

Texte pseudonymisé

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

Rép. No. 582 /24
L-TRAV-129/23

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG
TRIBUNAL DU TRAVAIL

AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 15 FÉVRIER 2024

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLÉS, juge de paix
Myriam SIBENALER
Patrick JUCHEM
Nathalie SALZIG

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 Maître Ornella MASTRANGELO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société anonyme SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,

PARTIE DÉFENDERESSE,

comparant par Maître Catherine WAGENER, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marielle STEVENOT, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

FAITS:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 1^{er} mars 2023.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 30 mars 2023 à 9.00 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises contradictoires, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 11 janvier 2024, lors de laquelle Maître Ornella MASTRANGELO, se présentant pour la partie demanderesse, et Maître Catherine WAGENER, se présentant pour la partie défenderesse, furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg en date du 1^{er} mars 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre constater, conformément à l'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail, la résiliation du contrat de travail avec effet au jour de la notification de la mise à pied ainsi que pour s'y entendre constater et dire qu'elle n'a pas commis de faute grave.

PERSONNE1.) demande la condamnation de la société anonyme SOCIETE1.) à lui payer les montants suivants:

- 75.000,00 € au titre du dommage matériel,
- 19.000,00 € au titre du dommage moral,
- 56.000,00 € au titre du dommage spécifique en raison de la qualité de délégué,

Ces montants sont réclamés avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Enfin, PERSONNE1.) réclame encore une indemnité de procédure d'un montant de 3.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la pure forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 11 janvier 2024, la société anonyme SOCIETE1.) a demandé la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'un montant de 2.500 euros au titre d'indemnité de procédure.

FAITS

PERSONNE1.) est entrée aux services de la société anonyme la société anonyme SOCIETE1.) (ci-après société SOCIETE1.) suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris avec effet au 9 octobre 2020 en la qualité d'employée avec comme tâche principale l'exécution des travaux inhérents au Service « Customer Desk ».

Elle a été présidente de la délégation du personnel au sein de la société SOCIETE1.) de 2013 à 2019. Depuis les dernières élections sociales, elle est membre suppléant de la délégation du personnel.

En date du 22 décembre 2022, elle a fait l'objet d'une mise à pied avec effet immédiat.

Ce courrier de mise à pied est reproduit dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie.

Par un courrier de son litismandataire du 28 décembre 2023, PERSONNE1.) a contesté le bien-fondé de la mise à pied.

MOYENS DES PARTIES

En premier lieu, PERSONNE1.) critique la lettre de mise à pied du 22 décembre 2022 pour ne pas être suffisamment précise.

En ordre subsidiaire, elle conteste formellement les motifs invoqués par l'employeur pour ne pas constituer des motifs graves justifiant sa mise à pied. En outre, elle conteste la réalité des reproches.

PERSONNE1.) fait encore valoir qu'au cours de la ration de travail de 16 ans, elle n'aurait jamais reçu le moindre reproche par rapport à son travail.

Elle demande de constater qu'elle n'a pas commis de faute grave justifiant la mise à pied est irrégulière et elle sollicite la résiliation du contrat de travail entre parties.

PERSONNE1.) a encore formulé une offre de preuve par témoins dans les termes suivants:

« Le 22 décembre 2022, les employés de la SOCIETE1.) ont reçu une circulaire interne les informant de l'introduction d'un contrôle interne sur le processus du télétravail. »

Les revendications financières de PERSONNE1.) à l'égard de la partie défenderesse se chiffrent actuellement comme suit:

- 10.050,90 € au titre du dommage matériel,
- 19.000,00 € au titre du dommage moral,
- 56.000,00 € au titre du dommage spécifique en raison de la qualité de délégué,

La société SOCIETE1.) estime que la mise à pied d'PERSONNE1.) serait intervenue de façon justifiée.

Elle estime que le courrier de mise à pied répondrait aux exigences de précision de la loi et que les motifs y invoqués constitueraient des fautes graves portant préjudice à la société employeuse, de sorte que la mise à pied avec effet immédiat serait justifiée.

Par ailleurs, elle est d'avis que les motifs gisant à la base de la mise à pied constitueraient des fautes suffisamment graves pour justifier cette mesure malgré l'ancienneté élevée de la requérante étant donné qu'en raison des agissements de cette dernière, toute confiance aurait été ébranlée.

Elle considère encore que les faits seraient établis par les pièces du dossier et les attestations testimoniales qu'elle a versées aux débats.

Quant aux revendications financières formulées par la requérante, la partie employeuse les conteste dans le principe et dans le quantum.

La société SOCIETE1.) demande encore d'écarter l'offre de preuve présentée par la requérante au motif qu'elle ne serait pas pertinente.

MOTIFS DE LA DECISION

Quant à la résiliation du contrat de travail

L'article L.415-10 (4) alinéa 6 du Code du travail permet au délégué qui ne souhaite pas être maintenu ou, le cas échéant, être réintégré, de :

« saisir, dans les trois mois de la notification de la mise à pied, le tribunal du travail d'une demande en constatation de la résiliation du contrat et d'une demande tendant à la condamnation de l'employeur à verser des dommages et intérêts tenant compte du dommage spécifique subi par la cession du contrat en rapport avec son statut de délégué jouissant d'une protection spéciale. ».

La résiliation du contrat de travail constitue une conséquence automatique de l'option choisie par le délégué qui demande des dommages et intérêts sur base de L.415-10 (4) alinéa 6 du code du travail, que le tribunal devra accorder sur simple demande du salarié.

En l'espèce, il y a dès lors lieu de constater la résiliation du contrat de travail conclu entre parties avec effet au 22 décembre 2022, date de la mise à pied.

Quant à la mise à pied

En vertu de l'article L. 415-10 (4) du Code du travail, le chef d'entreprise a, en cas d'invocation d'une faute grave, la faculté de notifier une mise à pied au délégué.

Ainsi, aux termes de l'article L.415-10 (4) alinéa 1^{er} du Code du travail, « En cas d'invocation d'une faute grave, le chef d'entreprise a la faculté, dans le respect des dispositions prévues au paragraphe 3 de l'article L. 121-6 [du Code du travail], de notifier une mise à pied au délégué. Cette décision doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

Le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résolution judiciaire pour motif grave ne peuvent être invoquées au-delà d'un délai d'un mois à compter du jour où la partie qui l'invoque en a eu connaissance, à moins que ce fait n'ait donné lieu dans le mois à l'exercice de poursuites pénales.

Le délai prévu à l'alinéa qui précède n'est pas applicable lorsqu'une partie invoque un fait ou une faute antérieure à l'appui d'un nouveau fait ou d'une nouvelle faute. (...) ».

Tout d'abord, la lettre de mise à pied doit énoncer avec précision le ou les faits reprochés au délégué et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

En l'espèce, à la lecture de la lettre recommandée de mise à pied du 22 décembre 2022, il convient de constater que l'employeur y indique avec précision les fautes qu'il reproche à PERSONNE1.) en énonçant avec précision les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces fautes et en indiquant les circonstances de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

Ainsi, la société SOCIETE1.), après avoir rappelé le contexte géopolitique résultant de la guerre en Ukraine et les conséquences en découlant pour la banque, résume brièvement la fonction d'PERSONNE1.), avant de détailler le système de télétravail existant au sein de la banque depuis le 1^{er} juillet 2022.

La mise à pied intervenue à l'égard d'PERSONNE1.) est fondée, en résumé, sur les motifs suivants: de ne pas avoir presté entièrement les journées passées en mode de télétravail et d'avoir ainsi manqué de loyauté à l'égard de l'employeur suite au non-respect des règles mises en place en matière de télétravail.

L'employeur explique de manière précise comment et dans quelles circonstances il a constaté les faits et plus particulièrement qu'il a demandé à quatre salariés choisis par hasard de remplir une fiche relative à leurs trois dernières journées de télétravail et qu'il a ensuite contrôlé ces informations en vérifiant leurs connexions au système informatique de la banque.

La société SOCIETE1.) indique, de manière très détaillée, sur quelles bases il a procédé à ces vérifications et ce qu'il a constaté en contrôlant les connexions d'PERSONNE1.) les jours en question, à savoir que celle-ci ne s'est connectée le

16 et le 23 novembre 2022 seulement pendant environ 2 heures et quarante minutes.

L'employeur compare encore les activités sur une journée de travail prestée au bureau.

Il relève ensuite les contradictions de ses constatations avec les indications données par PERSONNE1.) dans la fiche remplie le 2 décembre 2022.

L'employeur décrit qu'après avoir fait le constat de ces contradictions, il a procédé au contrôle des connexions de la requérante depuis le 1^{er} juillet 2022. Les données ainsi relevées sont résumées dans un tableau figurant en page 5) et 6) du courrier de mise à pied.

A la dernière page de ce courrier de mise à pied, l'employeur reprend les résultats de ses vérifications et il conclut que les agissements de la requérante constituent à ses yeux une violation de ses obligations contractuelles envers la banque ce qui, ensemble les affirmations mensongères dans le formulaire de feedback, qui d'ailleurs est reproduit dans la lettre de mise à pied, a ébranlé sa confiance à l'égard de la salariée.

Force est de constater que la société SOCIETE1.) indique avec précision les fautes qu'il reproche à PERSONNE1.), en énonçant les circonstances de fait et de temps ayant entouré ces faits et en indiquant les circonstances de nature à attribuer aux fautes reprochées le caractère d'un motif grave.

Il s'ensuit que le moyen relatif à l'imprécision des motifs n'est pas fondé.

Il est admis que les fautes du délégué du personnel justifiant sa mise à pied doivent être de nature à rendre immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Pour qu'il y ait faute grave permettant la résolution judiciaire du contrat de travail du salarié délégué, il faut que le fait lui imputé soit tel que son maintien ne peut être toléré plus longtemps sans nuire à l'entreprise.

Il est de jurisprudence constante en la matière que la faute d'un délégué ne doit pas être plus lourde que celle d'un collègue qui n'a pas cette qualité, le raisonnement contraire serait plutôt admissible si l'on admet qu'un délégué doit servir d'exemple aux autres membres du personnel.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité et de la gravité du fait imputé et il appartient à la juridiction d'apprécier sur base des éléments fournis par la partie demanderesse le bien-fondé de la demande en résolution du contrat de travail.

PERSONNE1.) conteste les faits qui lui sont reprochés par son ancien employeur.

Elle fait valoir que la mise à pied serait intervenue dans le contexte d'un plan social mis en place par la société SOCIETE1.) dont l'activité aurait fortement diminué.

Elle estime encore que la partie employeuse aurait ainsi essayé de trouver un prétexte pour se débarrasser d'elle à moindre coût.

Elle fait en outre plaider que le mécanisme de contrôle du télétravail aurait été introduit le 5 décembre 2022 dans le « *Employee's Handbook* », mais annoncé aux salariés par une information intitulée « *Update of the regulations repository* » en date du 22 décembre 2022, soit le jour même de la mise à pied.

Il serait ainsi inadmissible que la mise à pied intervienne le même jour de la prédite communication sur laquelle l'employeur se serait basée.

Cette façon de procéder par la société SOCIETE1.) permettrait d'avoir un sérieux doute sur ses véritables intentions notamment au vu du plan social signé deux mois plus tôt, touchant près de la moitié des salariés de la banque.

Par ailleurs, elle aurait déjà été interrogée le 29 novembre 2022, soit bien avant la mise en place du nouvel outil de contrôle et de l'information quant à l'existence de celui-ci, sur ses trois derniers jours de télétravail. Elle conteste avoir donné à cette occasion des informations inexactes. Elle aurait fait ses déclarations avec la mention « *to the best of my knowledge/memory* » et elle fait remarquer qu'il serait impossible de se souvenir en détail de chaque tâche exécutée.

PERSONNE1.) soutient encore que le temps de connexion ne serait pas équivalent au temps de travail ceci d'autant plus qu'elle aurait travaillé sur des dossiers sans être connectée. Il ne serait donc pas prouvé qu'elle n'aurait pas travaillé pendant les heures où elle n'aurait pas été connectée aux outils informatiques de la banque.

En outre, à l'époque des faits, la banque SOCIETE1.) se serait trouvée dans une situation où elle aurait drastiquement réduit ses activités au Luxembourg. Cette réduction d'activité aurait eu aussi un impact sur la quantité de travail qu'elle devait effectuer. Il y aurait eu parfois des « *moments creux* » dans la journée pendant lesquels elle n'aurait pas eu assez de travail aussi bien lorsqu'elle aurait été présente dans les bureaux que quand elle se serait trouvée en télétravail.

PERSONNE1.) donne encore à considérer qu'elle aurait été salariée auprès de la société SOCIETE1.) pendant 16 années sans avoir jamais reçu la moindre remarque au sujet de l'exécution de son travail.

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

L'employeur a versé en cause deux attestations testimoniales afin de prouver le bien-fondé des motifs énoncés dans la lettre de la mise à pied. En outre, il a versé les relevés des connexions à distance d'PERSONNE1.).

Une copie de l'« *Employee's Handbook* » dans la version modifiée en date du 6 décembre 2022 est produite en cause par les parties. Il n'a pas été expliqué quelle partie a été modifiée par rapport à la version précédente qui n'a pas été versée en cause.

Il comporte un article 5.5 relatif au contrôle du télétravail (« *Remote working controls* »).

L'alinéa 2 est rédigé comme suit : « *To fulfil the Bank's legal requirement under employment law, in particular Art L.211-29 of the Labour Code, MEDIA1.) connection logs may be recorded and subsequently used to control the employees' connection/disconnection (equivalent to their presence in the Bank) and how long they were connected (equivalent to their working time)».*

Dans l'alinéa 3 il est prévu que : « *MEDIA1.) connection logs may be provided by MEDIA2.) to HR department to perform periodic review and validate that employees correctly respect applicable working hours and working time. »*

Enfin, il résulte du quatrième alinéa que : « *In case of working time fraud suspicion (i.e : employees connected remotely but not performing their duties), HR department may request MEDIA3.) to perform MEDIA4.) controls to see if employees worked on files and emails (Controls are not performed on private personal files of the employee nor on the content of files and emails). »*

Il résulte des pièces de la partie défenderesse qu'il y a eu en juin 2022 une réunion d'information pour les salariés de la banque concernant le télétravail ainsi qu'en date du 16 juin 2022 un mail d'information adressé aux salariés concernant la mise en place de la politique de télétravail.

Par ailleurs, il y a eu une réunion de la délégation du personnel en date du 30 novembre 2022 concernant la mise à jour de la prochaine mise à jour de l'« *Employee's Handbook* ».

Même à supposer que la requérante n'ait pas été informée des modifications à intervenir dans la mise à jour, toujours est-il que le contrat de travail entraîne l'obligation pour le salarié, qui est payé par son employeur pour ce faire, de travailler, que ce soit en mode présentiel ou en mode télétravail.

D'autre part, en vertu de son pouvoir de gestion et de direction, l'employeur peut surveiller l'activité de ses salariés dans la limite du respect de l'intimité de la vie privée.

Or, en l'espèce, il est acquis en cause et d'ailleurs pas invoqué que l'employeur ait procédé à un contrôle des données à caractère personnel de la requérante.

Il s'est contenté d'effectuer un contrôle ponctuel légitime en vertu de son pouvoir de gestion et de direction qu'il est admis de faire de manière générale et non seulement en matière de télétravail.

L'offre de preuve présentée par PERSONNE1.) est dès lors à écarter pour ne pas être pertinente.

Il n'a pas été allégué en l'espèce que l'employeur aurait contrôlé des fichiers à caractère privé et personnel, de sorte que le contrôle par opéré par l'employeur a été licite.

Il est acquis en cause que le premier contrôle des performances des salariés en télétravail a été effectué fin novembre 2022. Quatre salariés ont été choisis par hasard dont PERSONNE1.).

Il a été demandé à ces quatre salariés de remplir une fiche concernant leurs activités pour les trois derniers jours en mode de travail.

Le formulaire rempli par les soins de la requérante a été versé en pièce 8) par la partie défenderesse. Les rapports des connexions figurent en pièce 10) et 11).

Lesdits relevés des connexions n'ont d'ailleurs pas fait l'objet de contestations.

La société SOCIETE1.) a en outre produit en cause deux attestations testimoniales, établies par PERSONNE2.) et PERSONNE3.).

Il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité.

Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Aussi faut-il encore ajouter que l'attestation testimoniale doit comporter obligatoirement la mention que les auteurs ont connaissance qu'ils risquent de s'exposer à des sanctions pénales en cas de l'établissement d'une fausse attestation.

Les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

Dès lors, toutes les attestations testimoniales produites en cause seront examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

Dans l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.), directeur de la sécurité des systèmes d'information et Data Protection Officer, celui-ci explique de manière générale le fonctionnement des outils informatiques « MEDIA4.) » et « MEDIA1.) » et plus particulièrement l'outil « MEDIA4.) ».

Ainsi, les informations notées par l'outil « MEDIA4.) » sont notamment: le jour et l'heure de l'action, les serveurs fichiers/domaine, le type d'objet (fichier, email ou dossier), le chemin (endroit où l'objet se trouve sur le serveur/domaine), objet (nom du fichier, du dossier ou objet de l'email), opération (création, accès, modification, suppression ou envoi), type d'action (fichier ouvert, modifié ou détruit, ouverture d'email, email déplacé, détruit, vidange de la corbeille), statut de l'action (réussie ou empêchée), identifiants liés à l'action (identifiant unique de la personne/du système réalisant l'action), adresse réseau (IP) de l'ordinateur qui s'est connecté (et lié à l'utilisateur unique).

En annexe de son attestation testimoniale figurant les relevés d'PERSONNE1.) relatifs au système MEDIA4.).

PERSONNE2.) confirme encore que les informations jointes à son attestation sont correctes et qu'elles résultent des données que qu'il a extraites de MEDIA4.) et ce « *sans aucune altération ou modification des données.* »

Dans l'attestation testimoniale établie par PERSONNE3.), Chief Information Officer auprès de la banque SOCIETE1.), celui-ci explique également comment fonctionne l'outil « MEDIA1.) » : « *MEDIA1.) logs show for every successful connection connect combination of authorized user name, password and second-factor authentication code – user, - session start date & time, - session end date & time. MEDIA1.) disconnects automatically a user after several minutes of inactivity (no keyboard strike, no mouse moving). Any user has also the capacity to disconnect when they want* ».

En annexe de son attestation testimoniale figurant les relevés d'PERSONNE1.) relatifs au système MEDIA1.). PERSONNE3.) confirme que « *the logs attached to this affidavit are accurate and have been extracted by my team from our bank's MEDIA1.) tool* ».

Les temps de connexions d'PERSONNE1.) indiqués dans la lettre de mise à pied concernant les dates y mentionnées, y compris les 16 et 23 novembre 2023 se retrouvent dans les relevés pour les outils « MEDIA4.) » et « MEDIA1.) ».

En outre, les temps d'activité d'PERSONNE1.) résumés par l'employeur dans le tableau inséré dans la lettre de mise à pied se retrouvent sur ces rapports d'activités relevant des systèmes MEDIA1.) et MEDIA4.).

Il en résulte que les temps de connexions sur l'outil MEDIA1.) pour les journées concernées pendant la période du 6 juillet au 2 novembre 2022 sont souvent de trois à quatre heures, sauf pour le 10 août 2022.

Les activités enregistrées pour l'outil MEDIA4.) sont le plus souvent inférieures à une heure, sauf encore pour le 10 août 2022. Le 14 septembre 2022, l'activité était d'une minute seulement.

Il ressort encore du rapport MEDIA1.) que pour les dates du 16 et 23 novembre 2023, les temps de connexion y indiqués ne correspondent pas avec ceux figurant sur la fiche « Feedback » remplie par la requérante.

Il convient d'ailleurs encore de souligner qu'PERSONNE1.) se contredit en soutenant d'une part avoir travaillé en mode télétravail sur des dossiers sans être connectée de la même manière qu'en étant présente sur son lieu de travail auprès de la banque d'une part et en affirmant d'autre part qu'en raison de la réduction de l'activité de la banque, elle n'aurait plus eu assez de travail pour être occupée pendant huit heures lors d'une journée de travail.

Les affirmations d'PERSONNE1.) selon lesquelles elle aurait travaillé à son domicile sur des dossiers sans être en permanence connectée au système

informatique de la banque restent en pure état d'allégation. Elle n'indique en effet pas de façon concrète quelles auraient été ces activités ce d'autant plus qu'il ne lui était pas permis de sortir des dossiers de la banque.

Le système de télétravail mis en place au sein de la banque SOCIETE1.) repose entièrement sur la confiance que l'employeur a à l'égard de ses salariés.

En l'espèce, il y a lieu de considérer que le comportement de la requérante constitue un abus de ce système de télétravail et une violation de ses obligations découlant du contrat de travail de nature à ébranler définitivement et immédiatement la confiance qui doit exister aux parties au contrat de travail et de rendre impossible la continuation de la relation de travail.

Les faits sont donc suffisamment graves et de nature à justifier la mise à pied de la requérante, malgré son ancienneté de service élevée, alors que la continuation de la relation de travail avec celle-ci était manifestement devenue impossible.

Il s'ensuit que la mise à pied du 22 décembre 2022 est justifiée.

La mise à pied étant à déclarer justifiée, il y a lieu de débouter PERSONNE1.) de ses demandes en indemnisation de préjudices matériel et moral ainsi que de sa demande en indemnisation d'un dommage spécifique lié au statut de délégué.

Quant aux indemnités de procédure

Au vue de l'issue du litige, il n'y a pas lieu d'accorder à PERSONNE1.) une indemnité de procédure.

La société anonyme SOCIETE1.), a formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros contre la requérante.

N'établissant pas l'iniquité prévue à l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, sa demande en paiement d'une indemnité de procédure doit également être rejetée.

PAR CES MOTIFS

le tribunal du travail de et à Luxembourg

statuant contradictoirement et en premier ressort

déclare la demande recevable;

se **déclare** compétent pour en connaître;

déclare fondée la demande de à PERSONNE1.) tendant à voir constater la résiliation du contrat de travail avec effet au 22 décembre 2022;

partant,

constate la résiliation du contrat de travail avec effet au 22 décembre 2022;

déclare justifiée la mise à pied avec effet immédiat du 22 décembre 2022;

partant,

valide la mise à pied du 22 décembre 2022;

partant,

déclare non fondées les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation des dommages matériel et moral, partant en déboute ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts en raison de sa qualité de déléguée, partant en déboute;

déclare non fondées les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure formulées par PERSONNE1.) et par la société anonyme SOCIETE1.);

condamne PERSONNE1.) à tous les frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLÉS, 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 de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLÉS

s. Nathalie SALZIG