a enregistré un chiffre d'affaires net de EUR 59.656,86.- et un résultat négatif d'un montant de EUR -20.521,03.-.

Le ratio de ces deux montants montre que l'activité de la société SOCIETE1.) S.à.R.L. n'est pas rentable et que l'activité de la société est menacée.

Afin d'assurer la survie de l'épicerie, les frais de fonctionnement ont dû être révisés à la baisse.

L'une des mesures de sauvegarde entreprises a été la suppression de votre poste.

Dans ce contexte, la société SOCIETE1.) S.à.R.L. a pris le décision de votre licenciement intervenu le 8 février 2022.

(...) ».

La salariée ayant invoqué différents moyens afin de conclure au caractère abusif de son licenciement, il y a lieu - dans un souci de logique juridique - d'analyser d'abord le moyen tiré de la protection contre le licenciement.

Quant à la protection en cas de maladie :

PERSONNE1.) reproche à son ancien employeur d'avoir procédé à son licenciement en pleine période de maladie, partant en violation des dispositions de l'article L.121-6 (3) du Code du travail.

Aux termes de sa requête, elle explique qu'après avoir fait l'objet d'une ordonnance d'isolement le 27 janvier 2022, elle a repris son travail avant d'être à nouveau mise en incapacité de travail pendant la période du 7 au 10 février 2022, prolongée jusqu'au 24 février 2022.

La requérante explique avoir toujours pris le soin d'informer son employeur ainsi que de remettre les certificats médicaux, ces derniers ayant été déposés dans la boîte aux lettres de l'employeur.

La société défenderesse conteste avoir été informée en bonne et due forme, la salariée ne l'ayant informée de son incapacité de travail à partir du 7 février 2022 que le 10 février 2022 et le certificat médical afférent n'ayant été remis par son époux qu'en date du 12 février 2022.

Elle considère dès lors que le licenciement du 8 février 2022 n'est pas à déclarer abusif sur cette base.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir 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 découle de cette disposition 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.

Le salarié peut aussi immédiatement présenter un certificat médical sans passer par la formalité de l'avertissement préalable et dans ce cas, même à défaut d'avertissement oral ou écrit, l'employeur, une fois en possession du certificat médical lui soumis dans le délai légal, n'est plus autorisé, à partir de ce moment, à procéder à un licenciement.

Il appartient au salarié qui invoque les dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a respecté les conditions imposées par ladite disposition.

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que suivant ordonnance de la Direction de la santé du 27 janvier 2022, la salariée s'est vue astreindre à une mesure d'isolement du 24 janvier 2022 au 3 février 2022.

Elle a encore été malade :

- suivant certificat du 25.01.2022 : du 24.01.2022 au 05.02.2022
- suivant certificat du 04.02.2022 : du 07.02.2022 au 10.02.2022
- suivant certificat du 10.02.2022. du 10.02.2022 au 24.02.2022.

Le licenciement ayant été notifié le 8 février 2022, c'est par rapport au certificat du 4 février 2022 couvrant la période du 7 au 10 février 2022 qu'il y a lieu d'apprécier le respect des conditions imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Afin de bénéficier de la protection contre le licenciement, la salariée doit en l'espèce prouver :

- soit qu'elle a informé l'employeur le premier jour de sa prolongation, c'est-à-dire le 7 février 2022 (voire avant, s'agissant d'un certificat délivré dès le 4 février 2022), auquel cas elle est protégée pendant le délai initial de trois jours à partir du 7 février 2022,
- soit qu'elle a soumis son certificat médical à l'employeur avant la notification de son licenciement, auquel cas elle est protégée à partir de la remise jusqu'à la fin de l'incapacité certifiée par le médecin.

Or, le tribunal constate que cette preuve n'est pas établie.

Ainsi, la salariée n'a pas établi avoir informé l'employeur de sa prolongation le 7 février 2022 au plus tard.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément du dossier si et à quelle date elle aurait déposé le certificat dans la boîte à lettres de l'employeur.

Pour être tout à fait complet, il y a finalement lieu de rappeler que la simple remise d'un certificat médical dans une boîte à lettres - à la supposer même établie - n'établit pas à elle seule la réception dudit certificat par l'employeur, les termes « *soumettre à l'employeur* », employés dans l'article L.121-6 signifiant que l'employeur soit effectivement mis en possession du certificat médical.

L'employeur doit, en effet, face au risque d'un licenciement abusif comportant indemnisation du salarié, être impérativement au courant de ce que le salarié se trouve dans une période de protection entraînant une interdiction de licencier (Cour d'appel, 11 octobre 2007, n°31390 du rôle).

Les conditions requises par l'article L.121-6 du Code du travail n'ayant pas été établies, PERSONNE1.) n'était pas protégée contre le licenciement.

Quant à la notification de la motivation :

La salariée explique ensuite qu'elle n'a pas reçu les motifs de son licenciement endéans le délai légal, le courrier du 7 mars 2022 ne lui ayant été communiquée qu'en date du 5 mai 2022, suite à sa contestation, partant en dehors du délai légal.

Elle explique encore que suite à une réclamation auprès de La Poste, elle s'est vue confirmer l'absence de distribution effective dudit courrier.

Tout en ne contestant pas l'envoi par l'employeur de la lettre des motifs endéans le délai légal, elle se prévaut d'une jurisprudence du tribunal du travail de Luxembourg (T.T. Lux., 25 juin 2018, n°2259/2018) aux termes de laquelle « *le non-acheminement du courrier recommandé résulte d'un dysfonctionnement de l'administration de la poste qui n'est pas imputable à l'employeur, mais non plus à la salariée. La lettre recommandée de communication des motifs (...) est dépourvue de tout effet juridique, à défaut par son destinataire d'avoir utilement pu en prendre connaissance. Le licenciement est partant abusif* ».

La société défenderesse explique, quant à elle, avoir envoyée la lettre des motifs en date du 7 mars 2022, soit endéans le délai légal.

Elle explique encore l'avoir envoyé à la bonne adresse de sorte qu'elle estime avoir suffi aux exigences de la loi.

Elle fait valoir qu'il résulte de l'enveloppe qui lui a été retournée que la salariée a été valablement avisée mais qu'elle n'a pas pris la peine de récupérer ledit courrier.

Elle conteste partant qu'il y ait eu dysfonctionnement des services postaux, le courrier de La Poste n'étant pas aussi catégorique que veut le faire croire la salariée.

Elle conteste finalement la jurisprudence invoquée par la requérante, l'article L.124-5 étant clair en ne prévoyant le caractère abusif du licenciement qu'en cas de « *défait de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai* », hypothèse non donnée en l'espèce.

Il y a lieu de rappeler qu'aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

« (1) Dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement conformément aux dispositions de l'article L. 124-3, le salarié peut, par lettre recommandée, demander à l'employeur les motifs du licenciement.

(2) L'employeur est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

A défaut de motivation écrite formulée avant l'expiration du délai visé à l'alinéa qui précède, le licenciement est abusif ».

En l'espèce, il résulte des éléments du dossier que la salariée a demandé les motifs de son licenciement en date du 15 février 2022.

En date du 8 mars 2022 (et non le 7 mars 2022 tel qu'affirmé par les parties), soit endéans le mois de la réception de la demande de la salariée, le mandataire de l'employeur a notifié les motifs au moyen d'un pli recommandé enregistré sous le numéro NUMERO2.).

Il résulte de l'enveloppe renvoyée à l'expéditeur que le courrier en question a été adressé à la requérante à son adresse sise à ADRESSE1.).

Il en résulte encore que le pli a été retourné à l'expéditeur après avoir été « avisé et non réclamé » en date du 10 mars 2022.

La circonstance invoquée par la requérante que contrairement aux indications figurant sur l'enveloppe, elle n'a pas été avisée dudit courrier – à la supposer même établie - n'étant pas imputable à la société défenderesse, le licenciement n'est pas à déclarer abusif de ce chef.

Le tribunal n'adhère dès lors pas à la jurisprudence invoquée par la requérante, l'employeur ayant respecté le prescrit de la loi et n'ayant pas à pâtir des dysfonctionnements au niveau de l'acheminement des courriers dûment remis à la poste.

Quant au caractère précis, réel et sérieux des motifs :

Aux termes de l'article L. 124-5 paragraphe (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.

Il est admis que l'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge de vérifier si les motifs débattus à l'audience s'identifient effectivement à ceux énoncés par l'employeur à l'appui du licenciement et s'ils sont réels et sérieux.

Afin de suffire à ces exigences, l'employeur est, en cas de licenciement basé sur des considérations économiques, tenu d'indiquer les raisons de la réorganisation et de la suppression d'emplois et de révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié (Cass., 16 janvier 1997, Luxaquaculture c/ Dolisy).

L'employeur doit en outre préciser en quoi la suppression précisément de ce poste est fondée sur les nécessités de fonctionnement de l'entreprise, pourquoi cet emploi est supprimé plutôt qu'un autre emploi, qu'il soit d'encadrement ou non, et quelle est l'optimisation escomptée à la suite de cette mesure de réorganisation (Cour d'appel, 12 juillet 2001, n°24926 du rôle).

S'il n'appartient pas au juge d'apprécier l'opportunité des choix de gestion opérés par l'employeur, il est toutefois en droit d'attendre de la part de ce dernier, qui invoque une raison économique, qu'il apporte des éléments objectifs au soutien de son argumentation.

L'employeur doit encore, en cas de contestation du salarié tel qu'en l'espèce, prouver les motifs économiques invoqués ainsi que la suppression de poste alléguée.

Or, abstraction faite de la circonstance que l'employeur s'est simplement contenté de juxtaposer le chiffre d'affaires et le résultat de l'année 2021 (soit l'année à la fin de laquelle il a pourtant procédé à l'embauche de la salariée), pour en conclure que « l'activité (...) n'est pas rentable » de sorte que des « mesures de sauvegarde » ont dû être prises et que « les frais de fonctionnement ont dû être révisés à la baisse » occasionnant ainsi la suppression de son poste de travail - indications qui ne correspondent pas à l'exigence de précision requise - la société défenderesse n'a ni établi sa situation financière au moyen de documents comptables, ni prouvé ou offert en preuve la suppression effective du poste de travail prétendument supprimé.

Le licenciement du 8 février 2022 n'étant dès lors pas fondé sur des motifs précis, réels et sérieux, la résiliation du contrat de travail est à déclarer abusive.

Quant aux dommages et intérêts :

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

La requérante réclame ainsi au titre de son dommage matériel la somme de 8.108,22 € correspondant à la perte de rémunération qu'elle affirme avoir subie pendant la période du 15 avril 2022 au 15 octobre 2022.

A l'appui de sa demande, elle verse un contrat de travail 13 avril 2022 duquel il résulte qu'à partir du 15 avril 2022, soit dès la fin de son préavis, elle a commencé à travailler à concurrence d'une durée initiale de travail de 20 heures.

La société défenderesse s'oppose à la demande en faisant valoir que la salariée n'a pas établi de recherche sérieuse d'un nouvel emploi.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. Les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

Dans la mesure où la salariée a retrouvé un nouvel emploi dès la fin de son préavis, le tribunal estime qu'il y a lieu d'admettre qu'elle s'est adonnée à une recherche suffisante d'un nouvel emploi.

La société défenderesse n'ayant pas fait valoir d'autres arguments, le tribunal décide, au vu de la situation sur le marché de l'emploi, de l'âge de la requérante (née en 1978) et de la circonstance qu'elle a rapidement retrouvé un nouvel emploi, de fixer à quatre mois la période de référence pendant laquelle le préjudice subi se trouve en relation causale avec le licenciement abusif.

Pendant cette période, la salariée aurait gagné auprès de son ancien employeur la somme de $[(2.256,95 / 855,62 \times 877,01 = 2.313,37) \times 4 =] 9.253,48 \text{ €}$.

Pendant cette même période et en tenant compte des indications figurant sur son contrat de travail, son nouvel employeur lui a payé une rémunération de $[4 \times (173 / 2 = 86,5) \times 13 =]$ 4.498 €.

Le préjudice matériel subi par la salariée peut dès lors être évalué à 4.755,48 €.

PERSONNE1.) réclame encore la somme de 5.000 € à titre de réparation de son préjudice moral.

Les dommages et 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.

Au vu de la faible ancienneté de la requérante, il y a lieu de limiter la réparation de son préjudice moral à un montant évalué *ex aequo et bono* à 500 €.

PERSONNE1.) n'ayant pas justifié du cours des intérêts tels que réclamés au dispositif de sa requête, les intérêts légaux sur les montants ci-avant alloués ne sont dus qu'à partir de la demande en justice.

Quant à l'indemnité de procédure :

La requérante ayant dû exposer des frais d'avocat pour faire valoir ses droits, le tribunal estime qu'eu égard à la nature et au résultat du litige, 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 700 € le montant qu'il y a lieu de lui allouer de ce chef.

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 salariée 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 ;**

reçoit la requête en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) de la réduction de sa demande relative au préjudice matériel ;

déclare le licenciement du 8 février 2022 abusif ;

dit la demande de PERSONNE1.) relative au dommage matériel fondée à concurrence du montant de à 4.755,48 € ;

dit sa demande relative au dommage moral fondée à concurrence du montant de 500 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) la somme de (4.755,48 + 500 =) 5.255,48 € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, le 22 juillet 2022, jusqu'à solde ;

dit la demande de PERSONNE1.) sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile fondée à concurrence du montant de 700 € ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) S.à r.l. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 700 € ;

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent 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,
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.