

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 1826/25
L-TRAV-58/25

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 L-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par Maître Guillaume LOCHARD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg,

ET:

SOCIETE1.) SARL,

société à responsabilité limitée, faisant le commerce sous l'enseigne commerciale « ENSEIGNE1.) », 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 gérant actuellement en fonctions,

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée ETUDE D'AVOCATS GROSS & ASSOCIÉS SARL, établie et ayant son siège social à L-2155 Luxembourg, 78, Mühlenweg, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B250053, inscrite sur la liste V du tableau de l'Ordre des Avocats du Barreau de Luxembourg, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Franck SIMANS, avocat à la Cour, en remplacement de Maître David GROSS, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

EN PRÉSENCE DE :

L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi sur base de l'article L.521-4 du Code du Travail, représenté par son Ministre d'Etat, établi à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître Emmanuel REVEILLAUD, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

P R O C E D U R E :

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 4 février 2025, sous le numéro 58/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 26 mars 2025. L'affaire a ensuite subi une remise contradictoire et a été utilement retenue à l'audience publique du 5 mai 2025 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions. L'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG a informé le Tribunal du Travail par courrier du 5 mai 2025 qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 5 mai 2025, Maître Guillaume LOCHARD s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Franck SIMANS en remplacement de Maître David GROSS s'est présenté 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 SUIVIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de « *second de cuisine* » auprès de la société SOCIETE1.) suivant contrat de travail indéterminée avec effet au 1^{er} octobre 2020.

Par courrier remis en main propre du 4 novembre 2024, la société SOCIETE1.) a notifié à PERSONNE1.) son licenciement avec effet immédiat dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DE LICENCIEMENT

Par courrier recommandé du 17 décembre 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 4 février 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec effet immédiat du 4 novembre 2024 dont il a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer les montants suivants, augmentés des intérêts légaux à partir du jour du licenciement jusqu'à solde :

- dommages et intérêts pour préjudice matériel	5.000.- euros
- dommages et intérêts pour préjudice moral	7.500.- euros
- indemnité de préavis 6 jours et 2 mois de salaires (6 x 8 x 21,42) + (2 x 3.706,29.- euros)	8.440,74.- euros
- indemnité de congés non pris pendant le préavis (2 x 21,42 x 2,5)	107,10.- 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 2.500.- euros, le tout sous le bénéfice de l'exécution provisoire.

A l'audience du 5 mai 2025, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires. Selon le dernier état de ses plaidoiries, il a :

- renoncé à sa demande à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel	/
- augmenté sa demande à titre d'indemnité de congés non pris pendant le préavis (2 x 21,42 x 2,5 x 8)	428,40.- euros

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

Il prétend être un salarié modèle. Il serait courageux, alors qu'il aurait décidé de travailler en dépit de ses antécédents médicaux. Le docteur PERSONNE2.) l'aurait certifié incapable de travailler du 1^{er} au 6 octobre 2024 pour une bronchite. Il aurait précisé à son patron que s'il allait mieux, il se présenterait au travail.

Le 4 octobre 2024, PERSONNE3.), un des patrons de la société SOCIETE1.), l'aurait appelé et demandé qu'il vienne travailler.

PERSONNE1.) se serait présenté, mais pas très en forme. PERSONNE4.) lui aurait, au vu de son état, ordonné de rentrer chez lui dans les termes suivants « *Je ne veux pas de problème* ».

Le requérant aurait donc disposé. Par la suite, il aurait consulté un second médecin, le docteur PERSONNE5.) en date du 10 octobre 2024, qui n'aurait pas décerné d'arrêt pour cause de maladie.

Quant au seul motif de licenciement, PERSONNE1.) aurait été aperçu en train de travailler le 5 octobre 2024 dans un autre restaurant. Or, suivant les extraits de la société SOCIETE2.) SARL exploitant du restaurant le SOCIETE3.), il aurait en réalité été chez lui, alors qu'il serait actionnaire de la prédite société avec sa femme. Il n'existerait pas de disposition légale interdisant à PERSONNE1.) de se retrouver dans son propre établissement en cas de maladie.

Il aurait encore continué à travailler pendant un mois, de sorte qu'il n'existerait aucune impossibilité immédiate à la continuation de la relation de travail.

A l'audience du 5 mai 2025, PERSONNE1.) expose à nouveau que l'établissement le SOCIETE3.) appartiendrait à lui et sa femme, et qu'il y serait allé chercher ses enfants. Il ne conteste pas avoir été vu par son propre patron et de l'avoir servi du café. Il prétend, cependant, que ce service aurait été en tant qu'hôte, alors qu'il aurait fait la même chose si son patron était passé chez lui à son domicile.

Sur question du tribunal, il répond qu'il se serait trompé par rapport à la propriété de la société SOCIETE2.) SARL, alors que l'actionnaire serait la femme de PERSONNE1.), PERSONNE6.) et non le requérant.

En réponse aux plaidoiries adverses, PERSONNE1.) explique que le préavis ne commençant pas le lendemain du licenciement, il aurait droit à 6 jours en plus.

Il offre encore de prouver par l'audition de PERSONNE3.) et PERSONNE4.) que PERSONNE1.) serait venu travailler le 4 octobre 2024 au restaurant SOCIETE1.) et qu'il lui aurait été ordonné de partir du restaurant.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité en la pure forme de la requête.

Elle conteste toutes les allégations et demandes adverses et réclame le rejet de toutes les demandes adverses.

Elle précise que PERSONNE1.) n'aurait pas de parts sociales dans la société SOCIETE2.) et qu'il ne serait pas chez lui.

La société SOCIETE1.) demande de constater que le licenciement est justifié et de débouter la requérante de ses demandes indemnitaires.

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 effet immédiat, alors que les dates des faits, les noms des personnes, la chronologie des faits et les fonctions des personnes impliquées seraient exposés.

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. La société SOCIETE1.) prend ponctuellement position et expose chacune de ses attestations testimoniales, en expliquant les fonctions des témoins respectifs, en mettant en évidence sa version des faits et la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement.

PERSONNE1.) aurait été aperçu en train de travailler, alors qu'il se serait trouvé en arrêt de maladie avec sortie médicalement contre-indiquée.

Quant au motif même, il ne serait pas question d'un café servi en tant qu'hôte, alors que le requérant aurait encore préparé une bière pour un autre client et qu'il aurait repris le service des tables sur la terrasse après le départ de PERSONNE3.).

Elle demande encore d'écarter l'attestation testimoniale de l'épouse de PERSONNE1.), alors qu'elle n'aurait pas annexé une copie de sa carte d'identité en violation de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile.

A titre subsidiaire, elle demande de faire entendre les témoins qui ont établi des attestations testimoniales conformément à l'article 403 du Nouveau Code de procédure civile.

Il précise encore que le motif invoqué serait d'une gravité suffisante, alors que PERSONNE1.) aurait violé son obligation de loyauté. Son contrat de travail aurait d'ailleurs stipulé une clause d'exclusivité en son article 10. Il ne serait pas permis à PERSONNE1.) d'avoir une activité parallèle, même indépendante et suivant son obligation de loyauté à l'égard de son employeur, il aurait dû solliciter l'accord de son employeur. Si PERSONNE1.) n'aurait pas dû être alité, mais profiterait tout de même de son arrêt de maladie pour travailler ailleurs, cela justifierait un licenciement avec effet immédiat, alors que la confiance aurait été rompue.

Quant au délai d'un mois, la société SOCIETE1.) rappelle que PERSONNE1.) aurait à nouveau été en maladie à partir du 10 octobre 2024, de sorte qu'elle n'aurait pas pu le licencier plus tôt. En tout état de cause, le délai d'un mois pour invoquer les motifs à la base d'un licenciement pour faute grave aurait été respecté.

A titre subsidiaire, l'indemnité compensatoire de préavis serait contestée, alors qu'il serait insensé de demander deux mois et 6 jours, en effet la loi ne prévoirait que deux mois. Elle conteste encore les autres demandes indemnitaires, alors que PERSONNE1.) aurait trouvé tout de suite un nouvel emploi. Quant au congé non pris, elle se demande sur quelle base légale le requérant réclamerait un congé en contrepartie d'un travail non-effectué.

Elle demande finalement une indemnité de procédure de 500.- euros, sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

3. Motifs de la décision

La requête ayant été introduite dans les formes et délai prescrits par la loi, la demande est à déclarer recevable.

3.1. A titre préliminaire

Conformément à l'article 58 du Nouveau Code de procédure civile, « *il incombe à chaque partie de prouver conformément à la loi les faits nécessaires au succès de sa prétention.* »

Dans le même sens, l'article 1315 du Code civil dispose que « *celui qui réclame l'exécution d'une obligation, doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré, doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

En effet, le demandeur doit démontrer l'existence du fait ou de l'acte juridique sur lequel il fonde sa prétention : *actori incumbit probatio*. Celui qui a fait la preuve des éléments nécessaires à la naissance du droit qu'il invoque ne doit pas, en outre, prouver que ce droit s'est maintenu sans être modifié. Le défendeur se mue en demandeur en tant qu'il invoque une exception : *reus in excipiendo fit actor*. Il lui appartient donc de faire la preuve des faits qu'il invoque à titre d'exceptions (R. MOUGENOT, *Droit des obligations, La preuve*, éd. Larcier, 4^e éd. 2012, p.108).

3.2. Quant à la précision des motifs

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 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, il est reproché au requérant d’avoir travaillé le 5 octobre 2024 au ADRESSE3.), au sein de l’établissement le SOCIETE3.), alors qu’il se trouvait en arrêt de maladie du 1^{er} octobre 2024 au 6 octobre 2024 avec une sortie médicalement contre-indiquée auprès de son employeur la société SOCIETE1.).

L’énoncé du motif fournis par l’employeur, certes très concis, est 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.

Dès lors, la lettre de licenciement du 4 novembre 2024 suffit aux conditions ci avant reprises.

3.3. Quant au délai

Aux termes de l’article L. 124-10 (6) du Code de travail, le ou les faits ou fautes susceptibles de justifier une résiliation pour motif grave ne peuvent être invoqués 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 motif invoqué date du 5 octobre 2024.

Le licenciement a eu lieu le 4 novembre 2024 par remise en main propre, de sorte que le délai a été respecté.

Il ressort d’ailleurs des pièces que PERSONNE1.) a été vu par un médecin en date du 10 octobre 2024. Il ne ressort pas des éléments soumis à l’appréciation du tribunal que ce dernier aurait établi un certificat pour incapacité de travail.

En tout état de cause, l’employeur se trouvant dans le délai d’un mois, même s’il décide d’attendre plusieurs semaines avant de licencier, pouvait licencier sur base du motif invoqué en l’espèce.

Ce moyen est partant à rejeter.

3.4. Quant à l’appréciation de la faute

En vertu de l’article L.124-10 (1) et (2) du Code du travail, chacune des parties peut résilier le contrat de travail sans préavis ou avant l’expiration du terme, pour un ou plusieurs motifs graves

procédant du fait ou de la faute de l'autre partie, avec dommages-intérêts à charge de la partie dont la faute a occasionné la résiliation.

Est considéré comme constituant un motif grave pour l'application des dispositions du paragraphe qui précède tout fait ou faute qui rend immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Dans l'appréciation des faits ou fautes graves procédant de la conduite professionnelle du salarié, les juges tiennent compte du degré d'instruction, des antécédents professionnels, de la situation sociale et de tous les éléments pouvant influencer sur la responsabilité du salarié et des conséquences du licenciement.

La preuve de la matérialité des faits reprochés appartient à l'employeur conformément à l'article L.124-11 (3) du Code du Travail.

PERSONNE1.) verse une attestation de son épouse PERSONNE6.).

La société SOCIETE1.) demande de l'écarter au motif que la copie de la carte d'identité ne serait pas jointe à l'attestation, rendant impossible le fait de comparer la signature du témoin et par conséquent de s'assurer qu'il s'agit bien d'un témoin et non du requérant.

Il y a lieu de relever que l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile dispose que l'attestation testimoniale doit mentionner les nom, prénoms, date et lieu de naissance, demeure et profession de son auteur ainsi que, s'il y a lieu, son lien de parenté ou d'alliance avec les parties, de subordination à leur égard, de collaboration ou de communauté d'intérêts avec elles. Elle doit indiquer en outre qu'elle est établie en vue de sa production en justice et que son auteur a connaissance qu'une fausse attestation de sa part l'expose à des sanctions pénales. L'attestation doit être écrite, datée et signée de la main de son auteur et elle doit comporter en annexe tout document officiel justifiant de son identité et comportant sa signature.

La loi ne prévoyant aucune sanction, il appartient aux juges d'apprécier si une attestation, qui n'est pas établie selon les règles de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, présente des garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

Le juge peut ainsi prendre en considération une attestation qui ne comporte pas toutes les énonciations requises par l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile. Il lui appartient d'estimer le crédit qu'il doit accorder à l'écrit et il peut ne pas tenir compte de l'attestation si elle ne lui paraît pas présenter les garanties suffisantes pour emporter sa conviction.

PERSONNE1.) verse en cours de délibéré la copie de la carte d'identité de sorte que l'attestation testimoniale d'PERSONNE6.) peut être admise.

La société SOCIETE1.) verse une attestation testimoniale de PERSONNE3.) et de son épouse PERSONNE8.).

L'attestation d'PERSONNE6.) et contredite par celles de la société SOCIETE1.).

Cependant, lorsque deux témoignages se contredisent, mais sont pareillement affectés de la même crédibilité et sincérité il devient évident qu'un des témoins a sciemment ou non, omis de dire toute la vérité. En l'absence d'éléments concrets pour les départager, il faut logiquement admettre que ces dépositions se neutralisent mutuellement avec la conséquence que le fait à rapporter en preuve n'a pas été prouvé et que celui qui avait la charge de la preuve va succomber à l'instance (T. Hoscheit, Le Droit Judiciaire Privé au Grand-Duché de Luxembourg, 2ème édition, n°793, page 470).

Étant donné que la société SOCIETE1.) verse deux attestations testimoniales et que PERSONNE1.) ne conteste pas avoir servi le café à son employeur, il y a lieu d'écarter celle d'PERSONNE6.) qui atteste que PERSONNE1.) n'aurait pas travaillé.

Il s'ensuit que la réalité du motif est rapportée, en ce que PERSONNE1.) a travaillé au sein du restaurant le SOCIETE3.) et s'est chargé du service à la terrasse.

L'offre de preuve formulée par PERSONNE1.) est encore à rejeter, alors que les faits à prouver ne sont pas contestés par la société SOCIETE1.).

Il appartient encore au Tribunal du travail d'examiner l'existence d'un motif grave suivant les critères prévus par la loi.

En l'espèce, PERSONNE1.) a travaillé au restaurant le SOCIETE3.) le 5 octobre 2024, alors qu'il se trouvait en sortie médicalement contre-indiquée par certificat médical établi par le docteur PERSONNE2.).

Quant à son explication qu'il se trouvait chez lui, il y a lieu de rappeler que suivant extrait RCS de la société SOCIETE2.), il n'en ressort nullement qu'il détenait des parts sociales dans la prédite société. Même à admettre l'explication du requérant, il y a lieu de considérer qu'il s'agit tout de même d'un lieu de travail et non de la résidence de PERSONNE1.), de sorte qu'il ne lui est pas permis de s'y trouver en présence d'une sortie médicalement contre-indiquée.

Quant à son explication qu'il serait venu chercher ses enfants ou déposer ses enfants, suivants ses plaidoiries ou l'attestation testimoniale d'PERSONNE6.), même à être établi, il ne s'en est pas contenté, alors qu'il a décidé de servir au sein du restaurant le SOCIETE3.). Contrairement aux plaidoiries de PERSONNE1.), qu'il ait servi le café à son patron en tant qu'hôte ou non, n'a pas d'incidence sur le fait qu'il n'était ni supposé travailler, ni supposé servir des boissons en étant en arrêt maladie pour quelque raison que ce soit.

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.

Il n'appartient pas à l'employeur de s'enquérir auprès de son salarié pour quelles raisons celui-ci ne s'est pas présenté à son lieu de travail.

Bien qu'il ait été dispensé de travailler par PERSONNE4.), cela ne signifie pas qu'il pourrait s'adonner à une seconde activité.

L'employeur est en droit de s'attendre à ce que le salarié reprenne son travail à l'expiration du certificat de maladie et qu'il respecte les indications de son médecin.

Si le médecin est d'avis que PERSONNE1.) n'est pas en mesure de travailler et lui prescrit un certificat avec une sortie contre-indiquée, il ne lui appartient pas d'en faire abstraction, lorsqu'il soumet le prédit certificat. S'il s'estimait en état de travailler, il aurait pu tout simplement ne pas remettre de certificat à son employeur. Au vu des faits de l'espèce, la façon de procéder par PERSONNE1.) est un manquement grave de loyauté par rapport à son employeur.

En effet, toute absence d'un salarié entraîne nécessairement une désorganisation du service alors qu'il faut pourvoir à son remplacement.

Il ressort encore de l'article 10 du contrat de travail du 1^{er} octobre 2020 que :

« 10. Le/la salarié(e) s'engage à vouer toutes ses aptitudes et connaissances ainsi que toute son activité professionnelle au service exclusif de l'employeur, ceci non seulement dans le ressort spécial qui lui est assigné(e). »

Au vu du prédit article, il n'y a aucun malentendu par rapport à l'exclusivité du travail de PERSONNE1.). Contrairement, aux plaidoiries du mandataire du requérant, qu'une telle stipulation soit ou non inhabituelle pour un « aide-cuisinier », il n'empêche que cet article a vocation à s'appliquer au cas d'espèce.

Il s'ensuit de ce qui précède que la faute invoquée constitue à elle seule une faute suffisamment grave de nature à justifier le licenciement d'un salarié.

Le comportement désinvolte de PERSONNE1.) constitue une faute grave au sens de l'article L.124-10 (2) du Code du travail ayant rendu immédiatement et définitivement impossible le maintien des relations de travail.

Il convient donc de déclarer justifié le licenciement avec effet immédiat intervenu le 4 novembre 2024 et de rejeter les demandes de PERSONNE1.).

Il échet en conséquence de débouter PERSONNE1.) de sa demande en réparation du préjudice qu'il 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.

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

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

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de la société SOCIETE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **500.- euros**.

- ***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 condamner le requérant aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

P A R C E S M O T I F S :

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'il :

- renonce à sa demande à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel ;
- augmente sa demande à titre d'indemnité de congés non pris pendant le préavis à 428,40.- euros ;

déclare justifié le licenciement de PERSONNE1.) intervenu le 4 novembre 2024 ;

rejette les demandes de PERSONNE1.) en relation avec le licenciement avec effet immédiat ;

rejette la demande de PERSONNE1.) en obtention d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

déclare fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en obtention d'une indemnité de procédure ;

condamne PERSONNE1.) à payer à la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL le montant de **500.- euros** à titre d'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