

Texte pseudonymisé

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

Rép.no 3398/2023
(rôle L-TRAV-82/2023)

AUDIENCE PUBLIQUE DU 22 DECEMBRE 2023

Le tribunal du travail de et à Luxembourg a rendu le **j u g e m e n t** qui suit

dans la cause **e n t r e** :

PERSONNE1.), sans emploi, demeurant à F-ADRESSE1.),

demandeur, comparant par Maître Denis CANTELE, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, en l'étude duquel domicile est élu,

e t

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

défenderesse, comparant par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-ADRESSE3.), représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP SARL, établie à la même adresse, RCS n° NUMERO2.), représentée aux fins de la présente procédure par Maître Philippe NEY, avocat à la Cour, demeurant à la même adresse.

P R E S E N T S :

- **Vanessa WERCOLLIER**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg ;

- **Véronique WAGENER**, assesseur – employeur ;

- **Fernand GALES**, assesseur – salarié ;

les deux derniers dûment assermentés ;

- **Michèle GIULIANI**, greffière.

FAITS :

Suite à la requête déposée le 03 février 2023 au greffe du tribunal du travail par PERSONNE1.), les parties furent convoquées à l'audience publique du vendredi, 03 mars 2023.

A l'appel de la cause à l'audience publique dont question, la société défenderesse comparut par KLEYR GRASSO, société en commandite simple, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, et l'affaire fut alors contradictoirement fixée au vendredi, 28 avril 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 28 avril 2023, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 29 septembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 29 septembre 2023, l'audience n'ayant plus été utile, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 1^{er} décembre 2023 pour plaidoiries.

A l'audience publique du vendredi, 1^{er} décembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Michael MIGNON, en remplacement de Maître Denis CANTELE, le mandataire de la partie requérante, et Maître Maaïke DEROOST, en remplacement de Maître Philippe NEY, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et explications.

Sur ce, l'affaire fut contradictoirement refixée au vendredi, 08 décembre 2023 pour la continuation des débats, respectivement pour être réexposée.

A l'audience publique du vendredi, 08 décembre 2023, l'affaire fut utilement retenue. Lors de cette audience, Maître Michael MIGNON, en remplacement de Maître Denis CANTELE, le mandataire de la partie requérante, et Maître Maaïke DEROOST, en remplacement de Maître Philippe NEY, le représentant du mandataire de la partie défenderesse, furent entendus en leurs moyens et prirent les conclusions reprises dans les considérants du présent jugement.

Sur ce, le tribunal du travail prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour à laquelle le prononcé avait été fixé,

le jugement qui suit:**1. Indications de procédure**

Par requête déposée au greffe le 3 février 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer son ancien employeur la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après la société SOCIETE1.) à comparaître devant le tribunal du travail de ce siège aux fins d'entendre déclarer abusif le licenciement du 14 octobre 2022 et de l'entendre condamner, sous le bénéfice de l'exécution provisoire, au paiement des montants actualisés suivants :

- Indemnité compensatoire de préavis	21.079,50 €
- Indemnité de départ	6.939,84 €
- Préjudice matériel	13.476,79 €
- Préjudice moral	10.000,00 €
- Arriéré de salaire	500,00 €
- Frais d'avocat	3.000,00 €

à chaque fois avec les intérêts légaux tels que réclamés dans la requête introductive d'instance.

PERSONNE1.) sollicite en outre l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.500,- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile et la condamnation aux frais et dépens de l'instance.

La société SOCIETE1.) demande acte que PERSONNE1.) a renoncé à l'audience des plaidoiries du 1^{er} décembre 2023 à réclamer le paiement d'une indemnité pour préjudice matériel.

Dans la mesure où l'affaire n'a pas été prise en délibéré lors de l'audience du 1^{er} décembre 2023 et que l'affaire a été refixée pour continuation des débats à l'audience du 8 décembre 2023 et que l'affaire a été réexposée à cette audience, il y n'y a pas lieu d'acter une renonciation à une demande en paiement d'une indemnité pour le préjudice matériel subi.

La demande, régulière en la forme, est recevable.

2. Faits

Par contrat de travail à durée indéterminée du 29 mai 2015, PERSONNE1.) a été engagé par la société anonyme SOCIETE2.) S.A. en qualité « d'opérateur au centre Remplissage ».

Par avenant du 27 septembre 2021, le contrat de travail de PERSONNE1.) a été transféré à la société SOCIETE1.).

Par avenant du 1^{er} février 2022, PERSONNE1.) a été promu au poste d'« Opérateur-Leader de l'équipe Remplissage » avec paiement d'une prime variable trimestrielle d'une valeur de 166,66 euros par mois liée à cette fonction et pouvant être attribuée en fonction des performances sur les responsabilités complémentaires.

Par courrier recommandé du 14 octobre 2022, PERSONNE1.) a été licencié avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN

Par courrier recommandé du 19 octobre 2022, le mandataire de PERSONNE1.) a contesté le licenciement et les motifs invoqués.

3. Appréciation

3.1 La précision des motifs

PERSONNE1.) fait valoir que les motifs de licenciement n'auraient pas été énoncés avec la précision requise par loi alors que les reproches formulés seraient confus et ne lui permettraient pas de comprendre exactement les faits qui lui seraient reprochés et qui seraient à l'origine de son licenciement.

La société SOCIETE1.) estime que PERSONNE1.) n'aurait pas pu se méprendre sur ce qui lui serait reproché alors qu'elle aurait indiqué en gras « Nous avons été informés que vous avez faussé vos pointages. ».

Il de jurisprudence constante que l'énonciation du ou des motifs invoqués à l'appui du licenciement avec effet immédiat doit satisfaire à un certain degré de précision.

Cette précision doit répondre à plusieurs exigences:

- elle doit permettre 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 irrégulier et abusif;
- elle doit être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture;
- elle doit permettre aux tribunaux d'apprécier la gravité de la faute commise et d'examiner si les griefs invoqués devant eux s'identifient avec les motifs notifiés.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du congédiement sont suffisamment précis, étant donné que l'énoncé précis des motifs constitue une garantie contre toute mesure arbitraire en cas de licenciement.

C'est donc la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, en ce qui concerne le courrier de licenciement daté du 14 octobre 2022, le tribunal ne peut que constater que celui-ci correspond aux exigences de précision requise par la doctrine et la jurisprudence.

En effet, la société SOCIETE1.) a clairement indiqué qu'elle reprochait à PERSONNE1.) d'avoir faussé ses pointages en s'appuyant sur des dates précises allant du 6 mai 2022 au 5 octobre 2022 et en indiquant les témoins ayant constatés certains faits.

PERSONNE1.) n'a dès lors pas pu se méprendre sur ce qui lui est reproché.

3.2 Le délai pour invoquer la faute

PERSONNE1.) fait valoir que la société SOCIETE1.) n'invoquerait que deux faits étant survenus dans le mois précédent le licenciement avec effet immédiat.

Les autres faits seraient trop anciens pour justifier le licenciement.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'elle pourrait non seulement invoquer des faits se situant dans le délai légal d'un mois mais également des faits antérieurs à l'appui des faits récents.

Quant au délai légal d'invocation des motifs du licenciement avec effet immédiat, il y a lieu de relever qu'en vertu de l'article L. 124-10, (6), alinéa 2 du Code du travail, la partie qui résilie le contrat de travail pour motif grave peut invoquer, outre les faits se situant dans le délai légal d'un mois, encore des faits antérieurs à l'appui de ceux-ci, et il appartient à la juridiction du travail d'apprécier si tous ces faits, pris dans leur ensemble, sont d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation avec effet immédiat du contrat de travail (Cassation, 8 décembre 2016 n°94/16, registre 3717).

En l'espèce, il résulte de la lettre de licenciement du 14 octobre 2022 que la société SOCIETE1.) invoque quatre faits se situant dans le mois précédent le licenciement mais également de nombreux faits s'étalant sur une période de cinq mois.

Tous les faits invoqués se rapportant au reproche relatif à la manipulation frauduleuse du système de pointage, il y a lieu de retenir que le tribunal peut tenir compte de tous les faits invoqués dans la lettre de motifs afin d'apprécier la régularité du licenciement.

3.3 Le caractère réel et sérieux des motifs

PERSONNE1.) estime que les faits reprochés ne seraient pas de nature à justifier un licenciement avec effet immédiat d'un salarié justifiant d'une ancienneté de 12 ans.

Bien qu'il admette avoir eu accès au logiciel du système de pointage, PERSONNE1.) conteste avoir faussé ses pointages et avoir effectué autant de changements dans le système tel que l'allègue la société SOCIETE1.).

Il fait valoir que de temps en temps la pointeuse n'aurait pas marché de sorte qu'il aurait été obligé de manuellement encoder ses heures de sortie.

Il conteste être parti plus tôt de son travail et le contenu des attestations testimoniales versées en cause alors qu'elles contiendraient des déclarations contradictoires et qu'elles ne seraient pas précises.

PERSONNE1.) estime encore que les pointages de portillons utilisés par la société SOCIETE1.) pour établir qu'il aurait faussé le système de pointage et qu'il serait parti plus tôt de son lieu de travail constitueraient une preuve illicite en application de l'article L.261-1 du Code du travail alors que l'employeur procéderait à la surveillance de l'accès au site pour vérifier l'horaire de travail de ses salariés.

En tout état de cause, le simple fait qu'il soit sorti par un portillon n'établirait pas qu'il ne serait pas rentré à nouveau sur le site. Pour chaque sortie il ne serait en outre pas obligé d'utiliser son propre badge alors que souvent il serait sorti avec un autre salarié qui aurait ouvert la porte avec son badge.

Ses horaires de travail et ses pointages auraient en outre chaque fois été validés alors qu'ils figureraient sur ses fiches de salaire.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'il résulterait de la convention collective de travail de la société SOCIETE1.) ainsi que du règlement d'ordre intérieur que les salariés étaient informés du système de pointage et que la falsification des heures de travail constitue une faute grave.

Il résulterait en outre du règlement d'ordre intérieur que le badge servant au pointage serait le même que celui mis à la disposition des salariés pour l'accès sur site et qu'en tant qu'outil de pointage individuel, il serait autant non cessible que dans son utilisation comme badge d'accès.

PERSONNE1.) ne saurait dès lors alléguer qu'il s'agirait d'une preuve illicite alors que PERSONNE1.) était informé du système et de sa finalité. Un système de pointage devrait en outre permettre de valider les heures de travail et de faire confiance aux salariés.

La société SOCIETE1.) fait encore valoir qu'il résulterait des pointages versés en cause ainsi que des attestations testimoniales que PERSONNE1.) aurait modifié manuellement ses heures de sortie du travail sans justification alors que les trois autres salariés ayant accès au système de pointage n'auraient pas modifié les horaires de sortie de PERSONNE1.) et qu'à plusieurs reprises il n'aurait plus été présent sur son lieu de travail aux horaires figurant dans le système de pointage.

A titre subsidiaire, la société SOCIETE1.) formule une offre de preuve par témoins.

En vertu de l'article L.124-10 (1) et (2) du Code du Travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l'expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur.

En l'espèce, il résulte du Règlement d'ordre intérieur conclu entre la société SOCIETE1.) et l'ORGANISATION1.) ce qui suit :

« 6.b.i. (...) le badge servant au pointage est le même que celui mis à la disposition des salariés pour l'accès au site.

En tant qu'outil de pointage individuel, il est autant non cessible que dans son utilisation comme badge d'accès.

Toute fraude en cette matière sera sanctionnée dès lors qu'elle corrompt les données relatives au temps de travail. (...)

18. Surveillance

Pour protéger les employés, les visiteurs et les biens de l'entreprise, l'Employeur peut installer sur le lieu de travail une surveillance des moyens électroniques que l'Employeur estime adéquats ou nécessaires, aussi bien dans les lieux accessibles que dans les locaux non-accessibles au public. L'installation et l'utilisation de ces moyens sera communiquée à la délégation du personnel et en accord avec les procédures prévues par la CNPD. »

Il résulte encore de la convention collective de travail conclue entre la société SOCIETE1.) et l'ORGANISATION1.) que la société SOCIETE1.) considère comme motif grave pouvant justifier un licenciement avec effet immédiat le fait de falsifier ses heures de travail ou celles d'autrui.

La convention collective précise encore que « *le pointage ne peut pas être réalisé plus de 10 minutes avant l'heure de prise effective du poste de travail. La comptabilisation des heures est effectuée uniquement à partir de l'heure effective prévue.* » et « *le pointage se limite à la prise d'heures d'arrivées et de départs sur le site ainsi que, le cas échéant, la pause de midi (tourniquet ou bureaux administratifs).* »

Eu égard aux dispositions précitées contenues dans la convention collective et dans le règlement d'ordre intérieur, le tribunal retient que PERSONNE1.) était parfaitement informé de la présence et de la finalité du système de pointage et du système du badge d'accès de sorte qu'il ne saurait alléguer que la société

SOCIETE1.) se sert d'une preuve illicite en faisant la comparaison entre les pointages aux bornes et les pointages de portes de sortie du site.

Il y a ensuite lieu de rappeler que le but d'un système de pointage est de vérifier si les salariés ont presté leurs heures de travail en contrepartie de leur salaire.

Le simple fait que l'employeur ait repris les horaires de travail sur les fiches de salaire ne saurait valoir acceptation tacite des modifications opérées par le salarié sur ses horaires de travail.

En l'espèce, il résulte du tableau de la lettre de motifs que le 2 septembre 2022, PERSONNE1.) a manuellement modifié son heure de sortie pour inscrire 13h30.

Il résulte cependant de l'attestation testimoniale de PERSONNE2.) que le 2 septembre 2022 à 13h00 PERSONNE1.) n'était déjà plus présent sur le site.

Le témoignage est confirmé par le relevé MEDIA1.) qui indique que PERSONNE1.) a utilisé son badge à 12h45 au portillon de sortie.

Le 7 septembre 2022, PERSONNE1.) a manuellement indiqué être parti de son lieu de travail à 14heures alors que suivant le témoin PERSONNE3.) à 13h15 PERSONNE1.) n'était déjà plus présent.

Suivant le relevé MEDIA1.), PERSONNE1.) a utilisé le portillon de sortie à 13h09.

Le 21 septembre 2022, PERSONNE1.) a manuellement indiqué être parti de son lieu de travail à 14h.

Or, suivant attestation testimoniale de PERSONNE3.), PERSONNE1.) s'était déjà changé à 13h10 et portait ses vêtements de ville. PERSONNE1.) a utilisé le portillon de sortie à 13h58.

Le 28 septembre 2022, PERSONNE3.) atteste que PERSONNE1.) n'était plus présent sur le site à 13h30. PERSONNE1.) a utilisé le portillon de sortie à 13h23 alors qu'il devait travailler jusqu'à 14 heures.

Le 6 mai 2022, PERSONNE1.) a manuellement indiqué être parti de son lieu de travail à 14heures alors que suivant le témoin PERSONNE4.), PERSONNE1.) est parti à 10h35 pour ne plus revenir par la suite.

PERSONNE1.) a badgé au portillon de sortie à 10h45.

Le 17 mai 2022, PERSONNE1.) a badgé au portillon de sortie à 13h45. Le 20 mai 2022, il a badgé au portillon de sortie à 11h53 et le 25 mai 2022, il a badgé au portillon de sortie à 12h10. A chaque fois, PERSONNE1.) a manuellement modifié son horaire de fin de travail pour indiquer qu'il avait travaillé jusqu'à 14 heures.

Le tribunal relève encore plusieurs modifications du système de pointage en juin, juillet et août 2022, modifications qui ne correspondent pas aux badges de sortie

des portillons et qui sont indiquées dans le tableau fourni par le relevé MEDIA1.) dans la lettre de motifs.

PERSONNE5.), PERSONNE6.) ont déclaré ne pas avoir modifié les pointages de PERSONNE1.) sur la période de mai 2022 à octobre 2022.

PERSONNE7.) a encore déclaré avoir fourni à PERSONNE1.) le mot de passe pour accéder au système (MEDIA2.)) en son absence.

Il résulte de l'ensemble de développements qui précèdent que PERSONNE1.) a, à plusieurs reprises, sur une période de six mois, fourni à son employeur de fausses indications quant à ses heures de départ de son lieu de travail.

PERSONNE1.) ne fournit pas d'explications plausibles afin de justifier les modifications opérées.

Le fait pour le salarié de procéder à un pointage erroné en sa faveur dénote un manque de loyauté envers son employeur, voire un acte malhonnête.

Dans la mesure où le reproche fait à PERSONNE1.) ne constitue pas un fait isolé et unique, mais que les pointages inexacts ont été réitérés à de nombreuses reprises sur une période de six mois, ils sont d'une gravité suffisante pour ébranler immédiatement et définitivement la confiance de l'employeur en son salarié et justifient ainsi un licenciement avec effet immédiat nonobstant son ancienneté de service.

Le licenciement avec effet immédiat du 14 octobre 2022 est partant à déclarer régulier.

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

3.4 Demande en paiement de la prime OPL

PERSONNE1.) réclame le paiement de la somme de 500,- euros à titre d'arriérés de salaire.

Il fait valoir que suivant avenant signé le 1^{er} février 2022 il aurait droit au paiement d'une prime trimestrielle d'une valeur de 166,66 euros par mois, prime qui serait attribuée en fonction de ses performances sur les responsabilités complémentaires.

Il soutient avoir perçu cette prime pour le premier et second trimestre de l'année 2022 mais ne pas l'avoir perçue pour le troisième trimestre 2022.

La société SOCIETE1.) fait valoir qu'il résulterait de l'avenant que le paiement de la prime se faisait en fonction des performances de PERSONNE1.) sur ses responsabilités complémentaires.

PERSONNE1.) n'établissant pas remplir la condition susmentionnée, elle conclut au débouté de la demande.

Aux termes de l'avenant conclu entre parties les 1^{er} février 2022, « *Une prime variable trimestrielle d'une valeur de €166,66/par mois liée à cette fonction peut être attribuée en fonction des performances sur les responsabilités complémentaires.* ».

Aux termes encore de l'annexe 6 de la convention collective intitulée « *La prime de fonction variable pour les opérateurs-leaders* », une « *Prime mensuelle de 166.67€ payée de façon trimestrielle de maximum €500,- par an soit maximum 4 x €500,- = €2000,-*
La Prime gratifie le complément de travail à effectuer (reporting, communication, réunions). »

Il résulte des fiches de salaires de PERSONNE1.) des mois de mars et juin 2022 que la société SOCIETE1.) lui a, à chaque fois, réglé la prime OPL à hauteur de 500,-euros.

PERSONNE1.) n'a pas perçu de prime au mois de septembre 2022.

Dans la mesure où la société SOCIETE1.) a réglé à PERSONNE1.) ses primes au mois de mars et juin 2022 et que la prime gratifie le complément de travail liée à la fonction de PERSONNE1.), il y a lieu de déclarer la demande fondée à hauteur de 500,- euros.

4. Honoraires d'avocat

PERSONNE1.) demande encore à voir condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la somme de 3.000,- euros à titre de frais d'avocat exposés en relation avec le présent litige.

La société SOCIETE1.) conteste la demande.

C'est à bon droit que la société SOCIETE1.) conteste le bien-fondé de cette demande.

S'il est vrai que, par un arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation a retenu que les frais non compris dans les dépens, partant également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil, il ne demeure pas moins que, dans le cadre de la présente procédure, la représentation par voie d'avocat n'est pas obligatoire.

Le tribunal considère dès lors que le choix de PERSONNE1.) de faire préparer, exposer et plaider le litige l'opposant à la société SOCIETE1.) par une tierce personne qu'il rémunère, ne saurait être opposable à la partie défenderesse, dans la mesure où il ne s'agit pas d'un préjudice imputable à une faute de la

partie adverse, mais d'un choix délibéré dont PERSONNE1.) doit seul supporter les conséquences.

La prétention formée par PERSONNE1.) à ce titre n'est partant pas fondée.

5. Indemnités de procédure

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cassation, n° 26/17, 16 mars 2017, n° 3763 du registre).

PERSONNE1.) et la société SOCIETE1.) n'établissant pas l'iniquité requise sur base de cette disposition, leurs demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure n'est pas fondée.

6. Exécution provisoire

Aux termes de l'article 148 du Nouveau Code de Procédure Civile, le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus.

La notion de « salaire échu » présuppose, conformément à sa définition même, qu'il s'agisse d'une créance salariale qui est échue, soit au moment de la cessation des relations contractuelles entre parties, soit même indépendamment de toute cessation de ces relations.

La doctrine considère que la notion de rémunération englobe tous les compléments qui s'ajoutent au salaire. Ainsi, il faut considérer comme rémunérations « toutes les sommes versées (ou dues) aux travailleurs en contrepartie ou à l'occasion du travail, notamment les salaires et gains, les indemnités de congés payés, le montant des retenues pour cotisations ouvrières, les indemnités, primes, gratifications et tous autres avantages en argent » (cf. Traité de droit du travail, CAMERLYNNCK, volume Les Salaires, n° 144).

Il y a partant lieu d'ordonner l'exécution provisoire de la condamnation au montant de 500,- euros redû à titre de prime OPL.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme,

dit que le licenciement avec effet immédiat du 14 octobre 2022 est régulier et justifié,

dit non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité compensatoire de préavis et d'une indemnité de départ,

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) la somme de 500,- euros à titre de prime OPL avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde,

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en remboursement des frais d'avocat exposés sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil,

dit non fondées les demandes respectives de PERSONNE1.) et de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

ordonne l'exécution provisoire de la condamnation de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL au paiement de la prime OPL, en sus les intérêts au taux légal, nonobstant toutes voies de recours et avant enregistrement,

fait masse des dépens de l'instance et les **impose** pour moitié à PERSONNE1.) et pour l'autre moitié à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL.

Ainsi fait et jugé par **Vanessa WERCOLLIER**, 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 **Michèle GIULIANI**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Vanessa WERCOLLIER**

s. **Michèle GIULIANI**

Photocopie du présent jugement a été délivrée aux parties le
_____.

s. **Michèle GIULIANI**, greffière.