

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 2691/23
L-TRAV-158/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 23 OCTOBRE 2023

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice HORPER
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Véronique JANIN

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

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société JURISLUX SARL, inscrite au barreau de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A, boulevard de la Pétrusse, représentée aux fins des présentes par Maître Quentin GAVILLET, avocat, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant actuellement en fonctions et inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Julien BOECKLER, 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 7 mars 2023, sous le numéro fiscal 158/23.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 27 mars 2023. L'affaire subit ensuite deux remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience publique du 2 octobre 2023 à laquelle les parties furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIVIT:

I. La procédure

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 7 mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL devant le Tribunal du travail aux fins de voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet et pour voir condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux :

- indemnisation du chef de préjudice matériel lié au licenciement : 3.428,50 euros
- indemnisation du chef de préjudice moral lié au licenciement : 20.000 euros
- indemnisation du chef de préjudice moral lié à un harcèlement : 20.000 euros

La requérante conclut par ailleurs à la condamnation de la société défenderesse à lui payer un montant de 3.500 euros à titre de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat et la somme de 4.500 euros à titre d'indemnité de procédure.

A l'audience des plaidoiries du 2 octobre 2023, PERSONNE1.) a ramené sa demande en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat au montant de 1.160 euros.

A cette même audience, la société SOCIETE1.) SARL a reconventionnellement conclu à la condamnation de PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de 1.500 euros.

II. Les faits

PERSONNE1.) a été embauchée par la société SOCIETE1.) SARL en qualité d'éducatrice diplômée par contrat de travail à durée indéterminée du 4 juin 2021.

Par courrier du 29 août 2022, la requérante a été licenciée moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} septembre et ayant pris fin le 31 octobre 2022.

PERSONNE1.) ayant sollicité la communication des motifs gisant à la base de son licenciement, la société défenderesse lui a répondu par courrier du 23 septembre 2022 dans les termes suivants :

(fichier)

Par l'intermédiaire d'une organisation syndicale, PERSONNE1.) a protesté contre son licenciement par courrier du 4 novembre 2022.

III. Les prétentions et les moyens des parties

PERSONNE1.) est d'avis que la lettre de motivation du licenciement ne satisfait pas à l'exigence de précision posée par la loi et la jurisprudence.

A titre subsidiaire, elle conteste les explications avancées et estime qu'il ne s'agirait pas de motifs réels et sérieux susceptibles de justifier un licenciement.

En sus des dommages et intérêts du chef des préjudices matériel et moral consécutifs au licenciement, PERSONNE1.) demande la condamnation de la société défenderesse à lui payer des dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral lié à un harcèlement moral dont elle affirme avoir été victime.

Dans ce contexte, PERSONNE1.) soutient que ses initiatives d'organisation auraient systématiquement été refusées par la gérante de la société employeuse qui n'aurait eu de cesse de lui adresser de nombreuses critiques et de remettre en question ses compétences professionnelles. Dans la requête elle donne des exemples de situations humiliantes et elle indique que l'acharnement et la pression constante exercée sur elle auraient eu un impact très négatif sur sa santé.

La société SOCIETE1.) SARL conclut à voir déclarer justifié le licenciement et à voir débouter la requérante de ses demandes indemnitaires liées au congédiement.

Elle explique qu'il lui était impossible de répercuter l'augmentation du coût de l'énergie et d'autres biens sur les tarifs en raison du plafonnement de la participation de l'Etat au chèque service-accueil. Il aurait dès lors été nécessaire, pour faire face à l'augmentation des prix, d'adopter une politique de réduction des coûts, notamment des coûts salariaux. Or, il se serait avéré qu'eu égard au nombre d'enfants inscrits à l'époque, la société aurait occupé plus d'éducateurs diplômés que requis par les normes règlementaires en vigueur. Il aurait dès lors été décidé de licencier la requérante qui était précisément éducatrice diplômée. A l'appui de ces explications, la société SOCIETE1.) SARL verse les feuilles de présence des enfants âgés de 2 à 4 ans et des enfants âgés de 2 mois à 2 ans confiés à la crèche au cours de la semaine du 8 au 12 août 2022 ainsi que des documents intitulés « balance des paies-salaires périodiques + salaires non-périodiques-employés » pour les mois de septembre à décembre 2022.

Il y aurait dès lors lieu de constater le caractère justifié du licenciement économique de PERSONNE1.) et de la débouter de ses demandes indemnitaires en lien avec celui-ci.

La société SOCIETE1.) SARL conteste également tout harcèlement à l'égard de la requérante et donne à considérer que celle-ci n'aurait jamais dénoncé le moindre harcèlement. La requérante resterait par ailleurs en défaut d'établir la matérialité des faits dont elle se plaint. Certains faits relatés par PERSONNE1.) dans sa requête seraient sortis de leur contexte (ce serait le cas des échanges de SMS dans le cadre de l'attente des résultats du test COVID) ou encore dépeints d'une manière qui ne coïnciderait pas avec la réalité (ce serait notamment le cas de l'incident de la peinture d'une partie d'un mur). Les pièces produites par PERSONNE1.) pour établir la réalité et l'ampleur du préjudice moral allégué sont également contestées quant à leur valeur probante.

La société défenderesse conteste également la demande relative au remboursement de frais d'avocat en donnant à considérer que le ministère d'avoué n'est pas obligatoire devant le Tribunal du travail.

IV. Les motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et dans le délai prescrits par la loi, elle est recevable en la forme.

A. Le licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code du travail :

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

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

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

De manière générale, la lettre de motivation doit permettre au salarié licencié de comprendre la nature et la portée exactes des motifs invoqués et d'en apprécier la légitimité et l'exactitude, et le cas échéant, de rapporter la preuve de leur fausseté ou de leur futilité. A la lecture de la lettre, les juridictions du travail doivent pouvoir apprécier si le congédiement est intervenu pour une raison valable ou s'il constitue, au contraire, un acte économiquement et socialement anormal.

L'exigence de précision de l'article L.124-5(2) précité constitue en cas de licenciement pour motif économique une garantie pour le salarié contre toute mesure arbitraire de l'employeur, elle doit notamment permettre à ce salarié, étranger aux faits qui ont motivé la décision relative à son licenciement et dont il peut ignorer les raisons exactes, d'apprécier le caractère réel et sérieux du motif allégué.

Pour remplir la condition de précision, la lettre de motivation d'un licenciement basé sur des considérations d'ordre économique doit exposer les raisons de la réorganisation et de la

suppression d'emplois et révéler clairement les mesures de restructuration et leur incidence sur le poste occupé par le salarié (voir en ce sens Cour de cassation du 16 janvier 1997, SOCIETE2.) c/ PERSONNE2.) ; Cour d'appel, 26 octobre 2017, numéro 43354 du rôle).

En l'espèce, le Tribunal constate, à l'instar de la requérante, que la lettre n'aborde pas précisément les raisons de la réorganisation ; elle se contente de faire vaguement référence à « la situation de crise actuelle » et à la « hausse des coûts de l'énergie et d'autres fournitures ». Les mesures de restructuration que la société aurait prises ne sont pas expliquées avec précision non plus. Ainsi, il est impossible de comprendre clairement combien de salariés ont été licenciés dans ce contexte. Il s'y ajoute qu'aucune autre mesure de réduction des coûts n'est présentée. Finalement, l'économie dégagée, ou du moins escomptée, par les mesures de suppression de postes n'est pas chiffrée non plus. Globalement, force est de constater que la lettre ne contient aucune donnée chiffrée. Il en va notamment ainsi du prétendu sureffectif d'éducateurs diplômés que la lettre se contente d'affirmer sans expliquer ni les calculs appliqués ni les données utilisées dans le cadre de ces calculs pour aboutir à la conclusion de l'existence d'un sureffectif.

Il s'ensuit que la lettre de motivation du licenciement ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en matière de licenciement pour des raisons économiques.

Comme le défaut de précision des motifs équivaut à une absence de motivation, il y a lieu de constater que le licenciement de PERSONNE1.) est abusif.

B. Les conséquences pécuniaires du licenciement abusif

PERSONNE1.) a, en principe, droit à des dommages et intérêts tenant compte du préjudice qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes du salarié et de l'employeur.

1. Le préjudice matériel

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel. A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouveau travail, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En l'espèce, PERSONNE1.) réclame des dommages et intérêts d'un montant de 3.428,50 euros au titre de la perte de rémunération pour une période de référence de 2 mois allant du 1^{er} novembre au 31 décembre 2022. A l'appui de sa demande, elle verse des décomptes de Pôle Emploi ainsi qu'un nouveau contrat de travail conclu le 21 décembre 2022.

Le Tribunal constate que la requérante qui n'a pas bénéficié d'une dispense de travail pendant son préavis a, d'une part, fait des démarches auprès de Pôle Emploi en France et, d'autre part, rapidement retrouvé un nouveau poste malgré les soucis de santé auxquels elle était confrontée de sorte qu'il y a lieu de constater qu'elle a activement recherché un emploi. Le calcul présenté

par la requérante à l'appui de sa demande n'ayant pas été autrement contesté, il y a lieu de faire droit à la demande pour le montant réclamé de 3.428,50 euros.

2. Le préjudice moral

La requérante a en principe droit à la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif. Ce préjudice correspond à l'atteinte à sa dignité de salariée et à l'anxiété quant à sa situation professionnelle et financière.

Le Tribunal constate qu'à l'époque du licenciement la requérante avait 55 ans et qu'elle pouvait se prévaloir d'une ancienneté de 2 ans, le contrat de travail prévoyant une reprise d'ancienneté au 3 mars 2020 (article 11).

En tenant compte de l'ancienneté et de l'âge de la requérante, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts à titre de préjudice moral à concurrence d'un montant que le Tribunal fixe ex aequo et bono à 1.000 euros.

C. Le harcèlement moral

Outre les indemnités en lien avec le licenciement, la requérante réclame le paiement de dommages et intérêts en soutenant qu'elle a subi un préjudice moral consécutif à un harcèlement moral qu'aurait exercé à son égard la société SOCIETE1.) SARL.

A l'appui de cette demande, PERSONNE1.) fait état d'un comportement extrêmement critique et dénigrant de la part de la gérante de la société employeuse. Elle donne également des exemples concrets de situations qu'elle estime humiliantes et dégradantes. Dans ce contexte, elle expose que :

- elle aurait été contrainte de repeindre un mur en étant couchée au sol ce qui aurait provoqué des douleurs dorsales et cervicales ;
- le 14 juin 2022, la gérante de la société SOCIETE1.) SARL l'aurait mise sous pression pour connaître les résultats d'un test antigénique alors même qu'elle n'avait aucun moyen d'influer sur la rapidité de l'annonce du résultat, exaspérée par la pression que lui mettait la gérante, elle lui aurait écrit qu'elle viendrait travailler le lendemain, quel que soit le résultat. Au lieu de réagir discrètement à ce message, la gérante aurait communiqué celui-ci à tous les membres de l'équipe dans le seul but de placer la requérante dans une situation délicate en l'exposant aux réactions négatives de ses collègues ;
- le 21 juillet 2022, elle aurait demandé un changement d'horaire pour se rendre à un rendez-vous médical urgent. Ce changement aurait été refusé et elle aurait été informée qu'une absence même justifiée par un certificat médical serait considérée comme une faute grave ;
- elle aurait été considérée comme une simple employée et placée au bas de l'organigramme de la société, derrière d'autres salariés moins qualifiés qu'elle ;
- après le licenciement, prétextant un manque de confiance, l'employeur lui aurait annoncé qu'à partir d'octobre 2022 elle ne pourrait plus travailler avec les bébés ;
- le 6 octobre 2022, la société employeuse lui aurait notifié un avertissement pour un motif injustifié.

La société SOCIETE1.) SARL conteste tout harcèlement moral. Elle affirme qu'aucun harcèlement ne lui aurait jamais été dénoncé et elle donne à considérer que la requérante reste en défaut de rapporter la preuve des prétendus actes de harcèlement dont elle fait état.

Elle reconnaît qu'il a été demandé à la requérante de repeindre un endroit bien localisé d'un mur où la peinture avait été abîmée ; il ne lui aurait jamais été demandé de repeindre tout un mur. Les faits ne se seraient dès lors aucunement déroulés dans les circonstances décrites par la requérante, celles-ci n'auraient pas du tout été de nature à blesser ou à humilier la requérante.

Force serait de constater qu'à l'appui de son affirmation d'avoir été placée au bas d'un organigramme, la requérante verse la photo d'une porte sur laquelle sont affichées des photos, il ne s'agirait nullement d'un organigramme décrivant des liens hiérarchiques, mais juste d'une présentation de l'équipe destinée aux usagers de la crèche.

La société SOCIETE1.) SARL est également d'avis que l'avertissement du 6 octobre 2022 ne constitue aucunement un acte de harcèlement dans la mesure où il résulte des termes mêmes de la contestation de cet avertissement que les faits à la base de celui-ci sont avérés. La requérante reconnaissant elle-même avoir fait usage de son portable pour diffuser de la musique.

Le Tribunal rappelle que le harcèlement moral peut être défini comme étant toute conduite qui, par sa répétition ou sa systématisation, porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychique et physique d'une personne. Il se traduit par des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel (Cour d'appel, 11 janvier 2018, numéro 44637 du rôle) en créant un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les agissements constitutifs du harcèlement à prendre en compte sont notamment les atteintes aux conditions de travail, l'isolement et le refus de communication, l'atteinte à la dignité et la violence verbale, physique ou sexuelle.

Ainsi, pour qu'un comportement soit qualifié de harcèlement moral, les faits doivent avoir été, par leur nature, répétition et conséquences, constitutifs d'un abus. Un ressenti subjectif d'une situation donnée par le salarié ne correspond pas forcément à la réalité objective de la même situation (Cour d'appel, 18 juin 2015, numéro 40350 du rôle).

Pour constituer un harcèlement moral, les agissements doivent être répétitifs, un acte isolé n'est pas susceptible de constituer un harcèlement.

Le harcèlement peut être vertical, c'est-à-dire exercé par un supérieur hiérarchique à l'égard d'un subordonné, ou horizontal, entre collègues.

Il appartient à l'employeur qui a l'obligation d'exécuter de bonne foi les contrats de travail et d'assurer à ses salariés des conditions de travail normales, non seulement, de s'abstenir d'exercer lui-même tout acte de harcèlement, mais également, de prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser toute forme de harcèlement moral au sein de son entreprise.

Ainsi, lorsque des actes de harcèlement sont dénoncés à l'employeur, il a l'obligation d'intervenir concrètement. A cet égard, il doit mener une enquête interne afin de vérifier si les accusations sont exactes et dans l'affirmative, prendre des mesures pour faire cesser le harcèlement constaté.

Il appartient dès lors à PERSONNE1.) de rapporter une triple preuve ; elle doit cumulativement établir :

- l'existence d'agissements répétés, vexatoires ou attentatoires aux droits et à la dignité de sa personne, pouvant objectivement être qualifiés de harcèlement moral,
- la dénonciation de ces agissements à son employeur,
- l'absence de réaction de l'employeur (défaut de mener une enquête interne et de prendre les mesures nécessaires pour faire cesser ce harcèlement).

Le Tribunal constate en premier lieu que PERSONNE1.) n'a pas dénoncé des faits de harcèlement à la société SOCIETE1.) SARL.

Il s'y ajoute que PERSONNE1.) reste en défaut de prouver ou d'offrir en preuve certains faits dont elle se plaint. Ainsi, s'il n'est établi par aucun élément du dossier qu'à partir du mois d'octobre 2022 elle n'aurait plus pu travailler avec les bébés ni qu'en date du 15 mars 2022, la gérante de la société se serait acharnée sur l'équipe (et notamment sur PERSONNE1.)) en « niant toute forme de désorganisation ». De même il n'est pas prouvé non plus qu'on lui aurait refusé un changement d'horaire pour se rendre à un rendez-vous médical.

Si la société SOCIETE1.) SARL a reconnu lors des plaidoiries avoir demandé à PERSONNE1.) de repeindre un endroit d'un mur, aucun élément du dossier ne permet de constater l'ampleur de la tâche ni les circonstances dans lesquelles elle a été exécutée. Le Tribunal ne saurait dès lors apprécier si et dans quelle mesure cette tâche avait un caractère humiliant ou dégradant.

De même, s'il résulte de captures d'écran de messages échangés, d'une part, entre la requérante et une certaine PERSONNE3.) et, d'autre part, entre la requérante et la gérante de la société dans un groupe appelé « SOCIETE1.) 2 » que tant la dénommée PERSONNE3.) que la gérante ont demandé à PERSONNE1.) de leur indiquer si elle pourrait venir travailler le lendemain alors même que celle-ci leur avait expliqué qu'elle était en attente du résultat du test PCR, rien ne permet de conclure que la réponse de PERSONNE1.) aurait été repostée par la gérante dans un groupe. Au contraire, il résulte des éléments soumis au Tribunal que l'échange entre PERSONNE1.) et la gérante a eu lieu dans le cadre du groupe « BIBISKIDS2 » et que la requérante y a elle-même posté le message dans lequel elle annonce qu'elle viendra travailler, quel que soit le résultat du test. Il n'est donc pas établi que la gérante de la société aurait publié un message privé dans un groupe pour le révéler aux autres salariés et placer ainsi la requérante dans une situation délicate par rapport à ces derniers.

Le Tribunal constate également que les photos versées à l'appui du grief relatif à l'organigramme sont des photos d'une porte. Ces photos ne sont partant pas de nature à établir à elles seules que la société SOCIETE1.) SARL aurait fait preuve d'un manque de respect par rapport aux qualifications professionnelles de la requérante.

Il résulte finalement de l'avertissement du 6 octobre 2022 et de la lettre de contestation de celui-ci qu'il est constant en cause que PERSONNE1.) a utilisé son portable personnel pour diffuser de la musique. PERSONNE1.) se défend d'avoir agi pour son plaisir personnel et

affirme qu'elle a utilisé la musique pour tenter de calmer une enfant qui pleurait. En admettant, pour les besoins de la discussion, que l'avertissement du 6 octobre 2022 n'ait pas été justifié, il ne saurait à lui seul être constitutif d'un harcèlement moral.

Force est dès lors de constater que PERSONNE1.) ne prouve ni avoir dénoncé le harcèlement dont elle estime avoir été victime ni l'existence d'agissements répétés, vexatoires ou attentatoires à ses droits et à sa dignité.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour préjudice moral consécutif à un prétendu harcèlement moral.

D. Les frais d'avocat

PERSONNE1.) conclut à la condamnation de la société SOCIETE1.) SARL à lui payer des dommages et intérêts du chef de remboursement de frais d'avocat d'un montant de 1.160 euros.

La société SOCIETE1.) SARL conclut au rejet de la demande au motif qu'elle n'a pas commis de faute et que le ministère d'avoué n'est pas obligatoire devant le Tribunal du travail.

Il est admis que les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La circonstance que l'article 240 du Nouveau code de procédure civile permet au juge, sur le fondement de l'équité, d'allouer à une partie un certain montant au titre des sommes non comprises dans les dépens, dont les honoraires d'avocat, n'empêche pas une partie de réclamer ces honoraires au titre de réparation de son préjudice sur base de la responsabilité contractuelle ou délictuelle (Cour d'appel, 13 octobre 2005, n°26892).

Le droit de se voir rembourser les frais d'avocat est soumis aux conditions strictes qui doivent être remplies dans le cadre de toute demande en responsabilité civile et le juge est amené à vérifier dans chaque cas spécifique si les conditions prévues pour l'engagement de cette responsabilité, à savoir une faute, un préjudice et une relation causale directe entre la faute et le préjudice, sont cumulativement réunies (Cour d'appel, 17 février 2016, n°41704 du rôle ; Tribunal d'arrondissement de Luxembourg, 17 octobre 2018, n°183118 du rôle).

En l'espèce, il résulte de la décision à intervenir que PERSONNE1.) a été licenciée de manière abusive par la société SOCIETE1.) SARL et que l'action introduite par PERSONNE1.) contre la société SOCIETE1.) SARL, du moins en ce qui concerne le volet relatif au licenciement, se trouve en relation causale avec la faute commise par la société défenderesse.

C'est à tort que la société SOCIETE1.) SARL conteste l'existence d'un lien causal entre l'action en justice et les frais d'avocat engendrés au motif que le ministère d'avoué n'est pas obligatoire devant le Tribunal du travail. En effet, eu égard à la complexité des règles applicables, il ne saurait être reproché à la requérante d'avoir eu recours aux services d'un avocat.

Le montant réclamé est par ailleurs établi par les trois extraits de compte versés en cause.

Comme ce montant n'est pas excessif eu égard à la complexité de l'affaire, il y a lieu de faire droit à la demande de PERSONNE1.) pour le montant réclamé de 1.160 euros.

E. Les demandes d'indemnité de procédure

Les demandes en paiement d'une indemnité de procédure présentée par PERSONNE1.) et, à titre reconventionnel, par la société SOCIETE1.) SARL sont à déclarer non fondées dans la mesure où la condition d'iniquité posée à l'article 240 du Nouveau code de procédure civile n'est établie dans le chef d'aucune des deux parties au litige.

PAR CES MOTIFS

le Tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,

reçoit la demande de PERSONNE1.) en la forme ;

déclare abusif le licenciement intervenu le 29 août 2023 à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice matériel consécutif au licenciement pour le montant de 3.428,50 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation du préjudice moral consécutif au licenciement à concurrence du montant de 1.000 euros ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef de frais d'avocat pour le montant de 1.160 euros ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 5.588,50 euros avec les intérêts légaux à compter du 7 mars 2023, date de la demande en justice, jusqu'à solde ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts du chef d'un harcèlement moral et en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

déclare non fondée la demande reconventionnelle de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en paiement d'une indemnité de procédure et en déboute ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL aux 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.