

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1821/25
L-TRAV-577/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU MERCREDI, 28 MAI 2025

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Rosa DE TOMMASO
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

**A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT
DANS LA CAUSE ENTRE :**

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée INTERDROIT SARL, établie et ayant son siège social à L-4018 Esch-sur-Alzette, 38, rue d'Audun, inscrite au Registre du Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B217690, inscrite à la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Dogan DEMIRCAN, avocat à la Cour, demeurant professionnellement à la même adresse,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie à L-2361 Strassen, 7, rue des Primeurs, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée par son gérant KLEYR GRASSO GP S.A R.L., établie à la même adresse, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Maristella SADDI, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 2 août 2024, sous le numéro 577/24.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 26 août 2024. L'affaire a ensuite subi plusieurs remises contradictoires et a été utilement retenue à l'audience publique du 31 mars 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 31 mars 2025, Maître Dogan DEMIRCAN s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Maristella SADDI en remplacement de Maître Christian JUNGERS s'est présentée pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « la société SOCIETE1. »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Les faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité de « *caissier(e) magasinier(e) polyvalent(e)* » par contrat de travail à durée indéterminée auprès de la société SOCIETE1.) avec effet au 28 février 2023.

Par courrier remis en main propre du 11 décembre 2023, la société SOCIETE1.) a notifié à la requérante son licenciement avec un préavis de 2 mois qui a pris cours le 15 décembre 2023 et s'est terminé le 14 février 2024.

En date du 18 décembre 2023, PERSONNE1.) a envoyé un certificat médical renseignant son état de grossesse à son employeur.

En date du 11 janvier 2024, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier du 22 janvier 2024, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE MOTIVATION

En date du 22 février 2024, PERSONNE1.) a formellement contesté le bien-fondé du licenciement.

2. Les prétentions et les moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 2 août 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif, sinon irrégulier, le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux, à partir de la date de licenciement du 11 décembre 2023, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel (6 mois x 2.377,60.- euros) 14.265,60.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral (4 mois x 2.377,60.- euros) 9.510,40.- euros

PERSONNE1.) conclut encore à la condamnation de son employeur aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 750.- euros, le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

Elle expose que son salaire horaire brut aurait été fixé à 14,86.- euros, au moment du licenciement, pour 40 heures par semaine, soit 2.377,60.- euros brut mensuel.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de licenciement ne satisferait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis. La requérante conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de licenciement.

Elle soutient que la lettre de licenciement aurait été portée à sa connaissance en date du 15 décembre 2023, de sorte que le licenciement serait nul, alors qu'effectué pendant la période de grossesse (enceinte depuis le 23 octobre 2023).

Elle précise que malgré réception du certificat, la société SOCIETE1.) n'aurait pas procédé à l'annulation du licenciement et à la réintégration de la requérante dans l'entreprise.

PERSONNE1.) aurait saisi le tribunal de travail par requête du 31 janvier 2021 pour demander la nullité de son licenciement et sa réintégration dans l'entreprise.

La requête aurait cependant fait objet d'un retour, alors que sa signature aurait fait défaut.

Le délai de 15 jours pour demander la nullité du licenciement ayant été dépassé, PERSONNE1.) a saisi le présent tribunal afin de voir déclarer son licenciement abusif.

Elle aurait notifié le certificat de grossesse à son employeur le 18 décembre 2023, soit 3 jours après la connaissance de son état de grossesse.

En vertu de l'article L. 337-1 du Code du travail, il serait interdit de licencier une femme enceinte, de sorte que le licenciement devrait être déclaré abusif.

Subsidiairement, les motifs énoncés dans la lettre du 22 janvier 2024 ne seraient pas suffisamment graves pour justifier le licenciement de la partie requérante.

A l'audience des plaidoiries, PERSONNE1.) donne des précisions quant à ses revenus :

- durant la période du 14 février 2024 au 10 avril 2024, aucun revenu ;
- durant la période du 11 avril 2024 au 23 mai 2024, elle a perçu une indemnité de chômage en France de 1.327,70.- euros ;
- durant la période du 24 mai 2024 au 20 novembre 2024, elle a perçu une indemnité pour son congé de maternité de 1.995,90.- euros.

En réponse aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) expose que sa requête auprès du président du Tribunal de travail n'aurait pas été enrôlée, par conséquent la procédure n'aurait pas commencé et la demande ne serait pas irrecevable.

Elle prétend que la société SOCIETE1.) aurait plaidé comme s'il s'agissait d'une faute grave, or, le cas d'espèce serait celui d'un licenciement avec préavis. Les motifs seraient donc inopérants.

PERSONNE1.) conteste que la date à prendre en compte pour la remise du certificat de grossesse afin de pouvoir profiter de la protection de la femme enceinte serait celle de la réception du certificat de grossesse. Elle estime qu'il y aurait lieu de prendre en compte la date d'envoi du certificat.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) soulève *in limine litis*, l'irrecevabilité de la requête, alors que PERSONNE1.) aurait présenté une requête afin de voir déclarer la nullité du licenciement et en vue de la réintégration de la femme enceinte auprès du président du tribunal de travail.

Elle se réfère à une décision de la Cour d'appel du 1^{er} décembre 2011. En prenant appui sur la prédite décision elle soutient que la requête serait irrecevable, alors que l'affaire introduite auprès

du président n'aurait pas abouti. L'exercice de l'action auprès du président exclurait celle auprès du tribunal siégeant en matière collégiale.

Elle demande principalement de constater qu'un recours sur base de l'article 337-1 du Code du travail ne serait pas applicable, alors que le délai de 15 jours ne serait pas respecté. Il ne serait partant pas possible de réclamer la nullité du licenciement.

A titre subsidiaire, elle prétend qu'elle n'aurait à aucun moment reçu le courrier contenant le certificat médical de PERSONNE1.).

Elle prend appui sur un arrêt de la Cour de cassation du 28 janvier 2021, selon lequel ce serait la réception du certificat endéans le délai de 8 jours qui compterait et non l'envoi. La condition de l'annulation du licenciement ne serait pas remplie, alors que PERSONNE1.) serait forclosé à agir. Il y aurait lieu de débouter PERSONNE1.), alors que le licenciement ne serait pas abusif s'il n'est pas nul.

Elle est d'avis que la lettre de licenciement est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

PERSONNE1.) aurait encore été convoquée à un contrôle médical et ne s'y serait pas présentée.

Quant au second motif, PERSONNE1.) aurait soutenu que son véhicule ne serait pas équipé de pneus d'hiver pour se rendre à son travail. Or, cela ne concernerait pas l'employeur, d'ailleurs aucun certificat médical n'aurait été remis pour cette date.

Quant au troisième motif, la présence au travail, serait une obligation de résultat pour le salarié.

La requérante aurait encore formulé plusieurs demandes d'acompte.

La société SOCIETE1.) estime encore qu'un seul abandon de poste justifierait un licenciement avec préavis. PERSONNE1.) aurait encore reçu deux avertissements avant de se faire licencier.

A titre encore plus subsidiaire et quant à l'indemnisation de PERSONNE1.), elle ne verserait aucune recherche d'emploi afin de prouver son préjudice matériel.

La société SOCIETE1.) demande reconventionnellement une indemnité de procédure de 1.000.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant au moyen tiré de l'irrecevabilité de l'action de PERSONNE1.) en déclaration de caractère abusif du licenciement

La société SOCIETE1.) conclut à l'irrecevabilité de la demande, au motif que l'exercice préalable par PERSONNE1.) de la procédure en nullité de licenciement prononcé contre elle en tant que femme salariée en état de grossesse médicalement constaté, basée sur l'article L.337-1 du Code du travail, exclurait qu'elle puisse agir par la suite en déclaration de caractère abusif du licenciement.

Il a été décidé que :

« la salariée enceinte est en droit d'invoquer la nullité de son licenciement, mais elle n'est pas obligée de le faire. S'agissant en effet d'une mesure de protection qui lui est propre, elle est libre de ne pas l'invoquer. La nullité du licenciement n'est pas, ainsi que le laisse sous-entendre la formulation de l'alinéa 3 de l'article L.337-1. (1) du Code du travail, une nullité de plein droit, mais elle doit être constatée par le président de la juridiction du travail qui statue sur requête de la salariée.

Cette dernière est libre, notamment en raison de la dégradation des relations de travail ayant existé entre parties ou étant nées du fait du licenciement entre temps prononcé, de s'abstenir d'engager la procédure en déclaration de la nullité visant son maintien respectivement sa réintégration. Elle sera alors en droit d'intenter l'action judiciaire visant à voir déclarer abusive la résiliation (voir en ce sens : Cour 34937 du 31 mars 2011) » (Cour, 1er décembre 2011, no 36402 du rôle). »

« Cependant, l'exercice d'une action exclut celui de l'autre.

Si (...) la demande en nullité a été introduite et n'a pas abouti à une décision judiciaire définitive ayant constaté la nullité du licenciement, la salariée enceinte n'est plus recevable à intenter une action judiciaire en indemnisation du licenciement abusif, demande qui diffère tant par son objet que par sa cause de l'action en nullité. » (ibid.)

En l'espèce, la requérante a soumis en date du 25 janvier 2023 une demande non signée au président de la juridiction de travail d'ESCH-SUR-ALZETTE avec comme objet, l'annulation de la résiliation du contrat de travail. Suivant courrier du 31 janvier 2024 de la Justice de Paix d'ESCH-SUR-ALZETTE, sa demande a été retournée avec indication de signer sa requête.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) n'a pas engagé la procédure en vue de déclarer nul le licenciement.

En application de la jurisprudence précitée, son action du chef de licenciement abusif est, dès lors, recevable.

3.2. Quant à la protection contre le licenciement de la femme enceinte

L'article L.337-1 du Code du travail dispose que :

« Il est interdit à l'employeur de notifier la rupture de la relation de travail ou, le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable d'une femme salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté et pendant une période de douze semaines suivant l'accouchement.

En cas de notification de la rupture avant la constatation médicale de la grossesse, la femme salariée peut, dans un délai de huit jours à compter de la signification du congé, justifier de son état par la production d'un certificat par lettre recommandée.

Tout licenciement notifié en violation de l'interdiction de licenciement telle que visée dans les deux alinéas précédents, et le cas échéant, la convocation à l'entretien préalable est nul et sans effet.

Dans les quinze jours qui suivent la résiliation du contrat, la femme salariée peut demander, par simple requête, au président de la juridiction du travail, qui statue d'urgence et comme en matière sommaire, les parties entendues ou dûment convoquées, de constater la nullité du licenciement et d'ordonner son maintien, le cas échéant, sa réintégration conformément aux dispositions de l'article L.124-12 paragraphe 4 ».

La demande ayant été déclarée recevable, il appartient à la requérante d'établir le caractère abusif du licenciement intervenu.

La requérante soutient, à titre principal, que son licenciement est abusif pour être intervenu en violation de l'interdiction de licenciement d'une femme enceinte.

Pour que le licenciement soit déclaré abusif pour violation des dispositions protectrices de l'article L.337-1 du Code du travail, il ne suffit pas que la requérante prouve avoir été en état de grossesse médicalement constaté au moment du licenciement. Il faut encore qu'elle établisse que son employeur ait été informé de son état au moment du licenciement.

La production du certificat médical visée à l'article L. 337-1, alinéa 2, du Code du travail implique la réception dudit certificat par l'employeur dans les huit jours de la notification du licenciement. (Cass., n° 16/2021 du 28 janvier 2021, n° CAS-2020-00026 du rôle).

Contrairement aux plaidoiries de PERSONNE1.), ce n'est pas l'envoi du certificat médical qui est à prendre en compte, mais bien la réception par l'employeur.

Il résulte des pièces versées en cause que la requérante a envoyé le certificat médical de grossesse établi le 15 décembre 2023 par courrier recommandé en date du 18 décembre 2023 depuis la France.

Le licenciement étant intervenu en date du 11 décembre 2023 en main propre, de sorte que le délai de 8 jours est écoulé le 19 décembre 2023.

Etant donné qu'il est matériellement impossible pour qu'un courrier recommandé envoyé depuis la France le 18 décembre 2023 arrive à destination le lendemain et étant donné que conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, ainsi que de l'article 1315 du Code civil, il appartient à la requérante d'établir la réception du courrier recommandé en présence de contestations par son employeur, il y a lieu de dire que la société SOCIETE1.) n'a pas été informée de l'état de grossesse de PERSONNE1.) au moment du licenciement, de sorte que la requérante ne bénéficiait pas de la protection contre le licenciement pour femme enceinte.

3.3. La précision et le caractère réel et sérieux des motifs

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 exactes 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) du Code 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.

Il résulte de la lettre de motivation du 22 janvier 2024 que PERSONNE1.) a été licenciée pour plusieurs motifs qu'il y a lieu de passer en revue.

Quant au premier motif, la société SOCIETE1.) fait état d'absences répétées qui perturbent l'organisation au sein de la station-service en raison des maladies fréquentes de la requérante. Elle indique les dates des absences et la conséquence sur l'organisation au sein de la station.

Ce premier motif est précis.

Il est de principe que l'absentéisme habituel pour raisons de santé peut être une cause de rupture du contrat de travail lorsqu'il apporte une gêne indiscutable au fonctionnement de l'entreprise. Il

est généralement admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise de l'employeur est présumée si la fréquence des absences du salarié et leur durée sont telles qu'elles ne permettent plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace.

En l'espèce, PERSONNE1.) ne conteste pas les absences détaillées dans la lettre de motivation du licenciement avec préavis et dont ni le nombre ni la durée n'ont donné lieu à discussion. Ces absences habituellement importantes sont en effet à qualifier d'« *absentéisme habituel pour raisons de santé* » tel que défini par la jurisprudence.

L'employeur a produit en cause les certificats médicaux d'incapacité de travail de la requérante relevés dans le courrier des motifs.

Le lettre de motifs ensemble avec les certificats de maladie versés en cause renseignent un nombre élevé d'absences est d'une importance telle qu'elles font présumer une perturbation sérieuse de l'organisation interne de l'entreprise.

Confronté à l'absentéisme du salarié, l'employeur doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié malade. Ce n'est pas parce qu'il réussit plus ou moins bien qu'il n'y a pas à ce titre de motif réel et sérieux de licenciement.

Etant donné qu'il est admis que la perturbation au fonctionnement de l'entreprise est présumée si la fréquence des absences du salarié est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur sa collaboration régulière et efficace, il appartient à la requérante de prouver que ses absences n'ont pas perturbé la partie défenderesse, ce qu'elle reste en défaut de faire.

Il s'agit donc d'un motif réel et sérieux.

Quant au second motif, il est reproché à PERSONNE1.) d'avoir, par temps de neige, informé son employeur à 11.08 heures, le lundi 4 décembre, qu'elle ne pourrait pas se rendre au travail, alors qu'elle ne disposait pas de pneus neiges, alors que ceux-ci sont obligatoires au Luxembourg.

Ce motif est précis.

Il ressort d'une attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 20 janvier 2025 que ce motif est réel.

Il ressort encore des plaidoiries à l'audience qu'aucun certificat médical n'a été remis pour ce jour.

Le comportement du salarié, tel le refus d'ordre suivi d'un abandon de poste, peut constituer une gêne importante pour le bon fonctionnement de l'entreprise et justifier, à ce titre, le licenciement. Il appartient en effet au requérant de prouver que son absence n'a pas perturbé le fonctionnement de l'entreprise, ce qu'elle est restée en défaut de faire.

PERSONNE1.) ne verse aucune pièce attestant que le service n'aurait pas été désorganisé en raison de son absence.

Confronté à l'absentéisme du salarié, l'employeur doit, indépendamment de la taille de l'entreprise, réorganiser le travail et notamment pourvoir au remplacement du salarié absent.

Ce n'est pas parce qu'il réussit plus ou moins bien qu'il n'y a pas à ce titre de motif réel et sérieux de licenciement.

Il s'agit donc bien d'un motif sérieux.

Quant au troisième motif, PERSONNE1.) aurait eu des retards répétés.

Ce motif est précis.

Il ressort encore d'une seconde attestation testimoniale de PERSONNE2.) du 20 janvier 2025 et du récapitulatif des pointages de juillet à décembre 2023 que ce motif est réel.

Eu égard aux multiples retards et étant donné qu'il s'agit d'une station-service, il y a lieu de retenir qu'il s'agit également d'un motif sérieux.

Quant au quatrième motif, quant au manque de politesse de PERSONNE1.) par rapport à la clientèle et sa hiérarchie, ce motif manque de précision.

Quant au cinquième motif, par rapport aux demandes d'acomptes, ce motif manque également de précision.

Quant au sixième motif, en relation avec des absences injustifiées, le 2 mai 2023, le 5 juin 2023 et le 6 juin 2023, ce motif est précis.

Il ne ressort pas des pièces que ce motif est réel de sorte qu'il n'y a pas lieu d'en prendre compte.

Enfin l'employeur invoque à l'appui du licenciement avec préavis en sus des prédits motifs, encore deux avertissements.

En ce qui concerne les avertissements mentionnés par l'employeur dans la lettre de licenciement, un employeur qui après avoir constaté un comportement fautif d'un salarié, lui fait parvenir un avertissement, ne peut invoquer ledit comportement dans le cadre d'un licenciement que s'il établit d'autres faits postérieurs à celui qui a fait l'objet d'un avertissement. L'employeur ne saurait en effet fonder un licenciement sur le seul fait de son salarié qui, dans un premier stade, ne lui a pas paru d'une telle gravité telle que cette mesure ultime lui ait paru utile.

Ainsi, si un même fait ne peut donc être sanctionné deux fois en ce sens que s'il a fait l'objet d'un avertissement, il ne peut plus ultérieurement motiver un licenciement, il en est autrement si le salarié a commis depuis le dernier avertissement une nouvelle faute, auquel cas l'employeur peut invoquer, en complément de ce nouveau grief, un grief déjà sanctionné par un avertissement.

Tel est le cas en l'espèce, de sorte que l'employeur peut invoquer les incidents anciens à l'appui des derniers faits.

Il ressort du premier avertissement du 20 juin 2022, que PERSONNE1.) a mal refermé la porte du congélateur, entraînant une perte de denrées alimentaires.

Il ressort du second avertissement du 3 mai 2023, que PERSONNE1.) a été contactée par un numéro de téléphone anonyme pour procéder à un contrôle sur l'appareil de cartes téléphoniques en lui demandant de sortir une carte ENSEIGNE1.) d'une valeur de 100.- euros et de communiquer le code, ce qu'elle a fait. Il s'agissait cependant d'une fraude, par lequel l'employeur a subi une perte de 100.- euros.

Ces deux incidents sont précis, réels et sérieux.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de constater que les motifs 1, 2 et 3, ensemble avec les deux avertissements examinés aux paragraphes qui précèdent, pris dans leur ensemble, constituent des motifs réels et sérieux justifiant le licenciement avec préavis de PERSONNE1.), l'employeur ne pouvant pas tolérer plus longtemps un tel comportement désinvolte et irrespectueux, mettant en péril l'ambiance de travail dans l'entreprise, de même que l'absentéisme habituel.

Le licenciement que la société SOCIETE1.) a prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) par courrier du 11 décembre 2023 doit partant, au vu des l'ensemble des considérations qui précèdent, être déclaré fondé.

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

4. Demandes accessoires

- Indemnité de procédure

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

Eu égard à l'issue du litige et aux éléments de la cause, la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité de procédure est à déclarer non fondée.

La partie défenderesse est à débouter de sa demande en obtention d'une indemnité de procédure, alors que la condition de l'iniquité requise par la loi fait défaut.

- Exécution provisoire

Au vu de l'issue du litige, il y a lieu de rejeter la demande en exécution provisoire.

- Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge du requérant, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la requête en la forme et la déclare **recevable** ;

déclare que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 11 décembre 2023 est régulier et justifié ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) en indemnisation du chef de réparation de ses préjudices matériel et moral ;

rejette pour le surplus ;

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

dit qu'il n'y a pas lieu à exécution provisoire du présent jugement ;

condamne PERSONNE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Fakrul PATWARY**, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
juge de paix

Joé KERSCHEN,
greffier assumé