

Texte pseudonymisé

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

Répertoire no 137/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU MARDI, 17 JANVIER 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix
Philippe HECK
Donato BEVILACQUA
Yves ENDERS

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIV DANS LA CAUSE

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à P-ADRESSE1.),

**partie demanderesse originaire,
partie défenderesse sur reconvention,**

comparant par Maître Maître Elisabeth MACHADO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l.,

exploitant sous l'enseigne « SOCIETE1.) », établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérant(s) actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

**partie défenderesse originaire,
partie demanderesse par reconvention,**

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social à L- 2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220509, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.à.r.l., établie à la même adresse, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Daniel NERL, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 31 décembre 2020.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 26 janvier 2021.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 20 décembre 2022. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Elisabeth MACHADO, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Daniel NERL.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions, respectivement explications.

L'affaire fut prise en délibéré par le tribunal et il rendit à l'audience publique de ce jour, audience à laquelle le prononcé avait été fixé, le

JUGEMENT QUI SUIT:

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 31 décembre 2020, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l., devant le Tribunal du Travail de ce siège pour le voir condamner à lui payer les montants suivants :

- | | |
|---------------------------------------|-----------------|
| 1) prime annuelle 2017 : | 10.000.- € |
| 2) prime annuelle 2018 : | 10.000.- € |
| 3) préjudice moral : | 5.000.- € |
| 4) remboursement des frais d'avocat : | 2.500.- €+ p.m. |

soit en tout le montant de 27.500.- €+ p.m. avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante demande ensuite une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La requérante demande encore à voir condamner la partie défenderesse à tous les frais et dépens de l'instance, sinon à se voir instituer un partage qui lui est largement favorable.

Elle demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 20 décembre 2022, la requérante a demandé acte qu'elle chiffrerait définitivement sa demande en remboursement de ses frais d'avocat à la somme de 2.500.- €

Acte lui en est donné.

I. Quant aux demandes de la requérante

A. Quant à la demande de la requérante en paiement de ses primes pour les années 2017 et 2018

a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante a exposé sa demande en paiement de primes, ainsi que les moyens à l'appui de cette demande, dans sa requête.

Elle y a plus particulièrement fait exposer

- qu'elle a été au service de la partie défenderesse du 1^{er} juillet 2011 au 24 juillet 2018 ;
- qu'au regard du travail exemplaire qu'elle a fourni tout au long des prédites années, elle a fait l'objet de plusieurs augmentations et de promotions successives, dont la dernière en date du 17 mars 2017 au poste de « revenue and reservations manager », alors qu'elle a été engagée en qualité de réceptionniste ;
- qu'elle a de même fait l'objet d'évaluations annuelles excellentes, de même qu'elle a annuellement et sans exception perçu une prime de fin d'année ;
- que s'il est vrai que lesdites primes étaient payées sur base volontaire jusqu'en 2015, force est de constater qu'elles ont été contractuellement consacrées par le point 3 de l'avenant du 4 décembre 2015 au contrat de travail conclu entre les parties en date du 27 juin 2011 ;
- que nonobstant des résultats de fin d'année et de ses performances particulièrement bons, la partie défenderesse est restée en défaut de la gratifier de ses primes de 2017 et 2018 sous de vains prétextes, nonobstant une mise en demeure formelle lui adressée en date du 10 septembre 2019 ;
- qu'elle a d'autant plus souffert de la prédite attitude que le lien avec sa grossesse et son congé parental, après de nombreuses années de dévotion totale, est évident.

A l'audience du 20 décembre 2022, la requérante a encore fait valoir que le montant de ses primes a augmenté de 2013 à 2016, mais qu'elle n'a plus touché de primes à partir de l'année 2017.

Elle a fait exposer qu'elle a été en congé de maternité à partir du 1^{er} octobre 2017, puis en congé parental du 18 février au 17 août 2018.

Elle a cependant fait valoir que le congé de maternité ne peut pas faire perdre au salarié ses droits.

Elle a ainsi fait valoir que la prime est sur le principe une prime contractuelle dont le montant est laissé à la discrétion de l'employeur.

Elle a ensuite fait valoir que ses évaluations ont été bonnes.

Elle a ainsi fait valoir que ses évaluations ne comportent pas la moindre remarque négative.

Elle a ainsi encore fait valoir qu'il ressort de ses évaluations qu'elle a été qu'elle a toujours été disponible pour tout le monde et qu'elle a été à la tête d'une équipe qu'elle a fait avancer, de sorte qu'elle aurait eu toutes les qualités requises pour toucher ses primes.

Elle a encore fait valoir que le bénéfice du département et le chiffre d'affaires de la partie défenderesse ont été importants.

Elle a fait valoir que la partie défenderesse refuse cependant de lui payer les primes litigieuses alors que son évaluation annuelle pour l'année 2017 n'aurait pas été faite.

Elle a cependant fait valoir qu'elle a été en congé de maternité en décembre 2017 et que la partie défenderesse ne lui a pas demandé de se présenter.

Elle a ainsi fait valoir que c'est l'employeur qui doit convoquer son salarié pour son évaluation.

Elle a ensuite fait valoir qu'elle a proposé à la partie défenderesse de faire son évaluation le 17 août 2018, mais que cette dernière ne lui a pas répondu.

Elle a encore fait valoir que sa présence sur son lieu de travail ne constitue pas une condition d'attribution de la prime.

Elle a finalement fait valoir que la prime ne lui a cependant pas été payée parce qu'elle n'a pas été là.

La partie défenderesse a à l'audience du 20 décembre 2022 contesté la demande de la requérante dans son principe et dans son quantum.

Elle a ainsi contesté redevoir une quelconque prime à la requérante.

En ce qui concerne plus particulièrement l'année 2017, la partie défenderesse a fait valoir qu'une condition pour pouvoir toucher la prime de l'année 2017 fait défaut, à savoir celle de l'évaluation annuelle du mois de décembre 2017, ceci alors que la requérante n'aurait à aucun moment été à sa disposition pour procéder à l'entretien annuel.

En ce qui concerne ensuite l'année 2018, la partie défenderesse a fait valoir que la requérante, en raison de sa démission du 24 juillet 2018, n'a plus eu de relation contractuelle avec la société au mois de décembre 2018 et qu'ici encore aucun entretien annuel n'a par la force des choses pu être fait.

Elle a ainsi fait valoir que pour être éligible au paiement de la prime annuelle, tout salarié de la société doit avoir été à son service pendant l'ensemble de l'année.

Elle a ensuite fait valoir que la requérante a été en congé parental du 18 février au 17 août 2018, que son contrat de travail a été suspendu pendant cette période et que son droit à la prime l'a également été.

Elle a ensuite fait valoir que le montant que la requérante a touché à titre de ses primes pour les années 2013 à 2016 n'est pas le même.

Elle a ainsi fait valoir que les primes sont décidées d'année en année suivant les critères retenus à l'avenant au contrat de travail de la requérante du 4 décembre 2015.

Elle a partant fait valoir que la requérante n'a pas un droit acquis à la prime qui ne remplirait pas les critères de fixité, de constance et de généralité.

Elle s'est encore basée sur les échanges de mails entre la requérante et elle pour retenir que son ancienne salariée a aussi renoncé aux primes litigieuses.

Elle a partant conclu que les primes réclamées par la requérante ne lui sont pas dues et elle demande à la voir débouter de ses demandes.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse a fait valoir que le montant de primes réclamées n'est pas prouvé.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle conteste encore la demande de la requérante en paiement de ses primes dans son montant, demande qui ne serait pas prouvée par des pièces.

Elle a finalement fait valoir qu'elle s'oppose à au versement de pièces supplémentaires alors que l'affaire aurait en application de l'article 110 du nouveau code de procédure civile dû être prête à la première audience.

La requérante a fait répliquer que les primes litigieuses sont des primes contractuelles, de sorte que les conditions de fixité, de constance et de généralité ne devraient pas être remplies en l'espèce.

Elle a ainsi fait valoir qu'il ne saurait en l'espèce pas être question d'un droit acquis au paiement de ces primes.

Elle a ensuite fait valoir que la partie défenderesse n'a jamais invoqué que la raison du non-paiement des primes en question serait le chiffre d'affaires de l'hôtel qui aurait continué de croître.

Elle a ainsi fait valoir que la partie défenderesse a indiqué que le problème réside dans le fait qu'elle n'a pas été évaluée.

Elle a cependant fait valoir que le défaut d'évaluation annuelle est imputable à la partie défenderesse et qu'elle ne saurait pas en pâtir.

Elle a partant demandé à voir fixer ses primes pour les années 2017 et 2018 au montant de 10.000.- € sinon à ce que le tribunal les fixe ex aequo et bono.

La partie défenderesse a fait répliquer que la requérante doit prouver le montant de sa demande.

La requérante a fait répliquer qu'il résulte de l'échange de mails entre les parties au litige qu'elle a accepté la proposition de la partie défenderesse.

Elle a en effet fait valoir que les parties au litige ont trouvé un accord écrit sur la date de cessation du contrat de travail et sur la date de son départ.

Elle a ainsi donné à considérer que les deux parties au litige ont exécuté le contrat et qu'il n'a existé entre elles qu'un seul désaccord, à savoir le bonus.

La requérante a finalement demandé à voir enjoindre à la partie défenderesse de produire son chiffre d'affaires global, ainsi que celui du département dans lequel elle a travaillé, ceci sous peine d'une astreinte de 100.- € par jour de retard à partir de la notification du présent jugement.

La partie défenderesse a contesté la demande en injonction de produire des pièces alors que les pièces que la requérante voudrait voir produites ne sont pas clairement identifiées.

Elle s'est finalement demandé si ces pièces existent encore et si elles sont déterminantes pour la solution du litige.

La requérante a fait répliquer qu'elle demande à voir enjoindre à la partie défenderesse de produire pour les années 2017 et 2018 les résultats de fin d'année GOP basés sur les chiffres audités pendant l'année par les réviseurs, ainsi que les performances du département (QPR, affiliations SOCIETE2.), etc.).

La partie défenderesse s'est finalement demandé quelles pièces comptables la requérante veut concrètement voir produire.

b) Quant aux motifs du jugement

Aux termes du point 3 de l'avenant au contrat de travail conclu entre les parties au litige le 4 décembre 2015 :

« Une prime de fin d'année (MIC = Management Incentive Contribution) vous est octroyée sur base des critères suivants :

- a) Les résultats de fin d'année GOP basés sur les chiffres audités pendant l'année par les Réviseurs*
- b) L'évaluation globale annuelle en décembre*
- c) La performance du département (QPR, affiliation du SOCIETE2.), etc.). ».*

La prime prévue par le point 3 de l'avenant au contrat de travail du 4 décembre 2015 a ainsi été contractuellement stipulée par les parties au litige à partir de l'année 2015.

La prime est partant due en vertu d'un engagement exprès contenu dans le contrat de travail de la requérante.

La requérante n'a partant pas à démontrer que la partie défenderesse lui redoit cette prime en vertu d'un usage qui est prouvé lorsque la prime remplit les conditions de fixité, de constance et de généralité.

Il est ensuite constant en cause que la partie défenderesse n'a pas procédé à l'évaluation annuelle de la requérante pour les années 2017 et 2018.

En ce qui concerne en premier lieu la demande en paiement de la prime pour l'année 2018, il résulte des éléments du dossier que la requérante a été en congé de maternité du 1^{er} octobre 2017 au 17 février 2018, puis en congé parental du 18 février au 17 août 2018.

S'il est exact, comme l'a fait plaider la requérante, qu'une salariée conserve pendant son congé de maternité le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis avant le début du congé de maternité, il n'en reste pas moins que la requérante n'a pas travaillé pendant la période allant du 1^{er} janvier au 17 février 2018, de sorte que la prime n'est pas due pour cette période.

En ce qui concerne ensuite la période allant du 18 février au 17 août 2018, d'après l'article L.234-47 du code du travail, pendant la durée du congé parental à plein temps, le contrat de travail est suspendu intégralement, de sorte que le droit au paiement de la prime a pour cette période également été suspendu.

La demande de la requérante en paiement de la prime pour l'année 2018 doit partant être déclarée non fondée.

Il n'y a dès lors pas non plus lieu de faire droit à la demande en injonction de produire des pièces pour l'année 2018.

En ce qui concerne ensuite la demande de la requérante en paiement de la prime pour l'année 2017, le contrat de travail conclu entre les parties au litige ne soumet pas le paiement de la prime à la condition que la requérante doit avoir travaillé toute l'année pour pouvoir la toucher, de sorte que moyen afférent de la partie défenderesse doit être rejeté.

Il aurait ainsi appartenu à la partie défenderesse de procéder à l'évaluation annuelle de la requérante pour l'année 2017, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

La demande de la requérante en paiement de la prime pour l'année 2017 doit cependant être déclarée non fondée alors que la requérante est restée en défaut de prouver cette demande dans son montant.

La demande de la requérante en injonction de produire des pièces doit encore être rejetée pour l'année 2017 alors que les pièces que la requérante veut voir produites ne permettront pas au tribunal de déterminer le montant de la prime auquel elle peut prétendre pour l'année 2017.

Il n'a en effet d'une part pas été procédé à l'évaluation annuelle de la requérante pour l'année 2017 et le tribunal ignore également les modalités de calcul de la prime litigieuse qui ne ressortiront pas des pièces que la requérante veut voir produire.

Le tribunal de ce siège ne saurait finalement pas déterminer le montant de la prime en question ex aequo et bono.

A défaut pour la requérante d'avoir prouvé le montant de la prime auquel elle peut prétendre pour l'année 2017 et à défaut pour elle d'avoir mis le tribunal en mesure de calculer cette prime, la demande de la requérante en paiement d'une prime pour l'année 2017 doit également être déclarée non fondée.

La demande de la requérante en paiement de primes doit partant au vu des considérations qui précèdent être déclarée non fondée.

B. Quant à la demande de la requérante en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral qu'elle aurait subi en raison du non-paiement de ses primes

a) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 5.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait du non-paiement de ses primes.

La partie défenderesse a contesté la deuxième demande de la requérante dans son principe et dans son montant.

b) Quant aux motifs du jugement

La deuxième demande de la requérante doit être déclarée non fondée alors que la demande de cette dernière en paiement de primes a été rejetée.

C. Quant à la demande de la requérante en remboursement de ses frais d'avocat

A. Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui rembourser le montant de 2.500.- € à titre des frais d'avocat qu'elle a dû déboursier dans la présente affaire.

Elle a plus particulièrement fait valoir à l'appui de cette demande que cette dernière est en tout état de cause prouvée pour le montant de 1.170.- €

La partie défenderesse a contesté la demande de la requérante en remboursement de ses frais d'avocat.

B. Quant aux motifs du jugement

Etant donné que la demande de la requérante en paiement de ses primes a été déclarée non fondée, sa demande en remboursement de ses frais d'avocat doit l'être également.

II. Quant à la demande de la partie défenderesse

A. Quant aux moyens des parties au litige

A l'audience du 20 décembre 2022, la partie défenderesse a formulé une première demande reconventionnelle tendant à voir condamner la requérante à lui payer le montant de 7.106,66 € à titre d'indemnité compensatoire de préavis.

A l'appui de sa première demande reconventionnelle, la partie défenderesse a fait valoir

- que la requérante a déménagé au Portugal pendant son congé parental qui a couru du 18 février au 17 août 2018 ;
- que la requérante a ainsi fait une déclaration de départ à la commune d'ADRESSE3.) avec effet au 19 février 2018 ;
- que la requérante a demandé à faire du home office pendant son congé parental, ce qu'elle a dû lui refuser ;
- qu'une reprise de poste en présentiel a alors été impossible alors que la requérante était partie au Portugal ;
- que la requérante a démissionné de son poste le 24 juillet 2018 sans donner le préavis légal ;
- qu'elle a ainsi fait coïncider la fin de son préavis avec la date du 31 août 2018 en exigeant dans son courrier de démission de pouvoir prendre son solde de congés ;
- que la requérante ne pouvait en raison de son congé parental cependant pas démissionner avant le 18 août 2018 avec prise d'effet de la période de préavis au 1^{er} septembre 2018 ;

- que la requérante lui redoit partant à ce jour une indemnité compensatoire de préavis préavis d'un montant de 7.106,66 €

La requérante a fait valoir que la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse est irrecevable pour cause de forclusion.

Elle a ainsi fait valoir que la partie défenderesse a formulé cette demande reconventionnelle pour la première fois à l'audience.

Elle a à titre subsidiaire fait valoir qu'elle a respecté son préavis suivant l'accord des parties.

Elle a ainsi fait exposer

- qu'elle est partie au Portugal pendant son congé parental ;
- qu'elle a proposé à la partie défenderesse par mail du 20 mai 2018 de travailler la moitié de son temps de travail en télétravail et la moitié de son temps de travail au siège de la société ;
- que la partie défenderesse, qui voulait l'obliger à revenir habiter au Luxembourg, lui a par mail du 24 mai 2018 proposé d'autres modalités ;
- qu'elle n'a dans son mail du 31 mai 2018 pas accepté cette proposition ;
- que la partie défenderesse lui a alors fait une nouvelle proposition le 31 mai 2018 qu'elle a acceptée le même jour ;
- que la partie défenderesse lui a ainsi proposé de cesser le contrat de travail à la date du 30 juin 2018 avec une prise de ses congés du 20 août au 31 août 2018 ;
- qu'elle a ainsi donné son accord sur la date de la fin des relations de travail entre les parties au litige, ainsi que sur la date des congés proposés ;
- que la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse n'est dès lors pas fondée.

La partie défenderesse a contesté que les parties au litige aient trouvé un accord au sujet de la fin de leur relation de travail.

Elle a en effet fait valoir que la requérante a contesté la moitié de ce qu'elle lui a proposé.

Elle a ainsi fait référence à son mail du 31 mai 2018 pour retenir qu'elle a demandé à la requérante de respecter son préavis de deux mois si elle voulait démissionner.

Elle a ainsi fait valoir qu'elle lui a rappelé la loi.

Elle a cependant fait valoir que la requérante a démissionné le 24 juillet 2018 pendant son congé parental en violation de la loi et de ce qui avait été convenu.

Elle a ainsi fait valoir que la requérante aurait dû respecter son préavis à partir du 18 août 2018, ce qu'elle n'aurait pas fait.

B. Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne en premier lieu le moyen de la requérante relatif à l'irrecevabilité de la première demande reconventionnelle de la partie défenderesse pour cause de forclusion, la loi ne prévoit pas de délai dans lequel l'employeur doit en cas de résiliation du contrat de travail par le salarié introduire sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis.

La première demande reconventionnelle de la partie défenderesse est partant recevable et le moyen relatif à la forclusion de cette demande doit être rejeté.

En ce qui concerne ensuite le bien-fondé de la demande reconventionnelle, aux termes de l'article L.234-48(4) du contrat de travail :

« Le salarié dont le contrat est suspendu suite à la prise d'un congé parental et qui ne souhaite pas reprendre son emploi à l'expiration du congé est tenu d'en informer l'employeur, moyennant lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai égal à celui qu'il devrait respecter en cas de démission conformément à l'article L.124-4, alinéa 2.

Toutefois, l'obligation visée à l'alinéa qui précède ne dispense pas le salarié de notifier en due forme à l'employeur la résiliation du contrat, la notification ne pouvant cependant avoir lieu qu'au plus tôt le premier jour suivant le dernier jour du congé parental. ».

D'après l'article L.124-6 du code du travail, la partie qui résilie le contrat à durée indéterminée sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis visés aux articles L.124-4 et L.124-5 est tenue de payer à l'autre partie une indemnité compensatoire de préavis égale au salaire correspondant à la durée du préavis ou, le cas échéant, à la partie de ce délai restant à courir.

D'après l'article L.124-4 du code du travail, en cas de résiliation par le salarié, le contrat de travail prend fin à l'expiration d'un délai de préavis égal à la moitié du délai de préavis auquel le salarié peut prétendre conformément aux dispositions du paragraphe (2) de l'article L.124-3.

Finalement, aux termes de l'article L.124-3(2) du code du travail :

« En cas de licenciement d'un salarié à l'initiative de l'employeur, le contrat de travail prend fin :

à l'expiration d'un délai de préavis de deux mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à cinq ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de quatre mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre cinq ans et moins de dix ans ;

à l'expiration d'un délai de préavis de six mois pour le salarié qui justifie auprès du même employeur d'une ancienneté de services continus de dix ans au moins. ».

Or, comme l'a à juste titre fait plaider la partie défenderesse, il résulte en premier lieu de l'échange de mails entre PERSONNE2.) et la requérante que cette dernière n'a contrairement à la proposition de son ancien employeur pas démissionné de son poste de travail le 30 juin 2018 avec un préavis de deux mois.

La requérante a en effet démissionné de son travail le 24 juillet 2018.

Les parties au litige n'ont ainsi pas trouvé d'accord en ce qui concerne la cessation de leur relation de travail.

La requérante aurait ensuite en application des articles L. 234-48(4), L.124-4 et L.124-3 du code du travail en tout état de cause dû respecter un préavis de deux mois, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

Etant donné que la requérante a été au service de la partie défenderesse du 1^{er} juillet 2011 au 24 juillet 2018, elle aurait en effet d'après ces articles dû respecter un préavis de deux mois.

La demande de la partie défenderesse en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis doit partant en application de l'article L.124-6 du code du travail être déclarée fondée pour le montant de [2(mois) X 2.870.- €(salaire mensuel) =] 5.740.- €

La requérante n'a en effet pas contesté que son salaire mensuel s'est au moment de la résiliation de son contrat de travail chiffré à la somme de 2.870.- €

III. Quant aux demandes des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

La demande de la requérante en allocation d'une indemnité de procédure doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 1.000.- €

Il est inéquitable de laisser à la charge de la partie défenderesse l'intégralité des sommes exposées par elle et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert et aux difficultés qu'elle comporte, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir à la partie défenderesse à la somme réclamée de 1.000.- €

IV. Quant à la demande de la requérante en exécution provisoire du présent jugement

La requérante demande finalement l'exécution provisoire du présent jugement nonobstant toute voie de recours.

La dernière demande de la requérante doit être déclarée non fondée eu égard à l'issue du litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du Travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

déclare les demandes principales et reconventionnelles recevables en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle chiffre définitivement sa demande en remboursement de ses frais d'avocat à la somme de 2.500.- €;

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) et les rejette ;

déclare fondée la première demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. pour le montant de 5.740.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 5.740.- € avec les intérêts légaux à partir du 20 décembre 2022, date de la demande reconventionnelle, jusqu'à solde ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.000.- €;

partant **condamne** PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. le montant de 1.000.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Béatrice SCHAFFNER, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du Tribunal du Travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits, et prononcé, par la Présidente à ce déléguée, assistée du greffier Yves ENDERS, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Béatrice SCHAFFNER

s. Yves ENDERS