

Répertoire no NUMERO1.)  
L-TRAV-248/22

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
MARDI, 9 JANVIER 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Béatrice SCHAFFNER, juge de paix  
Jeff JÜCH  
Laurent BAUMGARTEN  
Yves ENDERS

Présidente  
Assesseur - employeur  
Assesseur - salarié  
Greffier

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

**ENTRE:**

**PERSONNE1.),**

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

**PARTIE DEMANDERESSE,**

comparant par Maître Fanny BERREZAI, avocat, en remplacement de Maître Frédéric KRIEG, 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.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO2.),

**PARTIE DEFENDERESSE,**

comparant par Maître Pauline GLESS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Ferdinand BURG, avocat à la Cour, les deux 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 27 avril 2022.

Sur convocations émanant du greffe, les parties furent convoquées à l'audience publique du 17 mai 2022.

Après refixation, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du 12 décembre 2023. A l'audience de ce jour, la partie demanderesse fut représentée par Maître Fanny BERREZAI, tandis que la partie défenderesse fut représentée par Maître Pauline GLESS.

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 27 avril 2022, 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'il qualifie d'abusif les montants suivants :

- |                       |            |
|-----------------------|------------|
| 1) dommage matériel : | 20.000.- € |
| 2) dommage moral :    | 10.000.- € |

soit en tout le montant de 30.000.- € avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Le requérant demande encore une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- € sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile.

Il 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 12 décembre 2023, le requérant a demandé acte qu'il réduisait sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 10.000.- €.

Acte lui en est donné.

## I. Quant au licenciement

### A. Quant aux faits

La partie défenderesse, qui a engagé le requérant comme « chef de partie » le 1<sup>er</sup> avril 2017 avec une reprise de son ancienneté au 2 septembre 2013, l'a licencié avec préavis par courrier daté du 13 septembre 2021.

Le requérant a demandé les motifs de son licenciement le 17 septembre 2021 et la partie défenderesse lui a communiqué ces motifs par courrier daté du 19 octobre 2021.

Le courrier du 19 octobre 2021 est intégralement reproduit dans la requête, annexée au présent jugement.

Le requérant a fait contester les motifs de son licenciement notamment par courrier daté du 22 octobre 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

Le requérant 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.

La partie défenderesse soutient au contraire que les motifs du licenciement du requérant sont indiqués avec précision dans la lettre de motivation du congédiement.

Elle fait ainsi valoir que les faits sont datés dans la lettre de motifs et que le mail litigieux y est reproduit.

##### 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.

Or, après avoir reproduit dans la lettre de motifs le mail que le requérant a envoyé à PERSONNE2.) de la boucherie SOCIETE2.) le 20 août 2021, la partie défenderesse a non seulement indiqué dans cette lettre la nature des fautes que le requérant aurait commises dans l'exercice de ses fonctions, à savoir le fait d'avoir manqué à son obligation de loyauté par le fait d'avoir proposé ses recherches à une société concurrente, le fait d'avoir violé le secret professionnel auquel il était tenu par l'article 11 de son contrat de travail, le fait de l'avoir dénigrée, ainsi que le fait d'avoir eu pour intention de développer ses projets en dehors de la société, mais elle y a également précisé les circonstances de fait et de temps entourant les fautes reprochées.

La partie défenderesse a partant indiqué les motifs du licenciement avec précision dans la lettre de motifs, de sorte que le premier moyen du requérant doit être rejeté.

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

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

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

Il fait valoir qu'étant donné qu'il n'a pas eu de retour de la partie défenderesse en ce qui concerne son projet, il a gracieusement offert ce dernier à la boucherie ADRESSE4.).

Il fait ainsi valoir qu'il ne pensait pas à mal et qu'il a été sincère vis-à-vis de la partie défenderesse, voire de bonne foi à son égard.

Il fait en effet valoir qu'il voulait être transparent vis-à-vis de la partie défenderesse.

Il fait partant valoir qu'il n'a pas utilisé des manœuvres frauduleuses ou secrètes vis-à-vis de la partie défenderesse et qu'il n'a pas été de mauvaise foi.

Il conteste ensuite avoir violé son obligation de loyauté envers la partie défenderesse.

Il fait encore valoir que si l'article 13 de son contrat de travail lui interdit toute activité concurrentielle, il n'a pas exercé une telle activité pour ne pas avoir exercé une autre activité professionnelle.

Il fait ainsi valoir que son projet ne constitue ni une violation de son obligation de loyauté envers la partie défenderesse, ni une violation de son obligation de non-concurrence.

Il fait en effet valoir qu'il n'a pas été employé par quelqu'un d'autre pour développer cette idée ou activité, qu'il n'a pas été soumis à un autre contrat de travail et qu'il n'a pas touché de rémunération d'un autre employeur.

Il fait encore valoir qu'il n'a pas créé sa société et qu'il n'a eu aucune activité professionnelle avec l'idée qu'il a développée.

Il fait ensuite valoir qu'il a proposé une activité additionnelle en premier lieu à la partie défenderesse, et ce à titre gratuit, mais que la partie défenderesse l'a refusée.

Il fait ensuite valoir qu'il n'a pas eu la volonté de concurrencer la partie défenderesse qui n'aurait pas été intéressée par son projet, mais qui lui reproche tout à coup de l'avoir concurrencée.

Il fait ainsi valoir que son projet ne va pas à l'encontre des intérêts de la partie défenderesse alors que cette dernière l'aurait refusé.

Il fait ensuite valoir que la partie défenderesse n'avait aucun droit sur cette idée qu'il aurait pu proposer gracieusement à une autre entreprise.

Il fait ensuite valoir que le fait qu'il a proposé son idée à une autre entreprise ne constitue pas un acte commercial, ni un acte préparatoire à un acte de concurrence déloyale.

Il fait ensuite valoir que l'activité dont il a eu l'idée n'est pas proposée par la partie défenderesse, de sorte qu'il ne l'aurait pas concurrencée.

Il fait partant valoir à ce sujet qu'il n'a pas commis de faute.

Il fait encore valoir à ce sujet qu'il n'a pas capté un savoir-faire de la partie défenderesse, qu'il n'a pas détournée sa clientèle et qu'il n'a pas profité des efforts d'investissements réalisés par son ancien employeur.

Il fait partant valoir que la partie défenderesse n'a pas subi un préjudice réel et actuel, un préjudice patrimonial, voire un préjudice moral.

Il fait finalement valoir qu'il a été de bonne foi dans la bonne exécution de ses obligations dans le temps.

Il fait ainsi valoir que la partie défenderesse n'a pas démontré qu'il a mal exécuté son travail dans le temps.

Il soutient en effet que l'exécution de ses tâches n'a jamais causé de problèmes et que la qualité de son travail a toujours été appréciée par la partie défenderesse.

Il fait partant valoir qu'il a respecté son obligation de loyauté et de non-concurrence à l'égard de la partie défenderesse et qu'il a travaillé conformément à l'éthique comportementale.

Le requérant conclut dès lors à ce sujet que le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à son encontre le 13 septembre 2021 est abusif.

En ce qui concerne ensuite son obligation au secret professionnel telle que prévue par les articles 11 et 12 de son contrat de travail, le requérant fait valoir qu'il n'a communiqué aucune information confidentielle de la partie défenderesse.

Il soutient qu'à partir du moment où la partie défenderesse a refusé son idée, il a été libre de proposer son idée qui n'appartiendrait pas à son ancien employeur.

Il fait en effet valoir que l'idée en question constitue sa propre idée et non pas celle de la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir que l'idée litigieuse lui appartient.

Il fait encore valoir que la partie défenderesse l'a « snobé ».

Il fait finalement valoir à ce sujet qu'il n'a pas commis de faute pour retenir que son licenciement est abusif.

Il conteste ensuite avoir dénigré la partie défenderesse.

Il donne en premier lieu à considérer que la partie défenderesse ne lui a pas fait de retour quant à son idée.

Il fait finalement valoir qu'il n'a pas eu de propos excessifs envers la partie défenderesse.

Il fait ainsi valoir qu'il a toujours été mesuré dans ses échanges avec la partie défenderesse et qu'il a toujours été courtois et correct envers son ancien employeur.

Il fait finalement valoir qu'il ne saurait pas avoir ébranlé la confiance de la partie défenderesse alors qu'il aurait toujours bien travaillé.

Il fait ensuite valoir qu'il ne s'est jamais plaint de ses conditions de travail qui auraient été difficiles.

Il fait en effet valoir à ce sujet que son travail n'a pas été stable alors qu'il aurait été affecté de poste en poste.

Il fait ainsi valoir qu'il a vu sa confiance dans la partie défenderesse s'effriter.

Il fait encore valoir qu'il a dû faire face à une période de changement et d'incertitude au vu de la pandémie liée au virus de la Covid-19 et du passage de l'entreprise du père à son fils.

Il conclut que son projet a été personnel, qu'il n'a pas été illégal, qu'il n'a pas menacé l'ordre public et qu'il n'a pas causé de dommage à l'entreprise.

Le requérant fait ainsi valoir qu'une simple discussion aurait permis de mettre les choses à plat.

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

En ce qui concerne en premier lieu la réalité des faits qui sont reprochés au requérant, la partie défenderesse fait valoir qu'elle résulte du mail que le requérant a en date du 20 août 2021 envoyé à PERSONNE2.), mail que le requérant n'aurait pas contesté.

En ce qui concerne ensuite le caractère sérieux des motifs du licenciement, la partie défenderesse fait valoir qu'elle ne reproche pas au requérant de l'avoir concurrencée, mais d'avoir manqué de loyauté envers elle, de lui avoir manqué de respect.

Elle fait ensuite valoir que le requérant a touché des primes pour la recherche et le développement.

Elle fait ainsi valoir que le requérant lui a présenté le projet litigieux dans le cadre de l'article 6 de son contrat de travail.

Elle fait ensuite valoir qu'elle est libre d'accepter les projets qui lui sont soumis.

Elle fait encore valoir que la version des faits du requérant relative à son ballottage de poste en poste, qui n'aurait rien à faire avec le dossier, est contestée.

Elle fait finalement valoir que si le requérant a réalisé du bon travail les premières années suivant son embauche, cela n'empêche pas qu'il a violé son obligation de loyauté envers elle plusieurs années après.

La partie défenderesse conclut dès lors que le licenciement du requérant est fondé et elle demande à voir rejeter les demandes indemnitaires de son ancien salarié.

Le requérant réplique que l'obligation de loyauté signifie que le salarié n'a pas le droit de développer une activité concurrente à l'activité de son employeur.

Le requérant fait finalement valoir que le paiement de la prime est discrétionnaire.

La partie défenderesse réplique finalement qu'il est prévu dans le contrat de travail du requérant qu'il lui présente des projets de recherche et de développement.

## 2) Quant aux motifs du jugement

Il est constant en cause qu'en date du 20 août 2021, le requérant a adressé à PERSONNE2.) de la boucherie ADRESSE4.), à PERSONNE3.), à PERSONNE4.) et aux ressources humaines de la partie défenderesse un courrier électronique dont la teneur est reproduite dans la requête, de sorte que les faits reprochés au requérant sont avérés.

Le requérant ne conteste en effet pas avoir envoyé le mail litigieux en date du 20 août 2021 à ces différents destinataires.

La partie défenderesse fait ainsi valoir qu'en proposant ses recherches et propositions quant à la « médecine par l'alimentation » à PERSONNE2.) de la boucherie ADRESSE4.), le requérant a violé son obligation de loyauté envers elle, qu'il a violé le secret professionnel auquel il était tenu par l'article 11 de son contrat de travail, qu'il l'a dénigrée et qu'il a eu l'intention de développer ses projets en dehors de la société, ses motivations ne coïncidant dès lors plus avec les siennes.

Or, la partie défenderesse ne saurait pas reprocher au requérant d'avoir violé son obligation de loyauté envers elle alors que le requérant lui a proposé son projet en premier et que la partie défenderesse ne l'a pas accepté : « *Vos propositions qui n'avaient pas été sollicitées par votre employeur n'ont pas été acceptées par celui-ci alors qu'elles ne correspondent pas à l'activité de la société.* ».

Etant donné que la partie défenderesse a indiqué dans la lettre de motifs qu'elle n'a pas sollicité les propositions du requérant, elle ne saurait pas non plus faire valoir que son ancien salarié lui a présenté le projet litigieux dans le cadre de l'article 6 de son contrat de travail.

Etant donné que la partie défenderesse écrit dans la lettre de motifs que les propositions du requérant ne correspondent pas à l'activité de la société, elle ne saurait pas non plus lui reprocher d'avoir proposé gratuitement son idée à l'un de ses concurrents.

A partir du moment où la partie défenderesse a fait savoir au requérant qu'elle n'était pas intéressée par son projet qui ne correspondrait pas à l'activité de la société, elle ne saurait pas non plus légitimement reprocher au requérant d'avoir eu l'intention de développer ses projets en dehors de sa société et que ses motivations ne coïncident plus avec les siennes.

La partie défenderesse ne conteste par ailleurs pas qu'elle n'a pas donné de retour au requérant en ce qui concerne son projet et le fait pour le requérant de l'avoir mentionné dans son courriel du 20 août 2021 ne saurait à défaut de toute connotation négative pas être considéré comme étant dénigrant.

Si le requérant s'est encore d'après l'article 11 de son contrat de travail engagé « à ne divulguer à quiconque, surtout d'étranger à l'entreprise de l'employeur, des renseignements, respectivement des informations en relation directe ou indirecte avec l'activité de l'employeur », le fait pour le requérant d'avoir indiqué à PERSONNE2.) de la boucherie SOCIETE2.) que la partie défenderesse n'a pas accepté son projet ne justifie pas un licenciement après huit ans de bons et loyaux services.

Le licenciement que la partie défenderesse a prononcé à l'encontre du requérant par courrier daté du 13 septembre 2021 doit partant être déclaré abusif.

### C. Quant aux demandes indemnitaires

#### a) Quant au dommage matériel

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

Le requérant demande en premier lieu à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

La partie défenderesse conteste la première demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum, sinon demande à voir réduire le montant à allouer au requérant au titre de son préjudice matériel à de plus justes proportions.

La partie défenderesse fait en effet valoir que le requérant a retrouvé du travail rapidement.

##### 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 résulte des éléments du dossier que le requérant, qui a suivant les pièces qu'il a versées au dossier activement recherché du travail du 10 septembre au 18 novembre 2021, s'est inscrit à l'ADEM le 5 octobre 2021 et au PÔLE EMPLOI le 17 janvier 2022.

Le requérant est cependant resté en défaut de faire un décompte sur le préjudice matériel qu'il a subi du fait de son licenciement et plus particulièrement d'informer le tribunal de ce siège sur les indemnités de chômage qu'il a touchées.

Le requérant est partant resté en défaut de prouver le dommage matériel qu'il a subi du fait de son licenciement abusif dans son montant, de sorte qu'il doit être débouté de sa première demande indemnitaire.

## b) Quant au dommage moral

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

Le requérant demande ensuite à voir condamner la partie défenderesse à lui payer le montant de 10.000.- € à titre de réparation du préjudice moral qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif.

Il fait valoir à l'appui de sa deuxième demande indemnitaire que son licenciement l'a durablement marqué.

Il fait en premier lieu valoir qu'il a d'abord été harcelé dans son travail et qu'il a été dévalorisé par ses tâches qui n'auraient pas correspondu à son contrat de travail.

Il fait ensuite valoir qu'il a été poussé à la porte sous de faux prétextes et que sa santé a été touchée du fait de son licenciement.

Il fait en effet valoir qu'il a suite à son licenciement dû prendre des antidépresseurs.

Il fait encore valoir qu'il a été blessé parce que la partie défenderesse n'a pas pris en considération son ancienneté, la qualité de son travail, ainsi que sa bonne volonté.

Il fait finalement valoir qu'il a retrouvé un travail intérimaire en France, ce qui lui aurait conféré un statut précaire.

Le requérant fait finalement valoir que cela a impacté sa qualité de vie alors qu'il n'aurait pas eu de visibilité sur l'avenir.

La partie défenderesse conteste également la deuxième demande indemnitaire du requérant dans son principe et dans son quantum.

La partie défenderesse fait valoir à ce sujet que le requérant n'a versé aucune pièce qui prouverait qu'il a subi un dommage moral du fait de son licenciement.

### 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.

Le requérant, qui a activement cherché un nouvel emploi du 10 septembre au 18 novembre 2021, s'est pendant cette période certainement fait des soucis pour son avenir professionnel.

Le requérant a encore subi un préjudice moral du fait de l'atteinte portée à sa dignité de salarié.

Le tribunal de ce siège fixe partant le préjudice moral que le requérant a subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 5.000.- €.

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

Le requérant demande finalement sur base de l'article 240 du nouveau code de procédure civile une indemnité de procédure d'un montant de 2.500.- €.

Il est inéquitable de laisser à la charge du requérant l'intégralité des sommes exposées par lui et non comprises dans les dépens.

Eu égard à la nature de l'affaire, aux soins qu'elle requiert, aux difficultés qu'elle comporte et à son sort, il échet de fixer l'indemnité de procédure devant revenir au requérant à la somme de 1.000.- €.

La partie défenderesse réclame quant à elle une indemnité de procédure d'un montant de 2.000.- €.

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'il réduit sa demande en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif à la somme de 10.000.- € ;

**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** non fondée la demande de PERSONNE1.) en réparation du préjudice matériel qu'il aurait subi du fait de son licenciement abusif et la rejette ;

**déclare** fondée sa demande en réparation du préjudice moral qu'il a subi de ce fait pour le montant de 5.000.- € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 5.000.- € avec les intérêts légaux à partir du 27 avril 2022, 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 1.000.- € ;

partant **condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) s.à r.l. à payer à PERSONNE1.) le montant de 1.000.- € 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**