

Rép.fisc.no. 1599/19

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
LUNDI, 13 MAI 2019**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Richard THILMANY
Michel DI FELICE
Véronique JANIN

Juge de paix, Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur – salarié
Greffière assumée

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE:**

X.),

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à [...] inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro [...], représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions,

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Gilles SCRIPNITSCHENKO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

Y.),

demeurant à [...],

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Benoît MARÉCHAL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

F A I T S :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 14 août 2018, sous le numéro fiscal 521/18.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique de vacation du 3 septembre 2018. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 13 mars 2019 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

Le Tribunal prit alors l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il rendit le

JUGEMENT QUI SUIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 14 août 2018 la société à responsabilité limitée X.) a fait convoquer devant le Tribunal du travail Y.) aux fins de voir :

- déclarer la mise à pied prononcée à son égard en date du 10 juillet 2018 justifiée ;
- prononcer la résiliation du contrat de travail de Y.) avec effet rétroactif au 10 juillet 2018, sinon à partir de la date de la demande en justice ;
- condamner Y.) à lui payer les salaires qu'elle viendrait à toucher sur base d'une demande en maintien de salaire basée sur l'article L.415-10 (4) point 5 du Code du travail, avec les intérêts légaux à compter des jours des paiements successifs, sinon à compter d'une date moyenne des paiements ;
- condamner sous peine d'astreinte la requérante à lui remettre un extrait du Centre commun de la Sécurité sociale ou d'un organisme social étranger relatif à son affiliation à partir du 10 juillet 2018 ;
- condamner la défenderesse à lui payer des dommages et intérêts à hauteur de 50.000 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice ;
- condamner la défenderesse aux frais et dépens de l'instance ;
- la condamner au paiement d'une indemnité de procédure de 2.000 euros et
- ordonner l'exécution provisoire de la décision.

A l'audience des plaidoiries, la société X.) a renoncé à sa demande tendant au remboursement des salaires étant donné que le paiement du salaire n'a pas été maintenu au-delà de la période de trois mois après la notification de la mise à pied.

Elle a également renoncé à sa demande tendant à la production d'un extrait du Centre commun de la Sécurité sociale.

Il y a lieu de donner acte à la société X.) de ces renonciations.

Le mandataire de la société requérante a également renoncé à la demande de distraction erronément formulée dans la requête.

Il y a lieu de lui en donner acte.

Faisant état de pourparlers qui n'auraient cependant pas encore abouti, la société X.) a demandé à titre subsidiaire à sa demande de résiliation à compter de la notification de la mise à pied à voir prononcer la résiliation au moins à titre rétroactif au 28 février 2019.

En cours de délibéré, le mandataire de la requérante a confirmé par télécopie du 17 avril 2019 que les parties avaient trouvé un accord officiel pour résilier le contrat de travail avec effet au 28 février 2019.

Y.) s'est opposée aux demandes de la société X.) et elle a formulé les demandes reconventionnelles suivantes :

- d'ordonner le maintien du contrat de travail ;
- de condamner la société X.) à lui payer la somme de 12.762,88 euros correspondant aux salaires pour la période de novembre 2018 à mars 2019 (inclus) ;
- de condamner la société X.) à lui payer la somme de 10.000 euros à titre d'indemnisation du préjudice qu'elle a subi suite à la mise à pied du 10 juillet 2018.

II. Les faits

Y.) a été embauchée par contrat de travail à durée indéterminée à partir du 1^{er} juillet 1993 en qualité « d'aide-vendeuse ».

Elle a été élue déléguée du personnel en date du 13 novembre 2013.

La société X.) lui a notifié sa mise à pied le 10 juillet 2018 par un courrier rédigé dans les termes suivants :

[...]

III. Les moyens et les prétentions des parties

La société X.) demande au tribunal de déclarer justifiée la mise à pied prononcée en date du 10 juillet 2018 à l'égard de Y.) en expliquant que celle-ci aurait fait l'objet de plusieurs avertissements par le passé. Elle cite ainsi des avertissements des 8 juillet 2005 et 23 juillet 2008, mais également des avertissements plus récents datant du 3 février 2017 et du 15 juin 2018.

En se référant à ces avertissements, la société requérante dresse le portrait d'une salariée ingérable qui n'accepterait pas d'ordre de la part de ses supérieurs hiérarchiques et qui saboterait le travail des autres salariés, leur ferait des remarques désobligeantes, voire insultantes (parfois même en présence de clients) et qui n'hésiterait pas à bousculer ses collègues lorsqu'ils se trouvent sur son chemin.

La société X.) expose ensuite que malgré ces avertissements et notamment le dernier en date (15 juin 2018), Y.) n'aurait pas amendé son comportement.

Au contraire, elle aurait commis quatre nouvelles fautes sur base desquelles l'employeur aurait décidé de lui notifier sa mise en pied et de requérir en justice la résiliation du contrat de travail.

La société requérante reproche à sa salariée d'avoir en date du 21 juin 2018 mis sous pression tant une assistante administrative qu'une employée de la fiduciaire en posant des exigences sur un ton agressif et en mentionnant l'intervention de son avocat.

Le même jour, elle aurait, en présence d'autres salariés, commis un refus d'ordre et insulté et provoqué sa supérieure hiérarchique.

Quelques jours plus tard, elle aurait commis un abandon de poste et aurait été à l'origine d'un scandale dans le cadre duquel son compagnon s'en serait pris verbalement à un employé et au gérant de la société X.) au milieu de la boucherie, respectivement du magasin [...].

Finalement, dans la foulée elle aurait posté sur son mur Facebook un commentaire mensonger de nature à porter atteinte à la réputation de la société X.).

La défenderesse pour sa part, soutient qu'elle est victime d'un véritable harcèlement ; la façon consciencieuse et engagée avec laquelle elle remplirait son mandat de déléguée du personnel ne serait pas de nature à plaire à son employeur.

Les avertissements successifs dénués de précision et employant parfois des expressions virulentes (« *je vais commencer à liquider les fruits pourris* » (avertissement du 23 juillet 20018)) ainsi que certaines pièces versées par la partie requérante datant déjà de 2016 prouveraient le harcèlement dont elle fait état et la volonté de son employeur de se séparer d'elle quitte à monter un dossier de toutes pièces.

Elle critique notamment la crédibilité des attestations testimoniales versées par son adversaire. Elles seraient toutes datées du même jour alors qu'elles auraient cependant été apparemment rédigées dans des lieux différents. Cette circonstance viendrait confirmer qu'elles ont été rédigées sous la pression de l'employeur comme cela résulterait d'ailleurs de l'attestation testimoniale rédigée par une ancienne salariée.

Finalement, d'autres attestations seraient stéréotypées et se ressembleraient beaucoup trop pour avoir été librement rédigées par leurs auteurs respectifs.

Certaines attestations sont également critiquées pour ne pas remplir les exigences de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile.

Il y aurait dès lors lieu, tout au plus, à faire droit à l'offre de preuve par témoins présentée par la partie demanderesse à titre subsidiaire, mais en tout état de cause de ne pas trancher l'affaire sur base des attestations versées par celle-ci.

En ce qui concerne les quatre faits sur base desquels l'employeur motive sa décision de mise à pied, la défenderesse prend position comme suit :

Si elle reconnaît qu'elle a passé un coup de téléphone à une employée administrative de la société X.) et à une salariée de la fiduciaire, elle conteste avoir tenu les propos qui lui sont prêtés par l'employeur. Elle estime que la discussion était peut-être un peu rude, mais sans plus.

Elle conteste également avoir tenu les propos insultants qu'elle aurait prétendument prononcés à l'endroit de sa collègue A.) et elle réfute également le moindre refus d'ordre en soutenant que personne ne lui aurait dit que celle-ci était sa supérieure hiérarchique.

Au sujet de l'esclandre relatif au congé, elle affirme qu'elle avait posé une demande de congé pour le mois de juillet 2018 et que cette période lui avait été accordée avant qu'elle ne découvre finalement qu'elle figurait dans le planning de travail en juillet et que son congé avait été fixé en août 2018, ce qui n'était pas compatible avec les dates du voyage qu'elle avait planifié. Elle donne par ailleurs à considérer que l'on ne saurait lui reprocher l'intervention de compagnon, c'est-à-dire d'un tiers, qu'elle conteste d'ailleurs avoir appelé sur les lieux.

Finalement, elle fait remarquer que la publication parue sur le réseau social Facebook, serait intervenue dans un espace privé.

Elle estime que la mise à pied lui a occasionné un grave préjudice moral au vu de la gravité des accusations portées à son encontre. Elle aurait été atteinte dans sa dignité et aurait d'ailleurs tenté de mettre fin à ses jours. Elle réclame l'indemnisation de son préjudice moral qu'elle évalue à 10.000 euros.

IV. Motifs de la décision

1. Compétence territoriale

Aux termes de l'article 22§1 du règlement (UE) n°1215/2012 du Parlement européen et du Conseil du 12 décembre 2012 concernant la compétence judiciaire, la reconnaissance et l'exécution des décisions en matière civile et commerciale, « *l'action de l'employeur ne peut être portée que devant les juridictions de l'Etat membre sur le territoire duquel le travailleur a son domicile. (...)* ».

L'article 23 du même règlement précise cependant qu'il est possible de déroger à cette règle de conflit notamment par des conventions postérieures à la naissance du différend.

Eu égard à l'accord du 7 juillet 2018 dont fait état le mandataire de la partie requérante dès le début de sa requête, le Tribunal se déclare territorialement compétent pour connaître du litige.

2. Le fond du litige

A. La notion de faute grave

Aux termes de l'article L.415-10 § 4, alinéa 1^{er}, « *En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L.121-6 [du Code du travail], de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Il est admis qu'il n'y a pas lieu de différencier la faute grave du salarié-délégué protégé de celle du salarié non délégué ; il n'est pas nécessaire que la faute d'un délégué soit plus lourde que celle d'un salarié n'ayant pas cette qualité pour pouvoir être sanctionné. Certaines décisions ont même retenu le contraire en partant du postulat qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel.

Il est ainsi admis que les fautes du délégué du personnel justifiant sa mise à pied doivent être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Tout comme en matière de licenciement, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité du ou des faits reprochés au délégué mis à pied.

B. L'existence d'avertissements antérieurs

Le Tribunal rappelle par ailleurs que, comme en matière de licenciement, les faits ayant donné lieu à un avertissement sont couverts en ce sens qu'ils ne sauraient à nouveau être invoqués à l'appui d'une nouvelle sanction telle que la mise à pied.

Néanmoins, des avertissements antérieurs peuvent servir à documenter le caractère répétitif d'une faute ou d'un comportement ou l'absence d'amélioration de l'attitude du salarié.

Avant de s'attacher aux divers avertissements dont il est fait état en l'espèce, il convient d'examiner les faits nouveaux qui ont donné lieu à la mise à pied du 10 juillet 2018.

C. La précision de la lettre de mise à pied

Le Tribunal relève en premier lieu que ceux-ci sont décrits de manière précise dans la lettre du 10 juillet 2018.

La lecture de cette lettre permet en effet à la salariée et au Tribunal de connaître les faits qui sont reprochés à la défenderesse et d'apprécier le contexte dans lequel ils se sont produits. La description des faits permet par ailleurs la fixation du litige en ce sens que suffisamment de détails sont fournis au sujet des circonstances de lieu, de temps et de personnes pour empêcher que l'employeur n'invoque lors des plaidoiries des faits autres que ceux notifiés dans la lettre de mise à pied.

D. La réalité des motifs

En ce qui concerne leur réalité, le Tribunal note que les deux appels téléphoniques du 21 juin 2018 reprochés à Y.) sont établis par les attestations testimoniales des deux interlocutrices, B.) et C.). Cette dernière indique par ailleurs que Y.) lui a dit qu'elle était nulle et qu'elle ne connaissait rien à la loi.

En ce qui concerne le second incident du 21 juin 2018, il résulte de l'attestation établie par A.) que Y.) lui a dit dans l'atelier devant plusieurs personnes « *toi, tu fermes la gueule* » alors qu'elle lui demandait de placer les plats sales dans la plonge et non pas sous les tables. A.) confirme également que Y.) l'a traitée de « *pauvre fille* », qu'elle lui a dit qu'elle avait un physique ingrat et que vu la taille de ses jambes, il était normal que son « *homme* » l'ait quittée. Elle déclare finalement que Y.) lui a dit en la regardant droit dans les yeux « *Si je l'avais su, j'aurais baisé avec ton homme* ».

Dans son attestation A.) cite le nom des salariés présents. Parmi les noms mentionnés figure celui de D.). Dans son attestation testimoniale, ce dernier indique qu'il est le gérant du magasin

situé à [...] et il confirme (sans préciser la date) que Y.) a dit à A.) de « *fermer la gueule* » lorsque celle-ci lui a demandé de mettre les plats sales dans la plonge et non pas sous les tables de l'atelier.

En ce qui concerne l'incident du 5 juillet 2018, D.) indique en premier lieu que Y.) s'était adressée à lui pour poser ses congés et qu'il lui avait rappelé qu'elle devait s'adresser à un autre responsable à ce sujet. Le témoin confirme également qu'en juillet 2018, Y.) l'a appelé pour lui demander de venir au magasin. Il indique qu'il pensait qu'il s'agissait de régler un problème avec un client, mais qu'en arrivant dans le magasin, il est tombé nez à nez avec le compagnon de Y.) qui lui a demandé de s'expliquer au sujet des dates de congé. D.) précise également qu'il a quitté la boucherie vers 15.30 ou 15.40 heures ce jour-là et qu'une salariée (Madame E.)) l'a contacté pour le prévenir que Y.) avait quitté son poste de travail. Il indique qu'il a prévenu Z.) afin que celui-ci se charge de régler la situation.

La discussion menée par D.) et le compagnon de Y.) dans la boucherie, respectivement au comptoir de la boucherie, est confirmée par une dénommée F.) qui précise dans son attestation qu'à cet instant des clients attendaient d'être servis. Elle indique que D.) a d'ailleurs fait remarquer cela au compagnon de la défenderesse. Le témoin ajoute que le ton de la discussion était « *fort* » et que certains clients s'arrêtaient pour suivre la dispute.

F.) déclare également avoir aidé Z.) à chercher Y.) pendant 20 minutes après que celle-ci ait quitté son poste de travail. Il résulte de l'attestation testimoniale de cette salariée que Y.) et son compagnon ont pu être retrouvés au rayon pâtisserie du [...], qu'ils ont immédiatement verbalement agressé Z.) en lui demandant pourquoi le congé de Y.) avait été refusé, que le compagnon de la défenderesse a notamment déclaré à Z.) qu'il n'avait pas peur de lui et que Z.) lui a demandé de cesser ses menaces et provocations et de laisser le personnel de la boucherie faire son travail en paix. Le témoin précise que pendant le trajet vers le comptoir de la boucherie, Z.) a été talonné par le copain de Y.) qui n'aurait pas cessé de réclamer sur un ton élevé des explications au sujet des congés. F.) a ajouté que Z.) avait dû insister pour que Y.) reprenne immédiatement son poste de travail étant donné que celle-ci lui avait initialement répondu qu'elle allait d'abord terminer sa discussion avec son compagnon.

F.) précise que le compagnon parlait tout le temps sur un ton fort et provocant et que les clients étaient contrariés tandis que des passants s'arrêtaient pour assister à la scène.

Finalement, le témoin précise que Y.) est restée absente de son poste durant 40 minutes pendant lesquelles ses collègues ont dû faire son travail à sa place.

En ce qui concerne le dernier grief relatif à une publication sur le réseau social Facebook, le Tribunal constate que la pièce versée, certainement pour des raisons de format, ne reproduit pas l'intégralité du texte mis en ligne (pièce 21 de Me SCRIPNITSCHENKO). Or, tel que le Tribunal peut y avoir égard, il ne résulte pas de cette publication que Y.) déclare ou laisse entendre que la société X.) aurait rétroactivement annulé son congé. Le prétendu commentaire insultant qu'aurait laissé le fils de la partie défenderesse à la suite de la publication de sa mère n'est pas établi par les pièces non plus.

Les pièces versées par la société X.) permettent dès lors d'établir la réalité de trois des quatre faits ayant motivé la mise à pied du 10 juillet 2018.

Eu égard aux critiques exprimées par la partie défenderesse contre les attestations versées par la requérante, il y a lieu de préciser que les attestations de F.), D.), A.), B.) et C.) remplissent les conditions de forme de l'article 402 du Nouveau code de procédure civile. Aucun élément de celles-ci ne permet de douter qu'elles ont été rédigées librement par les témoins en question. Il est exact qu'à l'exception de celle de Madame B.), elles sont toutes datées du 31 août 2018. Si cette circonstance laisse présumer d'un certain empressement des responsables de la société X.) d'obtenir rapidement ces attestations, elle ne permet néanmoins pas de conclure que leurs auteurs ont été mis sous pression pour faire des déclarations contraires à la vérité.

Il en va de même en ce qui concerne l'attestation testimoniale de H.). Cette personne indique dans une attestation versée par Y.) qu'elle est l'épouse d'un ancien salarié de la société X.), G.). Elle déclare notamment « *Mon mari a écrit une précédente lettre contre Y.) sous la pression de Monsieur Z.)* ». Cette déclaration constitue manifestement un ouï-dire et aucune attestation du mari en question n'est produite. Force est également de constater que cette déclaration laconique ne permet pas de déterminer dans quelle mesure Z.) aurait fait pression sur G.). Elle ne permet pas de conclure que Z.) aurait dicté le contenu de la lettre en question. Par ailleurs, cette lettre, versée par la partie requérante est datée du 21 décembre 2016 de sorte qu'elle ne concerne aucun des faits examinés en l'espèce.

Y.) affirme que le dossier a été monté contre elle et qu'elle fait l'objet d'un harcèlement de la part des dirigeants de la société requérante et des autres salariés.

La réalité d'un tel harcèlement ne résulte cependant pas du dossier soumis au Tribunal.

En effet, il n'existe aucune preuve d'une quelconque plainte en ce sens de la part de Y.) alors même que celle-ci était selon les dires de son avocat une déléguée du personnel engagée qui prenait son rôle au sérieux.

Il s'y ajoute que les pièces versées par la défenderesse ne sont pas concluantes.

Certaines attestations produites par Y.) ont été rédigées par d'anciens salariés dont certains ont quitté la société X.) depuis plusieurs années. Il en est ainsi de I.) qui selon ses propres déclarations a travaillé auprès de la société X.) jusqu'en 2009. Il en est de même pour la dame H.) qui a travaillé à mi-temps entre juillet et décembre 2017, soit à une période où, selon la requête non contestée sur ce point, Y.) se trouvait en arrêt maladie de manière quasiment ininterrompue (elle aurait été en incapacité de travail entre le 16 mars 2017 et le 21 octobre 2017 et le 31 octobre 2017 et le 16 janvier 2018).

D'autres attestations testimoniales doivent être rejetées étant donné qu'elles ne remplissent pas les conditions de forme imposées par l'article 402 du Nouveau code de procédure civile ; il s'agit de courriels dactylographiés et non signés dont il est impossible de garantir l'identité des auteurs.

La seule attestation versée en cause par la défenderesse qu'il y a lieu de prendre en considération est celle de J.). Or, si celui-ci affirme que Y.) a fait l'objet d'un véritable harcèlement, il ne donne pas d'exemples concrets ni précis, se bornant à utiliser des termes génériques et vagues (remarques ironiques, mépris, menaces, « mise à l'égard flagrante demandée par la Direction »). Il se prononce sur un seul des quatre faits ayant motivé la mise à pied, en affirmant sans fournir la moindre précision, qu'en sa présence les congés du mois de

juillet auraient été « verbalement accordés à Y.) ». Il n'est ni indiqué qui aurait donné cet accord, ni quand, ni dans quels termes.

Le Tribunal retient dès lors que trois des faits ayant motivé la mise à pied du 10 juillet 2018 sont établis en l'espèce.

E. La gravité des faits

Ces faits constituent des incidents graves rendant impossible tout maintien de la relation de travail et justifiant dès lors la mise à pied de la salariée et la résiliation de son contrat de travail.

En particulier, les propos prononcés à l'endroit de A.) sont d'une violence et d'une grossièreté qu'un employeur ne saurait tolérer. A cet égard, il n'est pas pertinent de savoir si A.) était la supérieure hiérarchique de Y.) et si celle-ci en était consciente ou pas.

Il en va de même des faits du 5 juillet 2018 au sujet desquels il est également sans intérêt de savoir si le congé avait été initialement accordé pour le mois de juillet avant d'être fixé en août. Si une telle situation, à la supposer avérée, est certes contrariante, cela ne justifie cependant pas le scandale qui est décrit dans la lettre de mise à pied et confirmé par les témoins F.) et D.). Il convient de noter par ailleurs que Y.) a activement participé à cet éclat, elle ne saurait dès lors prétendre qu'on lui reproche le comportement adopté par un tiers sur lequel elle n'aurait pas d'influence. En effet, D.) indique que Y.) qui lui a demandé de venir la rejoindre dans le magasin et F.) confirme qu'elle a quitté son poste de travail alors même qu'elle avait déjà pris sa pause ce jour-là.

Les faits relatifs aux appels passés à l'employée administrative de la société X.) et à la salariée de la fiduciaire ne sont pas de la même gravité, mais force est cependant de constater que Madame C.) a été insultée, Y.) lui ayant dit qu'elle était nulle et qu'elle ne connaissait rien à la loi. Ce qui constitue également une attitude répréhensible.

Il s'ajoute à cela que les trois faits reprochés se sont déroulés dans un laps de temps très restreint et à peine quelques jours après la notification de l'avertissement du 15 juin 2018.

Comme les faits du 21 juin et 5 juillet 2018 sont à eux seuls suffisamment graves pour justifier une mise à pied et la résiliation du contrat de travail, il devient superfétatoire de s'interroger sur le contenu des divers avertissements.

F. Les demandes pécuniaires

La mise à pied notifiée à Y.) en date du 10 juillet 2018 étant à déclarer valable et la résolution du contrat de travail devant être prononcée avec effet à cette date, la demande de Y.) en paiement d'arriérés de salaires pour la période postérieure au mois d'octobre 2018 n'est pas fondée et la défenderesse est également à débouter de sa demande reconventionnelle en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral.

Pour prospérer dans sa demande en paiement de dommages et intérêts, la société X.) ne saurait se contenter d'établir le comportement fautif de sa salariée. Il lui appartient également de prouver l'existence d'un préjudice dans son chef et ainsi que l'envergure de celui-ci et de prouver qu'il existe entre ce dommage et les faits reprochés à Y.) un lien de causalité.

Or, la société X.) reste en défaut d'expliquer en quoi consiste le préjudice pour lequel elle réclame une indemnisation de 50.000 euros.

Il y a partant lieu de la débouter de cette demande.

G. La demande accessoire

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de faire droit à la demande de la société X.) en paiement d'une indemnité de procédure à hauteur de 750 euros étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa seule charge les frais et non compris dans les dépens par elle exposés.

Il y a partant lieu de condamner Y.) à payer à la société X.) le montant de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

se déclare territorialement compétent pour connaître du litige ;

reçoit la demande de la société X.) en la forme ;

déclare valable la mise à pied intervenue à l'égard de Y.) en date du 10 juillet 2018 ;

prononce la résiliation du contrat de travail conclu entre la société à responsabilité limitée X.) et Y.) avec effet au 10 juillet 2018 ;

déclare non fondée la demande de la société à responsabilité limitée X.) en paiement de dommages et intérêts ;

partant, en **déboute** ;

reçoit les demandes reconventionnelles de Y.) en la forme ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de Y.) en paiement d'arriérés de salaire pour la période de novembre 2018 à mars 2019 ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de Y.) en paiement de dommages et intérêts pour un préjudice moral ;

partant, en **déboute** ;

condamne Y.) à payer à la société à responsabilité limitée X.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du nouveau Code de procédure civile ;

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

Ainsi fait et jugé par Béatrice HORPER, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits, et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Véronique JANIN, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.