

Répertoire no 3331/23  
L-TRAV-842/21

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 19 DECEMBRE 2023**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Patrick JUCHEM  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

demeurant à F-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, demeurant à L-ADRESSE2.),

**PARTIE DEMANDERESSE,**

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

**E T:**

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

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE3.), centre commercial SOCIETE2.), 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 DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Brahim SAHKI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Jean TONNAR, avocat à la Cour, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette,

## **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 24 décembre 2021.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 18 janvier 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 28 novembre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Victorien HERGOTT, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Brahim SAHKI.

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 SUIVIT:**

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 24 décembre 2021, 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 suite à son licenciement qu'elle qualifie d'abusif les montants suivants :

- |                       |             |
|-----------------------|-------------|
| 1) dommage matériel : | 19.024,72 € |
| 2) dommage moral :    | 4.756,18 €  |

soit en tout le montant de 23.780,90 € ou tout autre montant même supérieur à évaluer ex aequo et bono par le tribunal ou à dire d'expert, ce montant avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

La requérante demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Elle demande finalement 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.

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

A l'audience du 28 novembre 2023, la requérante a demandé acte qu'elle augmentait sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.177,05 €

La requérante a finalement suivant courrier faxé au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 29 novembre 2023 demandé acte qu'elle réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 3.882,03 €

Etant donné que la requérante s'est à l'audience du 28 novembre 2023 réservée le droit de verser en cours de délibéré un décompte rectificatif quant au dommage matériel qu'elle aurait subi du fait de

son licenciement abusif et que la partie défenderesse n'a plus pris position sur ce décompte par la suite, il y a lieu de donner acte à la requérante de la modification de ses demandes.

## **I. Quant au licenciement**

### **A. Quant aux faits**

La partie défenderesse, qui a engagé la requérante le 23 janvier 2017 en qualité de vendeuse, l'a licenciée avec préavis par courrier daté du 13 septembre 2021 avec dispense de prester le préavis.

La requérante a demandé les motifs de son licenciement le 27 septembre 2021 et la partie défenderesse lui a fourni ces motifs par courrier daté du 28 octobre 2021.

Le courrier du 28 octobre 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

La requérante a fait contester les motifs de son licenciement par courrier daté du 10 novembre 2021.

### **B. Quant au caractère abusif du licenciement**

#### **a) Quant à la précision des motifs du licenciement**

##### **1) Quant aux moyens des parties au litige**

La requérante fait en premier lieu valoir que les motifs invoqués par la partie défenderesse à l'appui de son licenciement ne revêtent pas le caractère de précision requis par la loi et par la jurisprudence pour que son congédiement soit régulier.

Elle fait en effet valoir que la partie défenderesse n'a pas contextualisé les faits dans la lettre de motivation du congédiement et qu'elle n'y a pas daté les faits.

Elle fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas décrit dans la lettre de motifs les attitudes qu'elle aurait adoptées.

La partie défenderesse soutient au contraire qu'elle a indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

La partie défenderesse fait ainsi valoir que la requérante a pris position sur les différents faits qui lui sont reprochés.

La requérante fait répliquer que la précision des motifs ne se déduit pas du seul fait que le salarié a pris position par rapport aux différents griefs qui lui sont reprochés, mais qu'il faut que les faits soient énoncés avec suffisamment de précision pour que les juges puissent eux aussi apprécier leur gravité et vérifier si les motifs invoqués et les faits se trouvant à leur base, discutés, affirmés ou combattus devant eux s'identifient à ceux sur lesquels l'employeur s'est appuyé dans la lettre énonçant les motifs du licenciement.

##### **2) Quant aux motifs du jugement**

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. »*

Les motifs du congédiement 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 congédiement 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.124-5(2) 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 congédiement 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 juge 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 congédiement.

Le tribunal de ce siège donne en premier lieu à considérer que la circonstance que la requérante a pris position sur les faits qui lui sont reprochés dans la lettre de motifs ne rend par cette dernière précise, et ce pour le motif invoqué par la requérante.

La partie défenderesse a dans la lettre de motifs reproché à la requérante le comportement qu'elle aurait eu envers ses collègues de travail PERSONNE2.), PERSONNE3.), PERSONNE4.) et PERSONNE5.).

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif au comportement de la requérante envers PERSONNE2.), la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs la nature de la faute que la requérante aurait commise, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au comportement de la requérante envers PERSONNE3.), la partie défenderesse n'a pas indiqué dans la lettre de motifs en quoi l'attitude de la requérante envers PERSONNE3.) aurait été humiliante, ni les dates auxquelles la requérante aurait humilié sa collègue de travail.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif au comportement de la requérante envers PERSONNE4.), il est indiqué avec précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature de la faute que la requérante aurait commise, ainsi que les circonstances de fait et de temps entourant la faute reprochée.

En ce qui concerne finalement le reproche relatif au comportement de la requérante vis-à-vis de PERSONNE5.), il est indiqué avec suffisamment de précision dans la lettre de motifs alors que la partie défenderesse y a indiqué la nature de la faute que la requérante aurait commise, ainsi que les circonstances de fait entourant la faute reprochée.

Ainsi, même si la partie défenderesse n'a pas daté les faits dans la lettre de motifs pour ce dernier reproche, la requérante a pu comprendre les faits qui lui sont reprochés.

Le motif du licenciement relatif au comportement de la requérante vis-à-vis d'PERSONNE3.) n'ayant pas été indiqué avec précision dans la lettre de motifs, il ne saurait pas être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

Les trois autres motifs du licenciement ont cependant été indiqués avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen de la requérante doit être rejeté pour ces trois motifs-là.

#### b) Quant au caractère réel et sérieux des motifs précis du licenciement

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante fait ensuite valoir que les motifs de son licenciement ne sont ni réels, ni sérieux.

Elle conteste ainsi en premier lieu avoir moralement harcelé ses collègues de travail et elle fait valoir que la partie défenderesse est restée en défaut de le prouver.

Elle fait ainsi valoir que les conditions du harcèlement moral ne sont pas remplies en l'espèce.

En ce qui concerne en premier lieu le reproche relatif à son comportement envers PERSONNE2.), la requérante fait valoir qu'elle devait former cette dernière, de sorte qu'elle aurait eu le droit de lui dire s'il y avait un problème.

Elle fait ensuite valoir qu'elle n'a pas voulu causer du tort à PERSONNE2.) et qu'il ne s'agit en l'espèce que d'une remarque d'une collègue de travail envers une autre collègue de travail.

Elle fait finalement valoir que le fait qui lui est reproché ne constitue qu'un fait unique, non répétitif.

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à son comportement envers PERSONNE4.), la requérante fait valoir qu'elle a géré seule le magasin et qu'elle devait former PERSONNE4.).

Elle fait finalement valoir que le fait qui lui est reproché ne saurait pas être qualifié de harcèlement moral, qu'il constitue en plus un fait unique et qu'il n'y a pas eu d'atteinte à la dignité de PERSONNE4.).

En ce qui concerne ensuite le reproche relatif à son comportement envers PERSONNE5.), la requérante fait valoir que l'incident relatif à la poubelle ne constitue qu'un fait unique.

Elle fait ensuite valoir que le fait d'avoir bloqué l'accès de la caisse à PERSONNE5.) ne constitue pas un agissement fautif.

Elle fait ainsi valoir qu'étant donné que PERSONNE5.) a débuté, elle ne l'a pas laissée gérer la caisse au début.

Elle fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'a pas fait d'enquête sur les faits qui lui sont reprochés.

Elle fait encore valoir qu'elle a une ancienneté de presque cinq ans auprès de la partie défenderesse qui ne lui aurait jamais adressé de reproches antérieurement.

Elle fait ainsi valoir que les avertissements oraux que la partie défenderesse lui a donnés, qui ne seraient ni documentés, ni détaillés, ne sont pas de vrais avertissements.

En ce qui concerne finalement les attestations testimoniales que la partie défenderesse a versées aux débats, la requérante en demande le rejet alors qu'elles contiendraient des motifs nouveaux et qu'elles iraient au-delà de ce qui est retenu dans la lettre de motifs.

Elle fait finalement valoir qu'PERSONNE2.) parle dans son attestation testimoniale d'une dispute qu'elle aurait eue avec elle, ce qui ne serait pas constitutif d'un harcèlement moral.

La requérante conclut partant que les faits ne justifient pas un licenciement qui devrait partant être déclaré abusif.

La partie défenderesse fait au contraire valoir que les motifs du licenciement de la requérante sont réels et sérieux.

Elle fait en premier lieu valoir qu'elle reproche à la requérante son comportement vis-à-vis de ses collègues de travail et qu'« on n'est dès lors pas dans le harcèlement moral proprement dit ».

Elle conteste ensuite la version des faits de la requérante.

Elle conteste ainsi en premier lieu que la requérante ait travaillé seule.

Elle conteste ensuite qu'PERSONNE2.) ait été en formation et que la requérante ait été son formateur.

Elle renvoie ensuite aux attestations testimoniales d'PERSONNE2.) et de PERSONNE6.) pour retenir que le comportement de la requérante a été inadmissible.

Elle fait ainsi valoir qu'elle a à ce sujet donné un avertissement à la requérante.

Elle fait ensuite valoir qu'PERSONNE2.), qui aurait été dans un état de stress avancé, n'a plus voulu travailler avec la requérante.

Elle conteste ensuite que la remplaçante d'PERSONNE2.), PERSONNE4.), se soit trouvée en formation.

Elle fait ensuite valoir que suite à l'agression verbale de la requérante, PERSONNE4.) n'a pas non plus supporté de travailler en présence de la requérante.

Elle renvoie à ce sujet à l'attestation testimoniale de PERSONNE7.) afin de prouver sa version des faits.

Elle fait ainsi valoir qu'il résulte de l'attestation testimoniale de PERSONNE7.), qui aurait été la supérieure hiérarchique de la requérante et de PERSONNE4.), que PERSONNE4.) avait l'autorisation de jeter les documents litigieux, que la requérante avait connaissance de l'ordre de PERSONNE7.) de jeter ces documents et que la requérante a malgré cela engueulé PERSONNE4.) le lendemain pour l'avoir fait.

Elle fait dès lors valoir qu'aucune de ses salariées ne voulait plus travailler avec la requérante.

Elle fait encore valoir qu'elle a encore à ce moment espéré que la requérante allait changer son comportement et qu'elle a engagé PERSONNE5.).

Elle fait ainsi valoir que PERSONNE7.) a prévenu la requérante qu'elle devait changer son comportement.

Elle fait cependant valoir que la requérante a agressé PERSONNE5.) devant la clientèle et ses collègues de travail.

Elle fait ainsi valoir que la requérante, qui aurait voulu nuire à ses collègues de travail, a été incapable de travailler avec d'autres salariés.

Elle fait encore valoir que le comportement de la requérante a directement affecté son entreprise.

Elle donne ainsi à considérer qu'elle a dû remplacer les collègues de travail de la requérante à trois reprises.

Elle conclut partant que le licenciement de la requérante est fondé.

A titre subsidiaire, la partie défenderesse offre finalement sa version des faits en preuve par une offre de preuve par audition de témoins.

La requérante fait finalement répliquer que les attestations testimoniales versées par la partie défenderesse sont douteuses alors que les auteurs de ces attestations testimoniales auraient voulu soutenir leur employeur.

## 2) Quant aux motifs du jugement

En ce qui concerne la réalité des motifs du licenciement, la partie défenderesse fait valoir qu'elle a rapporté la preuve des motifs du licenciement par les attestations testimoniales qu'elle a versées au dossier, sinon formule encore une offre de preuve par audition de témoins afin de prouver sa version des faits.

En ce qui concerne en premier lieu les attestations testimoniales produites par la partie défenderesse aux débats, il appert à la lecture de ces attestations qu'elles relatent des faits que la partie défenderesse n'a pas reprochés à la requérante dans la lettre de motifs.

Or, la partie défenderesse ne saurait pas invoquer à l'appui du licenciement de la requérante des faits nouveaux non repris dans la lettre de motifs.

Ces nouveaux faits ne sauraient dès lors par être pris en considération pour apprécier le bien-fondé du licenciement de la requérante.

Les attestations testimoniales de PERSONNE8.), de PERSONNE9.), de PERSONNE10.) et d'PERSONNE11.), ne sont ensuite pas pertinentes dans la mesure où PERSONNE8.), PERSONNE9.), PERSONNE10.) et PERSONNE12.) ne se prononcent pas sur les fautes que la partie défenderesse a reprochées à la requérante dans la lettre de motifs.

Les attestations testimoniales de PERSONNE6.), de PERSONNE13.), de PERSONNE14.) ne permettent pas non plus de rapporter la preuve de ces fautes alors que leur témoignage est un témoignage indirect, PERSONNE6.), PERSONNE13.) et PERSONNE14.) n'ayant pas assisté aux faits reprochés.

PERSONNE2.) n'a finalement dans son attestation testimoniale pas attesté sur le comportement de la requérante tel que décrit dans la lettre de motifs.

Les attestations testimoniales de la partie défenderesse ne démontrent dès lors pas les fautes que cette dernière a reprochées à la requérante dans la lettre de motifs.

Il n'y a pas non plus lieu de faire droit à l'offre de preuve formulée par la partie défenderesse afin de prouver sa version des faits alors que la plupart des personnes que la partie défenderesse veut faire entendre comme témoins, qui sont les mêmes que celles qui ont rédigé une attestation testimoniale, ne sont pas en mesure de se prononcer sur les faits.

PERSONNE8.), PERSONNE9.), PERSONNE10.), PERSONNE11.), PERSONNE6.), PERSONNE13.) et PERSONNE14.) n'ont en effet pas personnellement assisté aux faits.

Quant à PERSONNE2.), si elle est en mesure de se prononcer sur la faute relative au comportement que la requérante a adopté envers elle, cette seule faute, à la supposer établie, ne justifie pas le licenciement de la requérante après presque cinq années d'ancienneté.

Les motifs du licenciement ne sont ou bien pas précis, ou bien pas réels ou bien pas sérieux, de sorte que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre de la requérante par courrier daté du 13 septembre 2021 doit être déclaré abusif.

### C. Quant aux demandes indemnitaires

#### a) Quant au dommage matériel

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 3.882,03 € à titre de réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fixe la période de référence pour le calcul de son préjudice matériel à deux mois et demi.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire de la requérante.

Elle soutient que les recherches d'emploi de la requérante ne sont pas suffisantes.

Elle fait en effet valoir que la requérante n'a pas fait de recherches d'emploi actives pendant le préavis qu'elle aurait été dispensée de prester.

Elle fait encore valoir que deux mois auraient dû suffire à la requérante pour retrouver du travail.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire le montant à allouer à la requérante du chef de son préjudice matériel de manière considérable.

##### 2) Quant aux motifs du jugement

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 son licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel qu'il a subi du fait de ce congédiement.

Les pertes subies ne sont en outre 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 nouvel

emploi, le salarié étant obligé de faire tous les efforts nécessaires pour trouver un emploi de remplacement et pour minimiser son dommage.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice et de faire les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un emploi de remplacement.

Il ne saurait se cantonner dans une attitude passive et se contenter d'une simple inscription comme chômeur.

Or, il appert à l'analyse des recherches d'emploi que la requérante a versées au dossier qu'elle a bien effectué des recherches d'emploi pendant le préavis qu'elle a été dispensée de prester.

La requérante, qui a été licenciée par courrier daté du 13 septembre 2021, a ainsi fait quatre recherches d'emploi pour le mois de septembre 2021.

Elle verse ensuite pour la période allant du 1<sup>er</sup> octobre 2021 au 15 janvier 2022 onze confirmations de recherches d'emploi ou réponses d'employeurs potentiels pour le mois d'octobre 2021, neuf confirmations de recherches d'emploi ou réponses d'employeurs potentiels pour le mois de novembre 2021, quatre confirmations de recherches d'emploi ou réponses d'employeurs potentiels pour le mois de décembre 2021 et cinq confirmations de recherches d'emploi ou réponses d'employeurs potentiels pour la période allant du 1<sup>er</sup> au 15 janvier 2022.

La requérante a dès lors pendant la période de préavis qu'elle a fixée en tout état de cause fait les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi et pour minimiser son préjudice.

Conformément à la demande de la requérante, il convient de fixer à deux mois et demi la période de référence pendant laquelle la perte de revenu subie par la requérante est en relation causale avec son licenciement abusif.

Etant donné que la requérante a été licenciée avec dispense de prester le préavis, la période de référence doit courir à partir de la date de son licenciement.

La demande de la requérante en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif doit partant être déclarée fondée pour le montant réclamé de 3.882,03 €

#### b) Quant au dommage moral

##### 1) Quant aux moyens des parties au litige

La requérante demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 7.177,05 € à titre de réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Elle fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire que son licenciement, qui aurait été brutal, a bafoué ses droits.

La requérante fait finalement valoir que la partie défenderesse lui a reproché d'avoir moralement harcelé ses collègues de travail sans avoir procédé à une enquête interne pour voir ce qui s'était passé.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire de la requérante.

Elle donne à considérer qu'elle a informé la requérante de son comportement inadmissible, que la requérante a pris conscience de la situation, mais qu'elle n'a pas été affectée par cette dernière.

La partie défenderesse demande à titre subsidiaire à voir réduire le montant à allouer à la requérante au titre de son préjudice moral de manière considérable.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Le licenciement d'un salarié lui cause de l'anxiété quant à son avenir professionnel et une incertitude quant à la possibilité de retrouver au plus vite un emploi après une certaine période de stabilité dans son emploi auprès du même employeur, cet état dépendant aussi de l'attitude de ce salarié qui doit prouver qu'il s'est effectivement fait des soucis pour son avenir professionnel et que l'obligation de chercher un nouvel emploi lui a causé des tracas.

Le salarié subit en outre un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié qui est à évaluer en fonction de la durée des relations de travail et des circonstances dans lesquelles le licenciement s'est opéré.

La requérante, qui a établi qu'elle a activement cherché un nouvel emploi immédiatement après son licenciement, s'est certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

La requérante a encore subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salariée.

Le tribunal de ce siège fixe partant le préjudice moral que la requérante a subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 7.000.- €

## **II. Quant à la demande des parties au litige en allocation d'une indemnité de procédure**

La requérante demande finalement une indemnité de procédure d'un montant de 1.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il est inéquitable de laisser à la charge de la requérante 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 requérante à la somme de 1.250.- €

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

La demande de la partie défenderesse en allocation d'une indemnité de procédure 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** la demande de PERSONNE1.) recevable en la forme ;

**donne** acte à PERSONNE1.) qu'elle réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'elle aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 3.882,03 €;

lui **donne** finalement acte qu'elle augmente sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle aurait subi de ce fait à la somme de 7.177,05 €;

**déclare** le licenciement que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier daté du 13 septembre 2021 abusif ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'elle a subi du fait de son licenciement abusif pour le montant de 3.882,03 €;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'elle a subi de ce fait pour le montant de 7.000.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de (3.882,03 €+ 7.000.- €=) 10.882,03 €avec les intérêts légaux à partir du 24 décembre 2021, date du dépôt de la requête, jusqu'à solde ;

**déclare** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure pour le montant de 1.250.- €;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.250.- €sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile ;

**déclare** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. en allocation d'une indemnité de procédure et la rejette ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. 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**