

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2091 / 2023
L-TRAV-530/21**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
10 JUILLET 2023**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du tribunal du travail de Luxembourg
Mona-Lisa DERIAN	assesseur-employeur
Miguel RODRIGUES	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à L-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Victorien HERGOTT, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

et

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) Sàrl., établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Erol YILDIRIM, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David YURTMAN, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

ainsi que

de **L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'État, ayant ses bureaux à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Claudio ORLANDO, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, faisant défaut à l'audience.

Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 5 août 2021.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 23 août 2021. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 26 juin 2023. Lors de cette audience Maître Victorien HERGOTT exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Erol YILDIRIM répliqua pour la société défenderesse. L'ÉTAT DU GRAND-DUCHÉ DE Luxembourg fit défaut.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement

qui suit :

Objet de la saisine

PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 5 août 2021, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) Sàrl devant le Tribunal du travail de Luxembourg, aux fins de voir :

- déclarer justifiée sa démission pour faute grave de la société SOCIETE1.) Sàrl,
- condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer le montant de 36.000 euros au titre du préjudice moral et le montant de 36.000 au titre du préjudice matériel, avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde,
- condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer le montant de 12.000 euros à titre d'indemnité de préavis, avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde,
- condamner la société SOCIETE1.) Sàrl à lui payer au requérant le montant de 3.000 euros à titre d'indemnité de départ, avec les intérêts légaux à partir du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde,

- condamner encore la société SOCIETE1.) Sàrl à lui remettre ses fiches de salaires du mois de novembre 2020 au mois de mai 2021, sous peine d'astreinte de 100 euros par jour de retard à compter du jour du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à compter de la notification du jugement à intervenir.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) Sàrl aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile de 2.000 euros.

À l'audience du 26 juin 2023, PERSONNE1.) a chiffré ses demandes et paiement et en indemnisation aux montants suivants :

Indemnité compensatrice de préavis	15.036,36 euros
Indemnité de départ	3.759,09 euros
Préjudice matériel	11.141,91 euros
Préjudice moral	45.108,84 euros

Société SOCIETE1.) Sàrl

À l'audience du 26 juin 2023, la société SOCIETE1.) Sàrl conclut au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

Elle demande, à titre reconventionnel, la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement des montants suivants :

- indemnité de préavis de 4.610 euros, correspondant à deux mois de salaire, sur base de l'article L.124-6 du code du travail,
- dommages et intérêts pour préjudice moral : 2.000 euros,
- dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire : 2.000 euros.

La société SOCIETE1.) Sàrl sollicite enfin la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'éducatrice par la société SOCIETE1.) Sàrl suivant contrat de travail à durée indéterminée du 16 décembre 2014, prévoyant une prise d'effet à la même date.

Le 28 avril 2021, PERSONNE1.) a adressé, par l'intermédiaire de son mandataire, le courrier suivant à « *la direction* » de la société SOCIETE1.) Sàrl :

« (...) Madame PERSONNE1.) bénéficie au sein de votre société d'une expérience de travail tout à fait remarquable faite de bons et loyaux services.

À ce titre seulement, son cas mérite qu'on s'y intéresse plus qu'à la normale.

Jusque fin 2015, les relations étaient cordiales donnant même lieu à paiement d'un bonus en 2014 et en 2015.

Cependant les relations avec vous-même se sont très rapidement détériorées jusqu'à atteindre un point critique ces derniers temps qu'il nous faut dénoncer officiellement.

Voici les faits sans exhaustivité :

En janvier 2016, vous demandez à ma cliente d'annuler ses congés alors qu'un voyage était prévu. Ma cliente a refusé ce qui a occasionné chez vous une rancœur plus que déplacée. Vous ne lui avez en effet plus adressé la parole pendant plusieurs jours.

Cette même année, sa demande de congé de 3 semaines lui a été refusée sans autre justification alors que le mois d'août est particulièrement calme et qu'il y avait trop de personnel comparativement aux enfants. Ce refus a été systématique.

Vous demandez à ma cliente de prendre tous ses congés avant la fin de l'année civile sans possibilité de report ce qui est contraire à la loi.

En décembre 2018, vous avez annulé les congés de ma cliente accordés préalablement, ceci encore en violation de la loi. Ceci a eu comme conséquence que Madame PERSONNE1.) a dû écourter son séjour familial. Vous avez reproché à ma cliente à cette occasion un manque d'esprit d'équipe lors d'une convocation sans autres développements.

Cette même année. Sa prime a été réduite sans autre explication.

Ma cliente au vu des développements qui précèdent note une différence de traitement flagrante entre elle et ses collègues s'agissant particulièrement de l'octroi des congés et respectivement de leur annulation sans crier gare.

En avril 2019, Madame PERSONNE1.) tombe enceinte. Vous ne manquez pas de manifester votre mécontentement et de lui indiquer que le timing ne vous arrange pas. Plutôt que de l'écarter comme vous le faites avec toutes vos salariées, vous allez demander une adaptation de poste. Tout cela serait acceptable si par la suite Madame PERSONNE1.) ne se retrouvait pas régulièrement seule entre 7 et 9 heures le matin, ainsi qu'entre midi pendant que vous et d'autres collègues alliez faire votre séance de sport au "SOCIETE2.)".

Madame PERSONNE1.) sera régulièrement isolée. Vous ignorez certains de ses messages sciemment.

Plus récemment, la pandémie a entraîné des arrêts inévitables de Madame PERSONNE1.) afin de garder ses enfants. En réponse à ces arrêts, ma cliente doit encore déplorer mécontentement, froideur et agacement de la part de sa hiérarchie, ce qui ajoute à une situation déjà très angoissante.

Blocage sur les demandes de congé d'été alors que selon vous, il faut attendre le retour d'une collègue de son congé parental prévu en mai alors qu'en réalité aucune raison objective ne fait obstacle à l'octroi de ces congés.

Vous appelez "sorcières" des collègues de travail qui ont osé remettre en question votre attitude par l'intermédiaire d'un avocat.

Madame PERSONNE1.) souffre de plusieurs pathologies attestées par médecins spécialisés en réaction à ses conditions de travail et au traitement tout particulier qui lui est fait. Son état s'est aggravé à son retour de congé maladie alors qu'elle a dû apprendre que sa maladie était remise en question par vos soins devant l'ensemble du personnel. À cette occasion, un pari a été ouvert sur sa date de retour. Vous avez alors manifesté votre refus de manger avec l'équipe dès le retour au travail de ma cliente. Vous avez notamment attribué les jours de congé en son absence lors d'une visite de courtoisie de la fameuse collègue qu'il fallait attendre en mai.

Mais aussi et surtout, vous avez sciemment payé le salaire de ma mandante en retard générant chez elle un stress inutile dans un esprit de représailles.

J'apprends que récemment vous avez demandé à Madame PERSONNE1.) le retour des clefs sous de sombres motifs.

Votre attitude à cet égard se passe de commentaires.

Je ne permets de vous informer à toutes fins utiles qu'il est admis que le licenciement pour absentéisme habituel pour raison de santé n'est pas justifié si la maladie ayant causé les absences anormalement longues a pour origine l'activité professionnelle du salarié.

Ensuite, permettez-moi de vous rappeler que par application du principe selon lequel les conventions s'exécutent de bonne foi, conformément à l'article 1134 alinéa 3 du code civil, un employeur doit à l'évidence s'abstenir de tout harcèlement et de tout acte de violence envers ses salariés (article L.245-4(1) du code du travail), il ne peut pas non plus rester inactif lorsque ses salariés sont victimes d'actes dégradants commis par les collègues ou par des tiers, tant que ces salariés travaillent sous sa responsabilité (...) ».

Le 14 mai 2021, le mandataire de la société SOCIETE1.) Sàrl a adressé le courrier suivant au mandataire d'PERSONNE1.) :

« (...) Ma mandante est particulièrement surprise que votre cliente fasse référence à des faits qui se seraient produits au cours des années 2016, 2018 et 2019, qui sont au demeurant formellement et énergiquement contestés.

Ces accusations mensongères ne méritent aucune réplique.

Vous prétendez ensuite que votre cliente se sentirait régulièrement isolée, or, il n'en est rien [...]

Concernant les pathologies dont se plaint votre cliente, elles ne sont, en aucun cas, dues à ses conditions de travail.

En effet, le 15 mars 2021, votre cliente avait informé une collègue de travail qu'elle était absente en raison de douleurs aux omoplates et au cou.

Lors de la prolongation de son absence pour cause de maladie, elle a déclaré à sa collègue de travail souffrir des mêmes maux.

À une autre collègue de travail, votre cliente s'est plainte de ne pas réussir à concilier sa vie de famille et sa vie professionnelle et de ne pouvoir compter sur le soutien de son époux, ceci expliquant sa demande du 22 février 2021 d'être licenciée avec préavis afin de pouvoir bénéficier des indemnités de chômage.

Face au refus justifié de l'employeur, votre cliente a prétendu qu'elle déposera sa démission au début de mois de mai 2021 afin de mettre définitivement fin aux relations de travail à l'issue de son préavis.

Ma mandante n'est pas dupe, votre cliente tente de faire croire qu'elle est victime d'acte d'harcèlement pour négocier une rupture conventionnelle des relations de travail. Ma mandante a été pourtant claire. Si votre cliente entend mettre un terme aux relations de travail, il lui est loisible de démissionner.

Les agissements de votre cliente sont particulièrement graves.

Aucune des collègues de travail de votre cliente n'a constaté le moindre acte constitutif d'harcèlement moral. (...) ».

Par courrier du 25 mai 2021 de son mandataire, PERSONNE1.) a démissionné avec effet immédiat : « *Je vous informe que Madame PERSONNE1.) [...] démissionne avec effet immédiat de son poste de travail* ».

Motifs de la décision

Quant à la demande en production des fiches de salaire relatives aux mois de novembre 2020 à mai 2021

PERSONNE1.) sollicite la condamnation de la société SOCIETE1.) Sàrl à lui remettre ses *fiches de salaires* des mois de novembre 2020 à mai 2021, sous peine d'astreinte

de 100 euros par jour de retard à compter du jour du dépôt de la requête introductive d'instance, sinon à compter de la notification du jugement à intervenir.

À l'audience du 26 juin 2023, la société SOCIETE1.) Sàrl soutient, sans produire les fiches de salaire demandées, que ces dernières auraient déjà été préalablement transmises à PERSONNE1.).

Par courriel du 27 juin 2023 adressé au Tribunal et au mandataire d'PERSONNE1.), le mandataire de la société SOCIETE1.) Sàrl a transmis les fiches de salaire d'PERSONNE1.) des mois de novembre 2020 à mai 2021, affirmant que « (...) les fiches de salaire étaient remis[es] en mains propres à tous les salariés de la crèche (...) », ajoutant ne pas s'opposer « à une éventuelle rupture de délibéré ».

Sollicité par le Tribunal pour prise de position, le mandataire d'PERSONNE1.) a répondu par courrier du 28 juin 2023 : « (...) Pour ma part, je m'oppose évidemment à cette demande de rupture de délibéré qui n'est qu'un moyen dilatoire, incohérent et tardif visant à nuire à Madame PERSONNE1.) jusqu'au bout. En l'état actuel, l'employeur ne communique d'ailleurs à sa salariée et à Votre Tribunal qu'après plus de deux années des fiches de paie (...) ».

Nonobstant le fait que pareille attitude de transmission en cours de délibéré ne saurait recevoir l'approbation du Tribunal, il demeure qu'au jour du prononcé du jugement, il est établi que la société SOCIETE1.) Sàrl a transmis à PERSONNE1.) les fiches de salaire réclamées, de sorte que — sans préjudice de toute contestation pouvant le cas échéant naître du contenu desdites fiches — la demande d'PERSONNE1.) en condamnation à remise desdits documents sous peine d'astreinte est devenue sans objet.

Il convient dès lors de statuer en ce sens, étant précisé que décider l'inverse, sur la seule base de la situation telle qu'elle se présentait à l'audience du 26 juin 2023, risquerait de créer des difficultés d'exécution insurmontables.

Examen du bien-fondé de la démission pour faute grave dans le chef de la société SOCIETE1.) Sàrl

À l'appui de sa demande, PERSONNE1.) renvoie au courrier de son mandataire du 28 avril 2021 et l'ensemble des faits y présentés. Il résulterait de la jurisprudence que face à une telle dénonciation, l'employeur serait l'obligation de mener une enquête ; en l'espèce, cela n'aurait pas été fait, l'employeur se contentant simplement de répondre 14 jours après que les « *accusations mensongères ne méritent aucune réplique* ». Les faits dénoncés, l'absence d'enquête suite à la dénonciation, ainsi que l'absence de délivrance de fiches de salaire entre novembre 2020 et mai 2021, constitueraient autant d'éléments caractéristiques du harcèlement moral dont elle aurait été victime et qui l'aurait forcée à démissionner avec effet immédiat.

La société SOCIETE1.) Sàrl soutient qu'PERSONNE1.) ne verserait aucune pièce justificative à l'appui de ses allégations, mais qu'il résulterait en revanche de ses propres pièces, à savoir des attestations testimoniales d'autres salariées, que la requérante aurait en réalité voulu démissionner pour des motifs personnels, sinon cherchait à être licenciée avec préavis afin de bénéficier des allocations de chômage.

La démission du salarié pour motif grave dans le chef de l'employeur n'est soumise à aucune règle de forme, le salarié n'est pas obligé de communiquer les motifs de sa démission à l'employeur et il suffit que le salarié les énonce en cas d'action en justice. Les motifs à la base de la démission avec effet immédiat doivent avoir existé au moment de la démission et, conformément à l'article L.124-10(6) du Code du travail, ils ne doivent pas être antérieurs de plus d'un mois à la rupture de la relation de travail.

Le harcèlement moral suppose des actes répétés attentatoires aux droits et à la dignité du salarié et aboutissant à la dégradation délibérée des conditions de travail. Il s'agit d'une conduite fautive répétée dont le caractère vexatoire, humiliant ou attentatoire à la dignité perturbe l'exécution du contrat de travail de la personne qui en est la victime.

Conformément à l'article L. 124-10 (6) alinéa 1^{er} du code du travail, le salarié ne peut invoquer à base de sa démission avec effet immédiat que des faits dont il a eu connaissance dans le mois. Néanmoins, en présence de faits ou fautes s'étant produits endéans ce mois, le salarié peut invoquer, pour appuyer sa démission, des faits ou fautes similaires qui se sont produits antérieurement, mais il faut que le fait qui remonte à moins d'un mois revête un caractère de gravité suffisant.

La législation luxembourgeoise n'instaure aucune présomption, de sorte que la charge de la preuve des éléments constitutifs du harcèlement moral incombe au salarié (Cour, 3^{ème} ch., 26 avril 2018, n° 44560 du rôle).

En l'espèce, le premier fait énoncé dans le courrier du mandataire d'PERSONNE1.) du 28 avril 2021 se situe « *en janvier 2016* » et le dernier fait daté de la liste est situé au mois d'avril 2019 ; les autres faits dont il est fait état ne sont pas datés, ni datables au regard des pièces versées par PERSONNE1.), sur laquelle pèse la charge de la preuve. Ni l'ordonnance du médecin généraliste PERSONNE2.) du 29 mars 2021 libellée « *Nécessite 8 séances en psychothérapie Motif : affect anxiodépressif sur contexte professionnel* », ni les certificats médicaux d'incapacité de travail établis pour la période à partir du 15 mars 2021 jusqu'à la démission pour faute grave du 25 mai 2021, ne sauraient, à eux seuls et devant le contenu des pièces versées par la société défenderesse, être considérés comme révélateurs de l'existence de faits de harcèlement moral dans le mois précédant le 25 mai 2021, voire le 28 avril 2021.

Il ne résulte par ailleurs d'aucun élément versé aux débats qu'PERSONNE1.) ait, préalablement à sa demande judiciaire y relative contenue dans sa requête introductive d'instance du 5 août 2021, réclamé ses fiches de salaire de novembre 2020 à mai 2021, de sorte que le reproche de harcèlement via le défaut de délivrance de fiches de salaire se situe postérieurement à la démission de la salariée et ne peut dès lors être pris en considération dans l'appréciation de ladite démission.

Dès lors, PERSONNE1.) reste en défaut d'appuyer valablement sa démission sur un acte de harcèlement moral dont elle aurait été la victime et qui se serait produit moins d'un mois avant cette démission.

Dans les conditions ainsi exposées, et devant le fait que son courrier du 28 avril 2021 était certes subtilement adressé « *à l'att. de la direction* » de la société SOCIETE1.) Sàrl alors même que les faits recensés visent exclusivement PERSONNE3.), gérante

unique de ladite société, cette dernière a, dans la configuration spécifique de l'espèce et apprécié *in concreto*, valablement pu réagir en sa qualité d'employeur par une réponse écrite de son mandataire du 14 mai 2021 aux accusations portées, accompagnée de trois attestations testimoniales émanant d'autres salariées. En effet, en présence du conflit précisément repérable entre la salariée PERSONNE1.) et la directrice de la société SOCIETE1.) Sàrl, les dispositifs jurisprudentiels anti-harcèlement que constituent l'obligation d'entendre la victime présumée et celle de mener une enquête interne, ne sauraient, en l'occurrence, constituer une fin en soi, alors qu'il ne saurait être légitimement admis que leur mise en œuvre aurait débouché sur un résultat différent de celui de l'échange des courriers d'avocat des 28 avril 2021 et 14 mai 2021.

Le fait que la société SOCIETE1.) Sàrl n'ait pas réagi de la manière voulue par PERSONNE1.) au courrier de son mandataire du 28 avril 2021 — soit en accédant à ses demandes pourtant pas des plus explicites (« (...) vous voudrez bien me communiquer votre procédure et revenir vers moi dans le délai de quinzaine en vue de trouver une solution pour Madame PERSONNE1.) (...) »), soit, tel que le laissent entendre les attestations testimoniales versées par l'employeur, en lui proposant une voie de sortie bénéfique de son contrat de travail — ne représente dès lors pas non plus un motif qui aurait justifié une démission avec effet immédiat.

Il résulte de ce qui précède qu'aucun acte de harcèlement moral n'a été valablement invoqué et établi par PERSONNE1.) dans le chef de la société SOCIETE1.) Sàrl.

Dans ces conditions, la démission avec effet immédiat du 25 mai 2021 doit être déclarée non justifiée et, par voie de conséquence, il y a lieu de déclarer non fondées les demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation des préjudices matériel et moral, en allocation d'une indemnité compensatoire de préavis et en allocation d'une indemnité de départ.

Quant aux demandes reconventionnelles de la société SOCIETE1.) Sàrl

– Demande en condamnation au paiement de l'indemnité de préavis

En ce qui concerne la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) Sàrl en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis de deux mois de salaire, l'article L.124-6 alinéa 1^{er} du code du travail dispose que la partie qui résilie le contrat sans y être autorisée par l'article L.124-10 ou sans respecter les délais de préavis 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.

PERSONNE1.) dit s'opposer à la demande de la société SOCIETE1.) Sàrl.

L'indemnité compensatoire de préavis est un montant forfaitaire, dans le sens qu'elle n'est pas fonction du préjudice réellement subi par l'employeur.

Eu égard à l'ancienneté de service continue de six ans d'PERSONNE1.) au moment de sa démission, elle aurait dû respecter, en cas de démission avec préavis, un

préavis de deux mois, au regard des dispositions de l'article L.124-4, ensemble l'article L.124-3, du code du travail.

La demande de la société SOCIETE1.) Sàrl doit dès lors être déclarée fondée pour un montant de (2 x 2.305 euros, montant initial du salaire figurant au contrat de travail du 16 décembre 2014 et auquel se réfère la société SOCIETE1.) Sàrl pour formuler sa demande =) 4.610 euros.

– *Demande en indemnisation d'un préjudice moral*

Quant à la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) Sàrl en paiement du montant de 2.000 euros à titre de dommages et intérêts pour « *dommage moral* » vu « *la brutalité de la démission* » qui l'aurait contrainte « *à remplacer et à bricoler* », demande contestée par PERSONNE1.), il y a lieu de constater que la démission de la salariée est intervenue après une absence depuis plus de deux mois pour cause d'incapacité de travail justifiée et qu'au demeurant, l'employeur ne verse aucune pièce de nature à justifier d'un quelconque dommage, de sorte que cette demande n'est pas fondée.

– *Demande en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire*

Vu l'attitude procédurale de la société SOCIETE1.) Sàrl face à la demande d'PERSONNE1.) en production des fiches de salaire relatives aux mois de novembre 2020 à mai 2021 (voir *supra*), l'action judiciaire lancée par PERSONNE1.) ne saurait revêtir aucun caractère fautif, de sorte que la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) Sàrl en allocation de dommages et intérêts pour procédure abusive et vexatoire n'est pas fondée.

Accessoires

– *Demande en exécution provisoire*

La partie demanderesse sollicite l'exécution provisoire du présent jugement ; au vu de l'issue du litige, il n'y a pas lieu de la prononcer.

– *Demandes des parties en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE1.) n'obtenant pas gain de cause, elle est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

À défaut pour la société SOCIETE1.) Sàrl de justifier en quoi il serait inéquitable de laisser à sa charge les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

– *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge d'PERSONNE1.).

PAR CES MOTIFS :

le Tribunal du travail de Luxembourg,
statuant contradictoirement et en premier ressort,

vidant l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

dit sans objet la demande d'PERSONNE1.) en production sous peine d'astreinte de ses fiches de salaire relatives aux mois de novembre 2020 à mai 2021,

dit non justifiée la démission avec effet immédiat d'PERSONNE1.) du 25 mai 2021,

déboute PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral, ainsi qu'en paiement d'une indemnité de préavis et d'une indemnité de départ,

dit fondée la demande reconventionnelle de la société SOCIETE1.) Sàrl à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de préavis à concurrence du montant réclamé de 4.610 euros,

partant,

condamne PERSONNE1.) à payer la société SOCIETE1.) Sàrl le montant de 4.610 euros,

dit non fondées les autres demandes reconventionnelles de la société SOCIETE1.) Sàrl,

dit non fondées les demandes respectives des parties en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit qu'il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement,

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

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière