

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2693 / 2023
L-TRAV-247/22**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
23 OCTOBRE 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
Joey TIHES	assesseur-employeur
Erwann SEVELLEC	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 Catia OLIVEIRA, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Filipe VALENTE, avocat à la Cour, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette.

et

la société à responsabilité limitée simplifiée SOCIETE1.) s.à r.l.-s, 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 la société à responsabilité limitée WH AVOCATS S.à r.l., inscrite à la liste V du barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-1630 Luxembourg, 46, rue Glesener, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 265 326, représentée aux fins des présentes par Maître Max LENERS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Anne HERTZOG, 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 Olivier UNSEN, 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 24 avril 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 16 mai 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 25 septembre 2023. Lors de cette audience Maître Catia OLIVEIRA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Max LENERS répliqua pour la société défenderesse.

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 27 avril 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, conformément à son décompte actualisé, le tout avec les intérêts légaux tels que spécifiés dans la requête :

Indemnité compensatoire de préavis (2 mois de salaire)	4.745,42 euros
Préjudice matériel (période de référence de 3 mois)	7.118,13 euros
Préjudice moral	4.745,42 euros
Salaire de janvier 2022	2.372,71 euros
Indemnité pour jours de congés non pris	p.m.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation de la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. 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 25 septembre 2023, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congés non pris. Il convient de lui en donner acte.

Société SOCIETE1.) s.à r.l.-s.

À l'audience du 25 septembre 2023, la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de PERSONNE1.) de PERSONNE1.).

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'agent de nettoyage par la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s., à raison de 20 heures de travail par semaine, suivant contrat de travail à durée indéterminée prévoyant une prise d'effet au 6 octobre 2021, ainsi qu'une période d'essai de 6 mois « *après le commencement du travail* ».

Suivant avenant conclu le 15 décembre 2021, la durée hebdomadaire de travail a été portée à 40 heures.

L'employeur a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 28 décembre 2021, posté à 18.57 heures, qui se lit comme suit :

« (...) Par la présente, nous avons le regret de vous informer de notre volonté de stopper votre contrat de travail du 06 octobre 2021 pour faute grave avec effet immédiat.

En effet, vous deviez travailler à partir aujourd'hui de 09h00 pour le client PERSONNE2.) et PERSONNE3.) et ce jusqu'à midi.

Vous êtes arrivées avec 30 minutes de retard et donc finir à 12.30 heures. A 11h20, vous nous avez téléphoné pour prévenir que vous aviez fini votre travail chez ce client. Nous vous avons demandé de nous attendre (moi-même et votre chef d'équipe) pour pouvoir contrôler votre travail.

Après ce contrôle, nous avons constaté que votre travail était mal fait ou pas fait du tout. Nous vous avons expliqué et exposé nos constats, vous avez commencé à hurler et bousculer violemment votre chef d'équipe en expliquant que vous ne vouliez pas de contrôle et que personne ne doit vous commander ou critiquer votre travail.

Nous vous avons alors demandé de venir de suite au bureau de la société pour que nous puissions vous donner des indications sur les clients à faire durant cette après-midi. A l'heure actuelle, vous ne vous êtes pas présentée aux bureaux et encore moins effectués vos clients de l'après-midi à savoir Mme PERSONNE4.) (à 13h30) et Mr PERSONNE5.) (à 16h00). De plus, vous ne répondez pas au téléphone et ni rendu les clés des différents clients.

C'est pourquoi, nous vous confirmons suite aux faits expliqués que vous êtes licenciés pour faute grave avec effet immédiat à compter du 29 décembre 2021. Nous vous demandons de restituer la totalité du matériel qui a été mis à votre disposition pour effectuer vos différentes tâches et les clés des clients de notre société (...) ».

Ledit courrier de licenciement a été retourné par les services postaux à la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. avec la mention « *retour – non réclamé* ».

PERSONNE1.) produit deux certificats d'incapacité de travail : le premier pour la période du 28 décembre 2021 au 19 janvier 2022, le second pour la période du 18 janvier 2022 au 3 février 2022.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier de son mandataire du 25 mars 2022.

Motifs de la décision

Quant à la forme et quant à la qualification du licenciement du 28 décembre 2021

- Licenciement par lettre recommandée

PERSONNE1.) soutient en premier lieu ne s'être jamais vu notifier la lettre de licenciement litigieuse du 28 décembre 2021, dans la mesure où elle n'en aurait eu connaissance que suite à l'intervention de son mandataire du 2 février 2022.

Or, il est établi, au vu des pièces versées, que la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. a adressé, conformément à l'article L.124-10 (3) du code du travail, le 28 décembre 2021 un courrier recommandé à PERSONNE1.), à l'adresse qui figure tant sur l'avenant au contrat du travail conclu le 15 décembre 2021 que sur le certificat médical de PERSONNE1.) du 28 décembre 2021, et que dès lors la mention « *retour – non réclamé* » sur le courrier recommandé retourné à l'employeur ne saurait recevoir d'autre interprétation que celle que PERSONNE1.) de PERSONNE1.) a choisi de ne pas retirer le courrier de licenciement litigieux auprès des services postaux.

Le moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation par la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. de l'article L.124-10 (3) du code du travail n'est dès lors pas fondé.

- Qualification du licenciement par rapport au cours du contrat de travail

Si la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. se prévaut de la période d'essai de 6 mois telle que stipulée dans le contrat de travail entre parties ayant pris cours le 6 octobre 2021, PERSONNE1.) soutient que la durée de la période d'essai serait contraire à la loi et devrait être ramenée à 3 mois au maximum, et ce par rapport à la nature du travail exercé par PERSONNE1.).

L'article L.121-5 (2) du code du travail dispose que « *la période d'essai convenue entre parties ne peut être inférieure à deux semaines, ni supérieure à six mois. Par dérogation aux dispositions de l'alinéa qui précède, la période maximale d'essai ne peut excéder : trois mois pour le salarié dont le niveau de formation professionnelle n'atteint pas celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique (...)* ».

Compte tenu de l'exigence du texte précité, l'employeur qui engage un salarié et qui entend lui imposer une période d'essai, est tenu de s'informer utilement sur la formation de celui-ci pour fixer la durée de la période d'essai. S'il offre un emploi ne correspondant pas au niveau de formation CATP et s'il entend quand même imposer une période d'essai supérieure à trois mois, il doit s'assurer, si la formation du candidat le permet.

En l'espèce, il n'est pas établi que le niveau de formation professionnelle de PERSONNE1.) atteint celui du certificat d'aptitude technique et professionnelle de l'enseignement secondaire technique.

Dès lors, la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. aurait dû appliquer au contrat de travail signé avec le requérant une période d'essai maximale de trois mois.

Il suit de ce qui précède que la clause d'essai acceptée par les parties pour une durée excédant la durée maximale prévue par la loi n'est pas nulle dans son entièreté, mais reste valable pour la durée légale maximale, tout en étant nulle pour la durée excessive.

En tenant compte d'une période d'essai de trois mois, le contrat de travail se serait transformé en contrat définitif à partir du 6 janvier 2022.

Le licenciement prononcé le 28 décembre 2021 s'analyse dès lors en une rupture sans préavis durant la période d'essai.

Par voie de conséquence, la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. n'était en tout état de cause pas tenue de verser un salaire pour le mois de janvier 2022 à PERSONNE1.) de PERSONNE1.), de sorte que la demande afférente de cette dernière est à déclarer non fondée.

Quant au moyen de PERSONNE1.) tiré de la violation de l'interdiction de licencier en période de maladie

PERSONNE1.) soutient que le licenciement du 28 décembre 2021 serait intervenu en période de protection contre le licenciement pour cause de maladie, telle que prévue par l'article L.121-6 du code du travail, étant donné qu'elle se serait trouvée en incapacité de travail le 28 décembre 2023 et en avait informé l'employeur, mais que nonobstant ce fait, l'employeur aurait procédé au licenciement.

La société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. fait valoir que PERSONNE1.) ne serait pas couverte par l'article L.121-6 du code du travail, en ce qu'elle ne prouverait pas l'information de l'employeur le premier jour de maladie, soit le 28 décembre 2021.

En vertu de l'article L.121-5 (4), dernier alinéa, du code du travail, « *sont applicables au cours de la période d'essai les dispositions de l'article L. 121-6 (...)* ».

L'article L.121-6 du code du travail dispose que « (1) *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avvertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci. L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit. (2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible. (3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124.2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail. [...] Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant*

l'expiration du troisième jour d'absence du salarié. La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive ».

En l'espèce, par application de l'article 58 du nouveau code de procédure civile suivant lequel il incombe à chaque partie de prouver les faits nécessaires au succès de sa prétention, il revient à PERSONNE1.) de prouver qu'elle a satisfait aux obligations légales prévues aux alinéas 1^{er} et 2 de l'article L.121-6 précité du code du travail.

En ce qui concerne l'information de l'employeur prévue à l'alinéa 1^{er}, il y a lieu de constater, au vu des éléments du débat, que :

- il est constant que PERSONNE1.) de PERSONNE1.) a travaillé durant la matinée du 28 décembre 2021 et que vers l'heure de midi, une dispute avec deux représentantes de la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s., PERSONNE6.) et PERSONNE7.), s'est produite,
- PERSONNE1.) s'est présentée le même jour à 13.10 heures aux urgences du CHEM, présentation qui a débouché sur l'établissement d'un certificat d'incapacité de travail, toujours daté au même jour du 28 décembre 2021,
- la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. a licencié PERSONNE1.) avec effet immédiat par courrier du 28 décembre 2021, posté à 18.57 heures.

Si PERSONNE1.) soutient avoir prévenu son employeur et qu'il résulte même de la déposition d'PERSONNE7.) lors de son dépôt de plainte pénale le 29 décembre 2021 à la police que « *le soir même [du 28 décembre 2021], [PERSONNE1.)] m'a envoyé un message pour me dire qu'elle était en arrêt de maladie (...)* », il ne résulte d'aucune des pièces versées que cette information serait parvenue le 28 décembre 2021 *avant 18.57 heures* à la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s., moment auquel cette dernière prouve avoir fait usage de son pouvoir de licencier PERSONNE1.) de PERSONNE1.).

Ainsi y a-t-il lieu de retenir que PERSONNE1.) de PERSONNE1.) ne prouve pas avoir satisfait à son obligation inscrite à l'alinéa 1^{er} de l'article L.121-6 du code du travail, de sorte qu'il ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement offerte par ledit article.

Il s'ensuit que le moyen de PERSONNE1.) de PERSONNE1.) tiré de la violation par la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. de l'interdiction de licencier en période de maladie n'est pas fondé.

Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de licenciement remplisse le caractère de précision légalement requis, au motif qu'il ne serait en effet en rien indiqué en quoi les circonstances invoquées – et contestées par elle – seraient de nature à mettre un terme avec effet immédiat au contrat de travail. Il y aurait deux versions non concordantes des faits entre, d'une part, la lettre de motifs et, d'autre part, les deux plaintes pénales déposées le 29 décembre 2021 à la police.

La partie défenderesse soutient que la lettre de licenciement serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier.

Si le licenciement avec préavis dans le cadre d'un contrat à l'essai ne requiert pas d'indication des motifs, tel n'est pas le cas pour le licenciement prononcé en période

d'essai sans préavis, celui-ci devant respecter les dispositions de l'article L.124-10 du code du travail applicable à défaut de disposition spécifique, voire contraire, en matière de contrat à l'essai (Cour, 3^{ème} ch., 28 mai 2019, rôle n° CAL-2018-00528).

La généralité des termes de l'article L.124-10 du code du travail implique qu'à défaut de norme légale spécifique contraire, ces dispositions s'appliquent également en cas de résiliation avec effet immédiat du contrat de travail intervenant au cours de la période d'essai. Admettre le contraire en l'espèce aurait, par ailleurs, pour effet d'enlever tout sens aux dispositions régissant les délais spécifiques en cas de résiliation avec préavis du contrat avec clause d'essai (Cour, 3^{ème} ch., 4 février 2021, rôle n° CAL-2019-00993).

Aux termes de l'article L.124-10 (3) du code du travail, « *la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave* ».

Les motifs du licenciement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exacte et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le licenciement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-10 (3) précité permet à la partie qui subit la résiliation du contrat de connaître exactement le ou les faits qui lui sont reprochés et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice de sa part en vue d'obtenir paiement des indemnités prévues par la loi en cas de licenciement abusif. Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture. Elle permet finalement au tribunal d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

Ainsi la lettre de motivation fixe-t-elle les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de constater que le nœud du litige, soit la dispute ayant opposé, d'une part, PERSONNE1.), ainsi que, d'autre part, deux représentantes de la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s., PERSONNE6.) et PERSONNE7.), est décrit dans des termes courts et généraux : « *nous avons constaté que votre travail était mal fait ou pas fait du tout (...) vous avez commencé à hurler et bousculer violemment votre chef d'équipe* ». Ainsi n'est-il pas détaillé en quoi le « *travail était fait ou pas fait du tout* », ni quels propos ont été hurlés (notamment s'il y a eu des insultes ou menaces), ni qui nommément a été bousculé.

Dans ces conditions, il faut conclure que les motifs indiqués dans la lettre du 28 décembre 2021 ne sont ni de nature à empêcher la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. d'invoquer *a posteriori* des motifs différents, amplifiés ou supplémentaires, puisque les termes de la lettre sont indistincts et modulables à discrétion, ni ne portent-ils garantie de l'absence d'arbitraire, dans la mesure où il n'était pas vérifiable *ab initio* quels propos et autres manquements étaient reprochés et quelle(s) personne(s) se trouvai(en)t concerné(es).

En conséquence, il y a lieu de retenir que la partie défenderesse n'a pas indiqué les motifs du licenciement avec la précision légalement exigée dans la lettre de licenciement.

L'insuffisance des motifs équivalant à une absence de motifs, le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 28 décembre 2021 est à déclarer abusif.

Quant aux demandes indemnitaires de PERSONNE1.)

- *Quant à l'Indemnité compensatoire de préavis et quant au préjudice matériel*

PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de 4.745,42 euros à titre d'indemnité compensatoire de préavis, équivalant à deux mois de salaire.

La partie défenderesse conteste la demande de PERSONNE1.) de PERSONNE1.).

Si le salarié, irrégulièrement licencié pendant la période d'essai, ne peut prétendre à se voir dédommager de la perte d'un contrat définitif ou de la perte de salaires qu'il aurait pu toucher pendant une période de référence fixée, il est cependant en droit de réclamer, à titre de dédommagement, l'allocation d'une indemnité pour la période de préavis non respectée par l'employeur (Cour, 8^{ème} ch., 15 novembre 2018, rôle n° 44588).

En l'espèce, ayant résilié le contrat de travail de PERSONNE1.) en violation de l'article L.124-10 (3) du code du travail, la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. est tenue de lui verser l'indemnité compensatoire de préavis non respecté qui, suivant l'article L.121-5 (4) du code du travail, était en l'espèce de 15 jours, ce qui revient, pour un salaire horaire de 13,7151 euros, au montant de (15 jours x 8 heures x 13,7151) = 1.645,81 euros.

En revanche, par application du raisonnement exposé ci-dessus, la demande de PERSONNE1.) en indemnisation d'un préjudice matériel n'est pas fondée.

- *Quant au préjudice moral*

PERSONNE1.) demande une indemnisation de 4.745,42 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conteste cette demande.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé.

Il est de principe que le préjudice moral, à l'instar du préjudice matériel, n'est indemnisable qu'à condition que son existence soit établie.

En l'espèce, au regard caractère abusif du licenciement, le tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte à sa dignité de salariée.

Compte tenu de son âge (63 ans) et des circonstances remuantes du licenciement subi, la demande de la partie demanderesse en paiement de dommages et intérêts à

titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le tribunal fixe *ex æquo et bono* à 1.000 euros.

Récapitulatif des demandes fondées de PERSONNE1.) en condamnation à paiement

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour le montant total de (1.645,81 + 1.000 =) 2.645,81 euros, avec les intérêts légaux à partir du 27 avril 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Accessoires

- *Demande en majoration du taux d'intérêt*

En ce qui concerne ses demandes pécuniaires, la partie demanderesse sollicite la majoration du taux d'intérêt de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Il y a lieu de faire droit à cette demande sur base de l'article 2 de la loi du 10 juin 2005 portant modification de la loi du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard.

- *Demande 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).

La demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex æquo et bono* à 750 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, dont il y a lieu de retenir qu'ils visent uniquement le salaire en numéraire mensuel, à l'exclusion de toute autre rémunération ou indemnité.

En l'espèce, il n'y a dès lors pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

- *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 de la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s..

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,

donne acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en paiement d'une indemnité compensatoire pour jours de congés non pris,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'un salaire pour le mois de janvier 2022,

dit abusif le licenciement avec effet immédiat prononcé par la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. en date du 28 décembre 2021 à l'encontre de PERSONNE1.),

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis pour le montant de 1.645,81 euros,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation d'un préjudice matériel,

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 1.000 euros,

partant,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. à payer à PERSONNE1.) le montant de 2.645,81 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 27 avril 2022, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois suivant la notification du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 750 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

condamne la société SOCIETE1.) s.à r.l.-s. 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, à la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Christian ENGEL,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière

