

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

Rép.No. 3970 /24  
L-TRAV-26/24

**JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG**

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU  
JEUDI 12 DECEMBRE 2024**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLEES, juge de paix  
Rosa DE TOMMASO  
Monia HALLER  
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 Krieg Avocat Conseil, société à responsabilité limitée, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, établie à L-2324 Luxembourg, 9, Avenue Jean-Pierre Pescatore, RCS n° B276723, qui est constituée et en l'étude de laquelle domicile est élu, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Frédéric KRIEG, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

**E T:**

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),**

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.),

## **PARTIE DÉFENDERESSE,**

comparant par Maître Sylvain l'HOTE, avocat à la Cour, 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 17 janvier 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 8 février 2024, 9 heures, salle JP.0.02.

Après deux remises, l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 14 novembre 2024, à 9 heures, salle .JP.0.02.

Maître Frédéric KRIEG se présenta pour la partie demanderesse et Maître Sylvain l'HOTE se présenta pour la partie défenderesse.

Les mandataires furent entendues en leurs moyens et conclusions.

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 SUIT:**

### **PRODEDURE**

Par requête déposée au greffe du tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 17 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement ainsi que pour s'y entendre condamner à lui payer de ce chef le montant total de 31.795,50 euros avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Elle réclame l'allocation d'une indemnité de procédure de l'ordre de 2.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

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

A l'audience du 14 novembre 2024, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a demandé reconventionnellement à voir condamner PERSONNE1.) à lui payer une indemnité de procédure de l'ordre de 1.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

A la même audience, PERSONNE1.) a renoncé à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel.

Il y a lieu de lui en donner acte.

## **FAITS**

PERSONNE1.) a été au service de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) en la qualité de femme de ménage suivant un contrat de travail à durée indéterminée ayant pris effet le 1<sup>er</sup> septembre 2020, avec reprise de son ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Elle a été licenciée avec effet immédiat par lettre recommandée du 29 septembre 2023.

La lettre de licenciement est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

Par lettre du 22 décembre 2023, non versée aux débats mais non contestée, elle a contesté le licenciement.

## **MOYENS DES PARTIES**

Principalement, PERSONNE1.) soutient que le licenciement intervenu en date du 29 septembre 2023 serait abusif pour être intervenu pendant une période d'incapacité de travail et donc pour être contraire aux dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle soutient en effet s'être trouvée en période d'incapacité de travail, portée à la connaissance de l'employeur.

En ordre subsidiaire, le licenciement serait à déclarer abusif pour ne pas reposer sur des motifs réels et sérieux. Les motifs seraient par ailleurs formellement contestés.

En outre, le motif gisant à la base de son licenciement ne serait pas d'une gravité suffisante pour justifier son renvoi avec effet immédiat.

A l'audience des plaidoiries, elle a encore plaidé le caractère imprécis du courrier de licenciement et s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne le moyen relatif à la protection du salarié contre le licenciement en cas de maladie.

Le licenciement intervenu en date du 29 septembre 2023 serait dès lors à considérer comme abusif.

La requérante a encore versé aux débats une attestation testimoniale établie par son mari et a formulé une offre de preuve pour faire entendre celui-ci comme témoin.

Actuellement, les revendications financières en relation avec le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) se chiffrent comme suit:

- indemnité de préavis 9.436,40 €
- indemnité de départ 2.359,10 €
- dommage moral 10.000,00 €

La société SOCIETE1.) résiste aux demandes de PERSONNE1.) et conclut au débouté de celles-ci.

Elle estime que la lettre de licenciement serait suffisamment précise et que le motif y énoncé serait réel et sérieux et justifierait le congédiement pour faute grave de la requérante alors que celui-ci n'aurait pas respecté ses obligations découlant de l'article L.121-6 du Code du travail.

Elle aurait donc été en absence injustifiée pendant cinq jours.

Elle demande encore d'écartier l'attestation testimoniale établie par l'époux de la requérante.

### **MOTIFS DE LA DECISION**

#### ***En ce qui concerne le témoignage de PERSONNE2.)***

La société SOCIETE1.) a soulevé l'incapacité de témoigner de PERSONNE2.) au motif qu'il y aurait communauté légale entre les époux et que ce dernier aurait un intérêt dans l'issue du litige. Elle a sollicité le rejet de son attestation testimoniale.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile, chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoigner en justice.

Il est admis que nul ne saurait être entendu comme témoin dans sa propre cause.

Or, la notion de partie en cause doit être interprétée restrictivement comme ne visant, en principe, que les personnes directement engagées dans l'instance judiciaire (cf. Cour, 23 novembre 1994, Pas. 29, p.359).

La capacité de témoigner est la règle et l'incapacité est l'exception. La notion de partie en cause doit également être interprétée restrictivement.

Les dispositions relatives aux reproches de témoins pour avoir un intérêt à l'issue du procès ayant été abolies, il est admis que le conjoint d'une partie peut être entendu comme témoin.

S'il est indéniable que le conjoint d'une partie peut avoir un intérêt à l'issue du procès, cette circonstance est à prendre en considération dans l'appréciation de son témoignage, mais cela n'entraîne pas son incapacité de témoigner (cf. Cour, 3ème chambre, arrêt n° 113/16 du 13 octobre 2016, n° 42.670 du rôle) et ce peu

importe que les époux soient (éventuellement) mariés sous le régime de la communauté de biens (cf. Cour, 2ème chambre, arrêt du 5 juin 2013, n° 36.596 du rôle).

En l'occurrence, il est certain que PERSONNE2.) est l'époux de la requérante.

Cette circonstance, si elle est à prendre en considération dans l'appréciation de son témoignage, ne l'empêche cependant pas de témoigner.

Le tribunal décide donc de prendre en considération ladite attestation testimoniale.

Quant à l'appréciation de la valeur de ce témoignage, le tribunal souligne que l'intérêt moral ou financier dans le chef d'un témoin, à le supposer établi, n'est pas à lui seul de nature à rendre le témoignage suspect. Il est admis que les juges du fond portent sur le degré de crédibilité des témoignages une appréciation qui est souveraine, dès lors qu'elle ne repose sur aucun moyen de droit. Ils n'ont donc, en principe, même pas à discuter la valeur de chacun des témoignages ni à indiquer en quoi sont dépourvues d'objectivité ou de spontanéité les déclarations qu'ils écartent pour ce motif. Les juges du fond peuvent ainsi n'accorder aucun crédit à un témoignage suspect d'avoir été inspiré par l'affection à l'égard d'une partie ou, tout au moins, par une communauté d'intérêt avec elle.

Il appartient partant aux juges du fond d'apprécier souverainement le crédit pouvant être accordé, en ce qui concerne l'exposé de leurs affirmations, aux personnes desquelles émanent les témoignages.

Il n'en reste pas moins que, comme pour tout témoignage, le témoignage de PERSONNE2.) est à apprécier avec la circonspection requise pour des personnes en lien étroit avec une partie au procès.

### ***En ce qui concerne le licenciement***

#### *Protection édictée par l'article L.121-6 du Code du travail*

PERSONNE1.) a fait principalement valoir que son licenciement serait abusif pour être intervenu pendant la prolongation de son incapacité de travail, dûment portée à la connaissance de l'employeur.

Actuellement, elle s'est rapportée à prudence de justice en ce qui concerne ce moyen.

La société SOCIETE1.) conteste les affirmations de la requérante. Celle-ci ne l'aurait pas informée de sa maladie le premier jour de la prolongation de son incapacité de travail à partir du 25 septembre 2023.

Elle affirme encore ne pas avoir reçu le certificat médical couvrant la période d'absence du 25 septembre 2023 au 26 novembre 2023 dans les délais légaux.

Depuis le 25 septembre 2023, la société SOCIETE1.) serait restée sans nouvelles de sa salariée.

Le certificat d'incapacité de travail pour la période concernée ne lui serait parvenu qu'en date du 3 octobre 2023, soit après le licenciement.

Aux termes de l'article L.121-6 du Code du travail :

*« (1) Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé, le jour même de l'empêchement, d'en avertir personnellement ou par personne interposée, l'employeur ou le représentant de celui-ci.*

*L'avertissement visé à l'alinéa qui précède peut être effectué oralement ou par écrit.*

*(2) Le troisième jour de son absence au plus tard, le salarié est obligé de soumettre à l'employeur un certificat médical attestant son incapacité de travail et sa durée prévisible.*

*(3) L'employeur averti conformément au paragraphe (1) ou en possession du certificat médical visé au paragraphe (2) n'est pas autorisé, même pour motif grave, à notifier au salarié la résiliation de son contrat de travail, ou le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable visé à l'article L. 124-2 pour une période de vingt-six semaines au plus à partir du jour de la survenance de l'incapacité de travail.*

*Les dispositions des alinéas 1 et 2 cessent d'être applicables à l'égard de l'employeur si la présentation du certificat médical n'est pas effectuée avant l'expiration du troisième jour d'absence du salarié.*

*La résiliation du contrat effectuée en violation des dispositions du présent paragraphe est abusive. »*

Il se dégage de la lecture combinée des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail que le paragraphe (3) énonce le principe et la durée de la protection légale contre le licenciement du salarié si celui-ci a rempli les deux obligations prévues aux paragraphes (1) et (2) alors que le paragraphe (4) prévoit l'hypothèse où l'employeur retrouve la liberté de résilier le contrat de travail du salarié ou de convoquer ce dernier à un entretien préalable au licenciement si l'avertissement ou la présentation du certificat de travail sont effectuées après la réception de la lettre de résiliation du contrat de travail ou de la lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement, sauf le cas de l'hospitalisation.

A partir de l'avertissement donné à l'employeur, le salarié est protégé contre le licenciement jusqu'à l'expiration du troisième jour de l'absence.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a exécuté les obligations découlant pour lui de l'article L.121-6 du Code du travail dont il invoque les dispositions protectrices.

En l'espèce, il a été exposé qu'PERSONNE1.) aurait subi un accident de travail en novembre 2022 et aurait été en incapacité de travail de longue durée.

Il résulte des éléments du dossier qu'elle a été en incapacité de travail jusqu'au dimanche 24 septembre 2024.

Elle a versé en cause un « *compte-rendu de passage aux Urgences* » établi par l'hôpital HÔPITAL1.) duquel il résulte que le lundi 25 septembre 2023, PERSONNE1.) s'y est présentée pour une « *douleur abdominale* ».

Elle a encore versé un « *certificat de passage* » de l'hôpital HÔPITAL1.) certifiant son « *passage dans notre service* » du 25/09/2023 à 19.45 au 26/09/2023 à 9.51 heures.

Ce passage aux urgences a une cause étrangère aux problèmes de santé liés à l'accident de travail ayant causé l'incapacité de travail jusqu'au 24 septembre 2023.

Le certificat d'arrêt de travail couvrant la période du 25 septembre au 26 novembre 2023, établi en date du 26 septembre 2023 constitue, à la lecture de l'attestation établie par le docteur PERSONNE3.), un certificat de prolongation des incapacités de travail précédentes.

Ce certificat d'arrêt de travail du 26 septembre 2023 a été posté le 26 septembre 2023 et réceptionné par la société SOCIETE1.) le 3 octobre 2023.

Il appartient au salarié de prouver l'exécution de ses obligations légales. Il lui appartient notamment encore d'établir la réception par l'employeur du certificat d'incapacité de travail.

Au regard des exigences légales prescrites par l'article L.121-6 du Code de travail, PERSONNE1.) aurait dû informer son employeur de son incapacité de travail le premier jour de sa survenance, donc en date du 25 septembre 2023 et elle aurait dû remettre en date du 27 septembre 2023 le certificat médical à son employeur.

PERSONNE1.) a versé en cause une attestation testimoniale établie par son mari PERSONNE2.) qui est suffisamment précise, de sorte qu'il n'y a pas lieu d'entendre celui-ci dans le cadre de l'offre de preuve présentée par la requérante qui par ailleurs reprend le contenu de l'attestation écrite.

Dans cette attestation testimoniale, celui-ci déclare s'être toujours occupé des démarches administratives de son épouse, aussi par rapport à son travail. Il aurait toujours été celui qui a parlé à l'employeur, « *PERSONNE4.)* ».

Il s'agit de PERSONNE4.), gérante de la société SOCIETE1.).

Il déclare avoir toujours décrit à « *PERSONNE4.)* » toute la situation à fur et mesure de la maladie de son épouse et que PERSONNE4.) aurait appelé pour prendre des nouvelles au sujet de l'état de santé de cette dernière.

« *PERSONNE4.)* » aurait toujours appelé un peu avant la fin de chaque période de maladie pour savoir si l'absence serait prolongée.

Il déclare encore ce qui suit : « *A la suite (de son accident de travail), mon épouse était absente jusqu'à son licenciement. Courant juillet 2023 j'ai encore parlé avec l'employeur et je lui ai dit qu'il y avait des complications et que dans les prochains 12 mois elle ne reverrait plus mon épouse car elle a développé une algodystrophie. Ma femme lui a même envoyé des photos de son pied par MEDIA1.). Donc l'employeur savait qu'elle ne reviendrait pas de sitôt* ».

Force est de constater que ce témoignage est sans pertinence en ce qui concerne les informations nécessaires à fournir par la salariée relatives à l'incapacité de travail à partir du 25 septembre 2023.

Il n'est dès lors pas pertinent pour apprécier si la requérante a bénéficié de la protection contre le licenciement.

Le passage aux urgences de la requérante avait d'ailleurs une autre cause médicale que celle découlant de son accident de travail.

Il s'agit encore d'un passage aux urgences pendant une nuit et non pas d'une hospitalisation au sens de l'article L.121-6 (4) du Code du travail qui prévoit qu'en cas d'hospitalisation urgente, la présentation du certificat d'incapacité de travail dans les huit jours rend nulle et sans effet la lettre de convocation à l'entretien préalable ou la notification de la résiliation du contrat, et qui n'est, dès lors, pas applicable en l'espèce.

Le licenciement avec effet immédiat est intervenu le 29 septembre 2023.

Il résulte de éléments du dossier que la requérante a envoyé le courrier recommandé contenant le certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 25 septembre 2023 au 26 novembre 2023 à son employeur le 26 septembre 2023. Ce dernier a réceptionné le certificat le 3 octobre 2023.

La requérante n'établit partant pas que l'employeur ait été en possession du certificat médical prémentionné dans les délais légaux ni de l'avoir pèrvnu le premier jour de son absence.

Dès lors, PERSONNE1.) n'a pas établi avoir respecté les deux obligations découlant pour elle cumulativement de l'article L.121-6 du Code du travail, de sorte qu'elle n'était donc pas protégée au moment de son licenciement.

Il résulte de ce qui précède que le licenciement du 29 septembre 2023 n'est pas intervenu en violation des dispositions de l'article L.121-6 du Code du travail.

#### *Précision de la lettre de licenciement*

Aux termes de l'article L. 124-10 du Code de travail, la notification de la résiliation immédiate pour motif grave doit être effectuée au moyen d'une lettre recommandée à la poste énonçant avec précision le ou les faits reprochés au salarié et les circonstances qui sont de nature à leur attribuer le caractère d'un motif grave.

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 congédiement irrégulier et abusif;

- elle doit ensuite 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;
- et elle doit finalement 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 du travail 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.

En l'espèce, l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse, certes très concis, est néanmoins suffisamment précis pour permettre au salarié de l'identifier et au juge de contrôler l'identité du motif de licenciement par rapport à celui faisant l'objet du litige et d'apprécier les motifs quant à leur pertinence et leur caractère légitime.

En effet, il faut constater, en l'espèce, que la faute reprochée à la requérante à la base du licenciement du 29 septembre 2023, à savoir un abandon de poste depuis le lundi 25 septembre 2023, est indiquée avec suffisamment de précision au vu des critères définis par la loi et la jurisprudence.

Il en découle implicitement et nécessairement que le l'employeur lui reproche une absence injustifiée a perduré jusqu'au vendredi 29 septembre 2023, date du courrier de licenciement.

Dès lors, la lettre de licenciement du 29 septembre 2023 suffit aux conditions ci avant reprises.

#### *Appréciation de la faute grave*

Le fait par le salarié de méconnaître les obligations d'information de l'employeur en cas d'incapacité de travail, prive le salarié de la protection spéciale contre le licenciement, mais ne constitue pas en soi une faute grave privative du préavis légal. Notamment le fait d'omettre l'avertissement le jour même de l'empêchement et de remettre le certificat médical (...) constitue certes une négligence fautive, mais ne constitue pas, en l'absence d'autres circonstances et en tant que fait unique, une faute d'une gravité telle qu'elle puisse justifier un licenciement avec effet immédiat.

En l'espèce, l'employeur reproche à PERSONNE1.) un abandon de poste depuis le 25 septembre 2023, jour de reprise de travail après la dernière incapacité de travail du 21 juillet au 24 septembre 2023.

La présence sur le lieu de travail est en effet l'obligation essentielle du salarié et la contrepartie du paiement du salaire, de sorte que l'employeur est en droit de s'attendre à la reprise du travail par le salarié après l'expiration d'une période de maladie ou à l'accomplissement correct par ce dernier des formalités lui imposées par l'article L.121-6 du Code du travail.

Contrairement à ce qui est affirmé par l'époux de la requérante, il n'appartient pas à l'employeur de s'enquérir auprès de sa salariée pour quelles raisons celle-ci ne s'est pas présentée à son lieu de travail et il ne saurait pas non plus être exigé de l'employeur de présumer que le congé de maladie a probablement dû être prolongé à nouveau si la salariée ne reprend pas son travail le jour de l'expiration de son certificat de maladie.

La requérante ne saurait donc se retrancher derrière le fait qu'au vu de ses absences prolongées antérieures, l'employeur a dû anticiper une éventuelle prolongation de son incapacité de travail après le 24 septembre 2023.

L'employeur est en effet en droit de s'attendre à ce que le salarié reprenne son travail à l'expiration du certificat de maladie.

En outre, toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation

En n l'espèce, la requérante soutient avoir présenté de graves problèmes de santé et des complications en raison d'un accident de travail.

Comme il vient d'être exposé ci-avant, l'absence du 25 septembre 2023 avait une cause médicale différente.

Il résulte encore d'une attestation établie par le docteur PERSONNE3.) en date du 3 octobre 2023 que le certificat d'incapacité de travail couvrant la période du 25 septembre 2023 au 26 novembre 2023, mais établi seulement le 26 septembre 2023 constitue un certificat de prolongation.

Il résulte des développements qui précèdent que la requérante n'a pas établi avoir fait parvenir à son employeur un certificat relatif à son incapacité de travail dans les trois jours et n'a pas établi avoir été dans l'impossibilité d'avertir oralement son employeur de son absence et de lui faire remettre un certificat d'incapacité de travail. Elle ne prouve d'ailleurs pas avoir essayé de joindre son employeur d'une quelconque façon pour l'avertir de son absence à partir du 25 septembre 2023.

A cela s'ajoute que le passage à l'hôpital n'a eu lieu que dans la soirée et que le certificat d'incapacité de travail n'a été établi que le 26 septembre 2023.

Elle n'a, ainsi, pas respecté les prescriptions de l'article L.121-6 du Code du travail.

Dès lors, cette attitude désinvolte et l'absence de PERSONNE1.) de son lieu de travail pendant cinq jours ouvrables, sans que l'employeur n'ait été valablement informé par téléphone ou par d'autres moyens le premier jour de la prolongation de l'incapacité de travail, respectivement de son passage aux urgences, ou se soit fait remettre, pour la période litigieuse, le certificat médical au plus tard le troisième jour d'absence, constitue une faute suffisamment grave pour ébranler de façon définitive la relation de confiance de l'employeur en son salarié et pour justifier le licenciement avec effet immédiat, nonobstant son ancienneté de service auprès de la partie défenderesse.

Il convient donc de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat de PERSONNE1.) intervenu le 29 septembre 2023 et de rejeter ses demandes en indemnisation des préjudices matériel et moral et en paiement d'indemnités de départ et de préavis.

## ***En ce qui concerne les demandes accessoires***

### *Indemnités de procédure*

PERSONNE1.) a encore demandé au tribunal de condamner son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Au vu de l'issue du litige, cette demande est à rejeter

De son côté, la société SOCIETE1.) a également formulé une demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Restant en défaut d'établir à quel titre il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des frais non compris dans les dépens.

Il y a dès lors lieu de rejeter la demande en allocation d'une indemnité de procédure de la société SOCIETE1.).

## **PAR CES MOTIFS**

### **le tribunal du travail de et à Luxembourg**

#### **statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort,**

**reçoit** la demande en la forme;

**se déclare** compétent pour en connaître;

**donne acte** à PERSONNE1.) qu'elle renonce à sa demande en indemnisation de son préjudice matériel;

**déclare** justifié le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 29 septembre 2023;

**déclare non fondées** les demandes de PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec effet immédiat (indemnité de préavis, indemnité de départ et dommages et intérêts), partant en débouté;

**rejette** les demandes respectives en allocation d'une indemnité de procédure;

**condamne** PERSONNE1.) aux frais de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLE, juge de paix directeur adjoint 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 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 PELLE**

**s. Nathalie SALZIG**