

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1617 / 2024**  
**L-TRAV- 461/22**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 14 MAI 2024**

Le Tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg  
dans la composition :

Christian ENGEL	juge de paix, siégeant comme président du Tribunal du travail de Luxembourg
Olivier GALLE	assesseur-employeur
Donato BEVILACQUA	assesseur-salarié
Timothé BERTANIER	greffier

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à L-ADRESSE1.), ayant élu domicile en l'étude de Maître Marc PETIT, avocat à la Cour, demeurant à L-1470 Luxembourg, 50, route d'Esch,

partie demanderesse, comparant par Maître Marc PETIT, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

***et***

**PERSONNE2.)**, demeurant à L-ADRESSE2.),

partie défenderesse, comparant par Maître Alexandre OLMI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marco FRITSCH, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

---

## Procédure

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 24 août 2022.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 septembre 2022. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 28 mars 2024.

Lors de cette audience, Maître Marc PETIT exposa les moyens de la partie demanderesse, tandis que Maître Alexandre OLMI répliqua pour la société défenderesse.

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

## Jugement

qui suit :

### Objet de la saisine

#### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 24 août 2022, PERSONNE1.) a fait convoquer PERSONNE3.) devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour le voir condamner à lui payer, suite à son licenciement avec préavis du 20 juin 2022 qu'elle qualifie d'abusif, les montants suivants, avec les intérêts légaux à partir du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

a)	Indemnité compensatoire de préavis	2.773,76 euros
b)	« <i>Indexation des salaires (octobre, novembre et décembre 2021)</i> »	99,18 euros
c)	Indemnité de congés non pris pour l'année 2021	189,12 euros
d)	Indemnité de congés non pris pour l'année 2022	1.066,30 euros
e)	« <i>Récupération de jours fériés légaux 2022 (lundi de Pâques, Journée de l'Europe, Ascension, lundi de Pentecôte Fête nationale, 23 juin 2022, assomption 15/08/2022)</i> »	369,12 euros
f)	Dommage moral	5.000,00 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre l'exécution provisoire du jugement à intervenir, ainsi que la condamnation d'PERSONNE3.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

À l'audience du 28 mars 2024, PERSONNE1.) a déclaré renoncer à sa demande en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis, ce dont il convient de lui donner acte.

À l'audience du 28 mars 2024, PERSONNE3.) conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes d'PERSONNE1.).

PERSONNE3.) demande, à titre reconventionnel, la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 1.000 euros, « sur base des articles 1376 et suivant[s] du code civil subsidiairement sur base des articles 1382 et 1383 du même code ».

Il sollicite finalement la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

## Faits

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du Tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

Il est constant qu'PERSONNE1.) s'est trouvée dans une relation de travail avec PERSONNE3.), sans qu'un contrat de travail écrit ait été signé entre parties. PERSONNE3.) a affilié PERSONNE1.) auprès du Centre commun de la sécurité sociale à raison de 20 heures par semaine à partir du 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Par courrier du 20 juin 2022, PERSONNE3.) a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de 2 mois, ayant couru du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 31 août 2022.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgée de 54 ans et avait une ancienneté de service de 21 mois, en considérant comme début de la relation de travail la date de son affiliation à la sécurité sociale, intervenue le 1<sup>er</sup> septembre 2020.

Le 13 juillet 2022, PERSONNE3.) a fait adresser la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

*« (...) Mon cher confrère,*

*J'ai l'honneur de vous informer que suite à votre lettre du 21 juin 2022, Monsieur PERSONNE4.), demeurant à L-ADRESSE2.), m'a prié de vous communiquer les motifs à la base du licenciement avec préavis de votre mandante Madame PERSONNE1.) intervenu en date du 20 juin 2022.*

*Votre mandante a été engagée à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020 en qualité d'auxiliaire de vie pour aider Monsieur PERSONNE5.), personne dépendante et à mobilité réduite, dans sa vie courante. Son travail consistait notamment à lui préparer ses repas, entretenir son logement et l'assister dans les actes de la vie quotidienne.*

*Lors de son engagement votre mandante a confirmé avoir les qualifications requises et disposer d'un diplôme d'aptitude professionnelle pour exercer le métier en question.*

*Malgré demandes répétées, elle a toujours trouvé des excuses pour ne pas remettre une copie du certificat de formation en question à son employeur de sorte que celui-ci doit partir du principe qu'elle a tout simplement menti à ce sujet et qu'elle ne dispose en fait pas de certificat de formation en la matière.*

*Au courant du mois de décembre 2020, votre mandante a expliqué avoir la possibilité d'organiser une promenade à cheval pour mon mandant.*

*Suite à la demande de Madame PERSONNE6.) et en vue de l'organisation de la promenade en question, mon mandant a en date du 16 décembre 2020 viré sur le compte bancaire de votre mandante le montant de 1.000 euros comme avance pour les frais de la promenade en question.*

*Votre mandante n'a cependant jamais organisé cette promenade sans indiquer le moindre motif pour son refus. Elle a par ailleurs refusé de rembourser le montant en question de sorte qu'en date du 21 juin 2022 je lui ai adressé une lettre recommandée pour la mettre en demeure de restituer le montant en question. Votre mandante n'a jamais réagi à cette lettre.*

*Mon mandant doit ainsi constater que votre mandante s'est fait remettre le montant en question sous de vains prétextes en s'enrichissant sans cause à ses dépens.*

*Je profite de la présente pour inviter une ultime fois Madame PERSONNE6.) à rembourser le montant en question endéans huit jours, faute de quoi je me verrai contraint d'agir en justice.*

*En cas de refus de remboursement du montant en question, mon mandant se réserve le droit de déposer plainte pénale pour abus de confiance et escroquerie.*

*Par son comportement, votre mandante a définitivement ébranlé la relation de confiance qui doit exister entre l'employeur et sa salariée.*

*Monsieur PERSONNE5.) s'est également plaint du fait que votre mandante venait tous les jours en retard en expliquant qu'elle avait des soucis de famille qui l'empêchaient de se présenter à temps à son lieu de travail.*

*Ceci désorganisait le travail qu'elle devait accomplir et l'empêchait de fournir une partie des tâches dont elle était en charge et pour lesquelles elle était rémunérée.*

*En date du 27 décembre 2021 votre mandante s'est mise en congé de maladie et ne s'est représentée à son lieu de travail que le 20 juin 2022.*

*Son absence prolongée pour cause de maladie a complètement désorganisé le service de prestations pour lequel elle avait été engagée, c'est-à-dire l'apport d'aide et de soins dont Monsieur PERSONNE5.) a absolument besoin dans sa vie quotidienne. Au vu de son absence prolongée, mon mandant a dû avoir recours à des prestataires externes de service, pour assurer les tâches dont votre mandante était en charge. Monsieur PERSONNE7.) a ainsi fait appel à l'hôpital Intercommunal de Steinfort qui assure depuis l'absence de votre mandante le service de repas tandis que la société SOCIETE1.) S.à rl assure les services de nettoyage du domicile de Monsieur PERSONNE5.). Ceci a engendré des coûts supplémentaires importants. Mon mandant assure par ailleurs lui-même les soins dont Monsieur PERSONNE5.) a besoin.*

*Au vu de l'absence prolongée de votre mandante, qui a complètement désorganisé le travail à fournir dans l'intérêt de Monsieur PERSONNE5.) et qui a entraîné des coûts supplémentaires importants, mon mandant a finalement décidé de supprimer son poste de travail et de n'avoir à l'avenir recours qu'à des prestataires de service professionnels externes lesquels sont capables d'assurer ces services de façon continue et fiable par un personnel disposant des qualifications requises et qui respecte les heures de prestations de service prévues dans les contrats.*

*Ceci permet finalement à mon mandant de mieux organiser et surveiller le travail à fournir et de mieux prévoir et planifier les dépenses y relatives (...) ».*

## **Motifs de la décision**

La requête d'PERSONNE1.) est recevable pour avoir été introduite le 24 août 2022, soit endéans le délai de 3 mois, prévu par l'article L.124-11 (2) du code du travail, à partir de la notification des motifs par l'employeur, intervenue en l'espèce par courrier daté au 13 juillet 2022.

### Quant à la précision des motifs du licenciement

PERSONNE1.) conteste que la lettre de motifs remplisse le caractère de précision légalement requis, sans développer davantage le moyen ainsi soulevé.

PERSONNE3.) soutient que la lettre de motifs serait suffisamment précise, en ce qu'elle fournirait un exposé détaillé des circonstances l'ayant amenée à licencier.

Aux termes de l'article L.124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer, avec précision, le ou les motifs du licenciement.

L'indication des motifs doit être fournie avec une précision telle que leur énoncé-même en révèle la nature et la portée exacte et permette tant au salarié d'apprécier leur caractère légitime ou non et de faire la preuve de leur fausseté ou de leur inanité, qu'au juge d'apprécier si le licenciement est intervenu pour des motifs valables ou, au

contraire, pour des motifs illégitimes, ou s'il constitue un acte économiquement et socialement anormal.

La précision doit répondre aux exigences suivantes : elle doit d'abord 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 licenciement irrégulier et abusif ; elle doit ensuite être de nature à empêcher l'auteur de la résiliation d'invoquer *a posteriori* des motifs différents.

Il appartient au Tribunal d'examiner si les motifs invoqués à l'appui du licenciement 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 motivation qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

En l'espèce, il y a lieu de retenir que l'employeur détaille de manière suffisamment exacte les faits sur lesquels il fonde sa décision de licencier. En effet, PERSONNE3.) a repris en détail les faits qu'il impute à PERSONNE1.), tout en ayant pris soin de les situer dans le temps et d'indiquer les circonstances qui les entourent. En ce, le critère de précision est rempli ; l'exactitude des reproches de l'employeur relevant de l'examen — effectué *infra* — de la réalité des motifs.

Il convient de conclure que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour permettre à PERSONNE1.) de les identifier et au Tribunal saisi de contrôler l'identité des motifs de licenciement par rapport à ceux faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

PERSONNE1.) n'a donc pas pu se méprendre sur la nature des faits qui lui sont reprochés, de sorte que la lettre de licenciement répond au caractère de précision requis par la loi.

Le moyen tiré du défaut de précision des motifs du licenciement n'est dès lors pas fondé.

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

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

L'article L.124-11 (3) du code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

Tout licenciement doit être fondé, de manière cumulative, sur des motifs réels et sérieux.

La cause réelle doit être intrinsèquement exacte et constituer la véritable cause de la mesure prise (Cour 8<sup>ème</sup> ch., 16 juillet 2020, rôle n° CAL-2019-00307).

En l'espèce, PERSONNE3.) reproche, aux termes de la lettre de motifs, deux types de faits à PERSONNE1.), qu'il convient d'analyser successivement, *sub a) et b).*

a) *Reproches en relation avec le montant de 1.000 euros viré le 16 décembre 2020 par PERSONNE3.) à PERSONNE1.)*

Le 16 décembre 2020, PERSONNE3.) a opéré un virement de 1.000 euros à PERSONNE1.), avec la mention suivante :

*« Merry...christmas PERSONNE1.).  
Agora falta encontrares o cavali..  
Tambem vou:  
Felicidades. Beijos ».*

PERSONNE3.), qui ne verse pas de traduction assermentée de cette mention écrite pour majeure partie en langue portugaise, soutient que ce virement aurait été fait pour qu'PERSONNE1.) organise une balade à cheval pour PERSONNE5.), ce qu'elle n'aurait cependant jamais fait et elle refuserait par ailleurs de restituer ledit montant de 1.000 euros.

PERSONNE1.) fait valoir que le virement litigieux constituerait « *une sorte de gratification* » qui serait « *en quelque sorte, un don manuel* ».

En application tant de l'article L.124-11 (3) du code du travail que de l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, il appartient à PERSONNE3.) de prouver que le virement de 1.000 euros était destiné à permettre à PERSONNE1.) d'organiser, dans l'exécution de son contrat de travail la liant à PERSONNE3.), une balade à cheval pour PERSONNE5.).

Tel n'est pas le cas, dans la mesure où, d'une part, les pièces versées ne renferment pas d'indices graves, précis et concordants en faveur de cette affirmation non autrement contextualisée et, d'autre part, que pareille activité est à considérer comme hautement improbable au regard du fait qu'PERSONNE5.), alors âgé de 81 ans, est décrit dans la lettre de motifs comme « *personne dépendante et à mobilité réduite, dans sa vie courante* » nécessitant une auxiliaire de vie pour « *préparer ses repas, entretenir son logement et l'assister dans les actes de la vie quotidienne* ».

Il s'ensuit qu'PERSONNE3.) ne prouve pas le caractère réel des reproches en relation avec le montant de 1.000 euros qu'il a viré à PERSONNE1.) le 16 décembre 2020.

b) *Reproches tenant à la personne d'PERSONNE1.)*

PERSONNE3.) reproche, tour à tour, à PERSONNE1.), d'avoir « *toujours trouvé des excuses pour ne pas remettre une copie du certificat de formation* », d'être venu « *tous les jours en retard* » et qu'elle se serait « *mise en congé de maladie 27 décembre 2021 et ne s'est représentée à son lieu de travail que le 20 juin 2022* », « *absence prolongée pour cause de maladie* » qui aurait « *complètement désorganisé le service de prestations pour lequel elle avait été engagée, c'est-à-dire l'apport d'aide et de soins dont Monsieur PERSONNE5.) a absolument besoin dans sa vie quotidienne* », de manière à le forcer à recourir à de tiers prestataires.

Il est rappelé qu'PERSONNE3.), en qualité d'employeur, n'a pas jugé nécessaire de soumettre un contrat de travail écrit à PERSONNE1.) pour signature au moment de son embauche.

Il est dès lors malvenu, faute de prouver la tâche contractuelle concrète d'PERSONNE1.), la nécessité contractuelle d'un « *certificat de formation* » spécifique à l'exécution de sa tâche ou encore l'existence d'horaires de travail contractuellement fixés, voire, *a fortiori*, une désorganisation, de formuler les reproches précités à l'égard de la partie demanderesse, à défaut d'établir un cadre de référence quant aux obligations professionnelles de cette dernière.

Par voie de conséquence, PERSONNE3.) ne prouve pas non plus le caractère réel des reproches tenant à la personne d'PERSONNE1.).

### *c) Conclusion*

Il suit des développements qui précèdent qu'PERSONNE3.) n'établit pas le caractère réel des motifs soutenus à l'appui du licenciement avec préavis prononcé le 20 juin 2022.

Vu l'exigence légale cumulative tenant à ce que le licenciement doit être fondé sur des motifs réels et sérieux, le Tribunal est dispensé de se prononcer quant au caractère sérieux des motifs et le licenciement avec préavis prononcé le 20 juin 2022 est à déclarer abusif pour constituer un acte socialement et économiquement anormal.

### Quant à la demande indemnitaire

A titre liminaire, le Tribunal constate qu'PERSONNE1.) ne demande pas à être indemnisée d'un préjudice matériel en relation avec le licenciement avec préavis en cause du 20 juin 2022.

PERSONNE1.) demande cependant le montant de 5.000 euros à titre d'indemnisation d'un préjudice moral au regard du licenciement abusif prononcé à son encontre.

La partie défenderesse conclut au rejet de la demande, au motif qu'aucune demande de candidature, témoignant d'une recherche active d'un nouvel emploi, n'a été versée.

L'indemnisation du préjudice moral subi par le salarié licencié abusivement vise à réparer, d'une part, les soucis, voire le désarroi, éprouvés par celui-ci confronté à une situation matérielle et à un avenir professionnel incertains et, d'autre part, l'atteinte portée à sa dignité de salarié en raison de ce congédiement infondé. L'appréciation à porter par le Tribunal tient en principe compte de différents critères, tels les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

En l'espèce, au regard du caractère abusif du licenciement, le Tribunal retient que la partie demanderesse a subi une atteinte indemnizable à sa dignité de salariée.

Compte tenu des circonstances du licenciement, qui sont encore à situer dans un contexte d'une relation de travail sans contrat écrit, et de l'âge d'PERSONNE1.) par rapport au marché du travail, sa demande en paiement de dommages et intérêts à titre

d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe *ex æquo et bono* à 2.500 euros.

Quant aux demandes en paiement d'PERSONNE1.)

▪	« <i>Indexation des salaires (octobre, novembre et décembre 2021)</i> »	99,18 euros
---	---	-------------

PERSONNE1.) ne présentant pas de calcul à la base de sa demande en paiement du montant de 99,18 euros à titre d'« *indexation des salaires (octobre, novembre et décembre 2021)* », le Tribunal ne saurait pas en apprécier le bien-fondé, de sorte que la demande n'est pas fondée.

▪	<i>Indemnité de congés non pris pour l'année 2021</i>	189,12 euros
▪	<i>Indemnité de congés non pris pour l'année 2022</i>	1.066,30 euros

S'agissant de l'année 2021, PERSONNE1.) réclame le paiement du montant de (32 heures x 15,38 euros = 492,1 euros – 303,04 euros d'acompte =) 189,12 euros.

En cas de contestation sur le congé redû, il appartient à l'employeur de prouver que le salarié a bénéficié du congé légal auquel il avait droit, soit par la production du livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service et qu'il est obligé de tenir conformément à l'article L.233-17 du code du travail, soit par d'autres moyens de preuve.

Cette preuve n'est en l'espèce pas rapportée par PERSONNE3.), de sorte que la demande d'PERSONNE1.) est à déclarer fondée pour le montant réclamé de 189,12 euros.

Pour l'année 2022, PERSONNE1.) demande le paiement du montant de (17,33 jours, soit 69,33 heures x 15,38 euros =) 1.066,30 euros.

PERSONNE3.) conclut au rejet de la demande, soutenant avoir, d'un commun accord avec PERSONNE1.), décidé d'imputer les congés non pris sur la période de préavis allant du 20 juin 2022 au 13 juillet 2022, en contrepartie de quoi une dispense de travail aurait été accordée à la salariée à compter de la fin de sa période de congé, du 14 juillet 2022 au 31 août 2022.

Il résulte d'un document signé le 20 juin 2022 par les deux parties que celles-ci ont décidé « *à décompter sur congés payés* » 69,33 heures de congés pour la période du 20 juin 2022 au 13 juillet 2022 — soit exactement le nombre d'heures de congés dont le paiement est demandé à la présente instance par PERSONNE1.).

Cette dernière manquant, devant la preuve ainsi rapportée par l'employeur, d'établir la subsistance de 69,33 heures supplémentaires de congés impayés, elle est à débouter de sa demande relative à l'année 2022.

▪	« <i>Récupération de jours fériés légaux 2022 (lundi de Pâques, Journée de l'Europe, Ascension, lundi de Pentecôte, Fête nationale 23 juin 2022, assomption 15/08/2022)</i> »	369,12 euros
---	---	--------------

PERSONNE3.) s'oppose à la demande, en faisant valoir que les jours fériés légaux réclamés pour l'année 2022 seraient tombés durant la période de maladie de la requérante, de sorte que, la jurisprudence constante en la matière considérant que si l'évènement donnant droit au congé extraordinaire se produit pendant la maladie du salarié, le congé ne serait pas dû.

Or, PERSONNE3.) manquant de prouver, comme il en a l'obligation en vertu de l'article 125-7 du code du travail (« *l'employeur est obligé de remettre au salarié à la fin de chaque mois, ensemble avec le dernier versement de salaire, un décompte exact et détaillé quant au mode de calcul du salaire (...)* »), d'avoir établi des fiches de salaire au profit d'PERSONNE1.) sur la période litigieuse à considérer du 18 avril 2022 au 31 août 2022, et, partant, de détailler ce qu'il estime être dû à quel titre à PERSONNE1.) pour les mois en question, il est malvenu de contester la demande en paiement de la requérante relative au paiement des jours fériés sur ladite période, de sorte que ladite demande est à déclarer fondée.

#### Récapitulatif des demandes fondées d'PERSONNE1.)

À titre de conclusion des développements qui précèdent, les demandes d'PERSONNE1.) en condamnation à paiement sont à déclarer fondées pour les montants suivants :

Préjudice moral	2.500,00 euros
Indemnité pour congés non pris relative à l'année 2021	189,12 euros
Indemnité pour jours fériés légaux	369,12 euros
Total :	3.058,24 euros

Il y a partant lieu à condamnation au paiement de ce montant, avec les intérêts légaux à partir du 24 août 2022, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

#### Quant à la demande reconventionnelle d'PERSONNE3.)

PERSONNE3.) demande, à titre reconventionnel, la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement du montant de 1.000 euros, « *sur base des articles 1376 et suivant[s] du code civil subsidiairement sur base des articles 1382 et 1383 du même code* », à titre de répétition de l'indû que constituerait le montant de 1.000 euros perçu par PERSONNE1.) à travers le virement susvisé opéré par PERSONNE3.) le 16 décembre 2020.

PERSONNE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande, qui ne présenterait pas de rapport avec la relation de travail entre parties.

Le Tribunal du travail ne saurait se prononcer que dans les limites de sa compétence matérielle, en ce qu'aux termes de l'article 25 alinéa 1<sup>er</sup> du Nouveau Code de procédure civile, il est compétent pour connaître des contestations relatives aux contrats de travail, aux contrats d'apprentissage et aux régimes complémentaires de pension qui s'élèvent entre les employeurs d'une part, et leurs salariés, d'autre part, y compris celles survenant après que l'engagement a pris fin.

En l'espèce, le Tribunal du travail a retenu, au titre de sa compétence d'attribution, qu'PERSONNE3.) n'établissait pas le caractère réel du motif de détournement, voire d'un défaut nécessité de remboursement du montant de 1.000 euros, les deux reprochés aux termes de la lettre de motifs du 13 juillet 2022.

Dans ces conditions, le Tribunal ayant ainsi vidé le contentieux lui soumis à ce sujet et relevant de sa compétence d'attribution, PERSONNE3.) n'établit ni d'indu, ni de fait générateur de responsabilité civile dans le chef d'PERSONNE1.), de sorte que sa demande reconventionnelle n'est pas fondée.

#### Accessoires

- *Demande en allocation d'une indemnité de procédure*

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (Cass. 2 juillet 2015, n° 60/15, n° 3508 du registre).

PERSONNE3.) n'obtenant pas gain de cause, il est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

En revanche, la demande d'PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité procédure est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé *ex aequo et bono* à 1.000 euros, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

- *Demande en exécution provisoire*

De par l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », le présent jugement est exécutoire par provision à concurrence du montant de (189,12 + 369,12 =) 558,24 euros. Pour le surplus, la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement n'est pas fondée.

- *Frais et dépens de l'instance*

Par application de l'article 238 du Nouveau Code de procédure civile, il y a lieu de mettre les frais et dépens de l'instance à charge d'PERSONNE3.).

<b>PAR CES MOTIFS :</b>
-------------------------

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

**vidant** l'instance et déboutant de toutes autres conclusions comme mal fondées,

**donne** acte à PERSONNE1.) de sa renonciation à sa demande en paiement de l'indemnité compensatoire de préavis,

**dit** abusif le licenciement avec préavis prononcé le 20 juin 2022 par PERSONNE3.) à l'encontre d'PERSONNE1.),

**dit** fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 2.500 euros,

**dit** fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour congés non pris relative à l'année 2021 pour le montant de 189,12 euros,

**dit** fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours fériés légaux pour le montant de 369,12 euros,

**dit** non fondées pour le surplus les demandes principales d'PERSONNE1.),

partant, **condamne** PERSONNE3.) à payer à PERSONNE1.) le montant de 3.058,24 euros, avec les intérêts au taux légal à partir du 24 août 2022, jusqu'à solde,

**dit** non fondée la demande reconventionnelle d'PERSONNE3.),

**dit** non fondée la demande d'PERSONNE3.) en allocation d'une indemnité de procédure,

**condamne** PERSONNE3.) à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

**rappelle** que de par la loi, le présent jugement est exécutoire par provision à concurrence du montant total de 558,24 euros,

**dit** non fondée pour le surplus la demande d'PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement,

**condamne** PERSONNE3.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Christian ENGEL, juge de paix à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier Timothé BERTANIER, en audience publique, date qu'en tête, à la Justice de Paix à Luxembourg.

Christian ENGEL,  
juge de paix

Timothé BERTANIER,  
greffier