

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 1967 / 2025
L-TRAV-31/24**

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 10 JUIN 2025

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

Jackie MORES	juge de paix, siégeant comme présidente du Tribunal du travail de Luxembourg
Angela DA COSTA	assesseur-employeur
Stéphanie OLINGER	assesseur-salarié
Daisy PEREIRA	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

PERSONNE1.), demeurant à F-ADRESSE1.),

partie demanderesse principale
partie défenderesse sur reconvention

comparant par Maître Zuleyha KAN, avocat à la Cour, en remplacement Maître Luc MAJERUS, les deux demeurant à Esch-sur-Alzette.

et

la société anonyme SOCIETE1.) SA, établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse principale
partie demanderesse par reconvention

comparant par la société à responsabilité limitée MOLITOR – Avocats à la Cour Sàrl, établie et ayant son siège social à L-2763 Luxembourg, 8, rue Sainte-Zithe, inscrite sur

la liste V du Tableau de l'Ordre des avocats du Barreau de Luxembourg immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés sous le numéro B 211 810, représentée aux fins des présentes par Maître Catherine DELSAUX-SCHOY, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Michel MOLITOR, 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 22 janvier 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 12 février 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 13 mai 2025. Lors de cette audience Maître Zuleyha KAN exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Catherine DELSAUX-SCHOY 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 :

Procédure

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 22 janvier 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après, « **SOCIETE1.)** ») devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif son licenciement avec préavis et pour voir condamner la partie défenderesse, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde, aux montants suivants:

- * Indemnité pour préjudice matériel : 20.000.- EUR
- * Indemnité pour préjudice moral : 10.000.- EUR

A l'audience du 13 mai 2025, la partie requérante a augmenté sa demande en dommages et intérêts au titre du préjudice matériel en la portant au montant de 34.601,- EUR.

Le requérant sollicite en outre la condamnation de la société défenderesse au paiement d'une indemnité d'un montant de 2.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance, ainsi que l'exécution provisoire sans caution du jugement à intervenir.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé par SOCIETE1.) suivant contrat de travail à durée indéterminée du 4 septembre 2018.

Par courrier recommandé du 19 octobre 2023, SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de quatre mois, ayant débuté le 1^{er} novembre 2023 et ayant pris fin le 29 février 2024.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son licenciement suivant courrier du 30 octobre 2023, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 22 novembre 2023 libellé dans les termes suivants :

Cf image

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) s'oppose au rejet de sa farde de pièces numéro VI dans la mesure où cette farde ne serait pas volumineuse et les pièces ne nécessiteraient pas un examen approfondi.

Il conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont il a fait l'objet en soutenant en premier lieu que le licenciement est intervenu pendant son arrêt de maladie. Il se réfère à un certificat d'incapacité de travail du 11 octobre 2023.

Il fait encore valoir que les motifs énoncés dans la lettre de motivation ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

Il conteste également le caractère réel des motifs énumérés dans le courrier de motivation.

Il admet qu'il a eu une altercation verbale avec PERSONNE2.), un collègue de travail, en date du 11 octobre 2023. Il conteste toutefois avoir proféré des menaces contre PERSONNE2.).

Il soutient que l'altercation avec PERSONNE2.) a constitué un acte isolé et involontaire au vu de son épuisement physique et mental due à une surcharge de travail. PERSONNE1.) donne à considérer qu'il résulte des attestations testimoniales de ses anciens collègues de travail qu'il a portant assuré une bonne gestion de la boulangerie et de la pâtisserie.

Il formule une offre de preuve par témoins pour rapporter la preuve de la surcharge de travail dont il a été victime ainsi que du déroulement de l'altercation avec PERSONNE2.).

Il se rapporte à prudence de justice quant à la recevabilité des attestations testimoniales versées en cause par SOCIETE1.) au vu du lien de subordination existant entre cette dernière et les auteurs des attestations testimoniales.

PERSONNE1.) soulève encore que l'employeur a failli à son obligation de sécurité.

Il conteste la demande reconventionnelle d'SOCIETE1.) tant en son principe qu'en son quantum.

SOCIETE1.) demande le rejet de la farde de pièces numéro VI versée en cause par PERSONNE1.) pour avoir été communiquée tardivement, à savoir en date du 8 mai 2025 à 17:00 heures.

SOCIETE1.) soutient que le licenciement prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) était régulier. Elle conclut dès lors au rejet des demandes de PERSONNE1.).

SOCIETE1.) fait valoir que PERSONNE1.) n'était pas protégé contre le licenciement au moment de la convocation à l'entretien préalable, en date du 11 octobre 2023, dans la mesure où le certificat de maladie du 11 octobre 2023 n'aurait été transféré à PERSONNE1.) qu'en date du 12 octobre 2023.

Elle soutient que la lettre de licenciement remplit les critères de précision exigés par la loi. Les faits et gestes de PERSONNE1.) y seraient décrits, les personnes concernées seraient mentionnées et les circonstances de temps et de lieu seraient indiquées.

Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement ne saurait pas non plus être mis en doute.

SOCIETE1.) estime que la faute commise par PERSONNE1.) est grave et que cette faute ne constitue pas une simple faute professionnelle. Elle donne à considérer qu'il existait un risque réel que PERSONNE1.) commet une infraction. Trois salariés auraient dû intervenir pour séparer PERSONNE1.) de PERSONNE2.).

PERSONNE1.) n'aurait non seulement agressé verbalement PERSONNE2.) mais également physiquement, ce qui ne saurait être justifié par l'état mental de PERSONNE1.).

SOCIETE1.) conteste d'ailleurs que PERSONNE1.) avait une surcharge de travail à défaut d'avoir reçu une plainte de ce dernier. Elle conteste les attestations testimoniales versées en cause par PERSONNE1.) pour être non pertinentes, imprécises et non concluantes dans la mesure où ces attestations testimoniales émanent d'anciens collègues de travail de PERSONNE1.) et ne porteraient que sur les conséquences du licenciement de ce dernier.

Elle conclut encore au rejet de l'offre de preuve formulée par PERSONNE1.) pour être non pertinente, imprécise et contredites par les éléments de preuves.

PERSONNE1.) aurait encore proféré des menaces à l'encontre de PERSONNE2.) en ayant notamment exprimé sa volonté de « *cramer* » ce dernier. Il aurait disposé d'une petite bouteille d'essence au moment où il fut interpellé par le gardien de sécurité, à savoir PERSONNE3.). Lors de l'entretien du 18 octobre 2023, PERSONNE1.) n'aurait pas regretté son comportement.

Les attestations testimoniales versées en cause établiraient la réalité de l'agression verbale et physique de PERSONNE1.) à l'encontre de PERSONNE2.) ainsi que des menaces proférées par PERSONNE1.) à l'encontre de ce dernier.

Elle formule à titre subsidiaire une offre de preuve par témoins afin d'établir les faits à la base du licenciement.

SOCIETE1.) conteste avoir manqué à son obligation de sécurité.

SOCIETE1.) conteste enfin tant le préjudice matériel que le préjudice moral invoqués par PERSONNE1.) en leur principe et en leur quantum.

Elle demande à titre reconventionnel la condamnation de PERSONNE1.) au paiement de dommages et intérêts d'un montant de 2.500,- EUR sur base de l'article 6.1 du Code civil.

Elle sollicite encore l'allocation d'une indemnité d'un montant de 3.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Motifs de la décision

Le rejet des pièces

La partie requérante a demandé à l'audience des plaidoiries le rejet de la farde de pièces numéro IV pour avoir été communiquée tardivement, à savoir en date du 8 mai 2025 à 17:00 heures.

Conformément à l'article 64 du Nouveau Code de procédure civile, les parties doivent se faire connaître mutuellement en temps utile les éléments de preuve qu'elles produisent afin que chacune soit à même d'organiser sa défense.

Aux termes de l'article 279, alinéa 1er du Nouveau Code de procédure Civile, il est disposé que : « *La partie qui fait état d'une pièce s'oblige à la communiquer à toute autre partie à l'instance.* »

L'article 282 du même code dispose, par ailleurs, que « *Le juge peut écarter du débat les pièces qui n'ont pas été communiquées en temps utile.* »

La communication des pièces a pour objectif de porter à la connaissance de l'adversaire les documents écrits préexistants invoqués par le demandeur pour fonder ses prétentions ou par le défendeur pour arguer du rejet de la demande.

Toute pièce qui n'est pas communiquée en temps utile est écartée des débats.

L'appréciation du caractère utile de communication incombe à la juridiction saisie du litige. Cette communication doit se faire suffisamment tôt. (cf. Thierry HOSCHEIT, Le droit judiciaire privé, nos 539, 540 et 541).

En l'espèce, il y a lieu de constater que PERSONNE1.) a communiqué cinq jours avant l'audience des plaidoiries une farde numéro IV contenant un relevé de situation France Travail et des candidatures.

Les pièces communiquées ne nécessitant pas un examen approfondi, il n'y a, par conséquent, pas lieu de rejeter la farde numéro IV de 2 pièces versée en cause par PERSONNE1.).

La protection de l'article L.121-6 du Code du travail

PERSONNE1.) fait valoir que son licenciement serait intervenu en période de protection en ayant été couvert par un certificat médical du 11 octobre 2023.

L'article L.121-6 du Code du travail prévoit que « (1) *Le salarié incapable de travailler pour cause de maladie ou d'accident est obligé le jour-même de l'empêchement, d'en avvertir 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 attestant de son incapacité de travail et de 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 la résiliation 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. (...) ».

Pour pouvoir bénéficier de la protection légale contre le licenciement prévue à l'article L.121-6 du Code du travail, le salarié a l'obligation non seulement d'informer son employeur de son incapacité de travail dès le premier jour de l'empêchement, mais il doit également lui soumettre un certificat médical dans les trois jours au plus tard.

L'information donnée par le salarié le premier jour de son incapacité de travail lui permet, dans un premier temps, de bénéficier d'une protection contre le licenciement jusqu'au troisième jour. Cette protection ne cesse que si au troisième jour le certificat médical prescrivant l'arrêt de travail n'est pas parvenu à l'employeur.

Les mêmes règles sont applicables en cas de prolongation d'un arrêt de travail.

Il appartient au salarié qui se prévaut de la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail de prouver qu'il a satisfait aux conditions posées par cette disposition.

PERSONNE1.) a été convoqué à l'entretien préalable le 11 octobre 2023. Le certificat d'incapacité de travail dont PERSONNE1.) se prévaut porte la date du 11 octobre 2023, mais ne lui a été transmis que le 12 octobre 2023. PERSONNE1.) reste dès lors en défaut de rapporter la preuve qu'il était couvert par la protection prévue à l'article L.121-6 du Code du travail au moment de la convocation à l'entretien préalable.

La précision 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. »

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.

Il y a lieu de retenir que l'employeur a repris en détail les faits reprochés à PERSONNE1.) tout en ayant pris soin d'expliquer l'historique des faits, de situer les faits dans le temps et de préciser les circonstances afférentes.

Par ailleurs, l'employeur a précisé les raisons pour lesquelles il considère les faits comme ayant un caractère de gravité tel qu'ils sont de nature à justifier une rupture de la relation de travail.

Il y a dès lors lieu de conclure que l'énoncé des motifs fournis par la société employeuse est suffisamment précis pour avoir permis 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 de ces faits, de sorte que la lettre de licenciement répond sur ce point au caractère de précision requis par la loi.

Le caractère réel et sérieux des motifs

La cause réelle du licenciement implique un élément matériel, constitué par un fait concret susceptible d'être prouvé et un élément psychologique, c'est-à-dire le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

La cause sérieuse revête une certaine gravité qui rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation des relations de travail. La faute ainsi envisagée s'insère en quelque sorte entre la cause légère, exclusive de rupture du contrat et la faute grave, privative de préavis et d'indemnités de rupture. Le critère décisif de cette faute, justifiant le licenciement avec préavis, est l'atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise.

SOCIETE1.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir, en date du 11 octobre 2023, agressé verbalement et physiquement PERSONNE2.), son collègue de travail, en l'ayant poussé, et en l'ayant empoigné par la taille. SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir proféré de menaces à l'encontre de PERSONNE2.) en ayant déclaré à un collègue de travail, à savoir PERSONNE3.), de « *vouloir le cramer* ».

SOCIETE1.) verse en cause plusieurs attestations testimoniales en vue de rapporter la preuve des faits invoqués.

Il appartient en effet aussi aux juges du fond d'apprécier souverainement le crédit pouvant être accordé, tant en ce qui concerne l'indication de leur qualité, que l'exposé de leurs affirmations, aux personnes de qui émanent les attestations écrites produites aux débats. (Cour d'Appel, 13 juillet 2011, numéro 34637 du rôle)

PERSONNE2.) relate dans son attestation testimoniale notamment ce qui suit : « *Le mercredi 11 novembre, (...) j'ai été agressé par PERSONNE1.). (...) Il parlait d'une*

manière haineuse, agressive et impolie. (...) C'est alors qu'il monte encore dans les tours et qu'il commence à me bousculer et me ceinturer car il voulait s'expliquer à l'extérieur du magasin avec moi. (...) Un salarié des fruits et légumes, PERSONNE4.), devant la fureur de M. PERSONNE1.) est intervenu pour éloigner M. PERSONNE1.), il y avait Mme PERSONNE5.) qui ... pour le calmer. Mais la fureur de M. PERSONNE1.) repart de plus belle, il se précipite vers moi et je dois de ne pas avoir subi une nouvelle agression à l'intervention de M. PERSONNE6.) chef d'équipe sans son rayon. »

PERSONNE4.), un collègue de travail de PERSONNE1.), relate dans son attestation testimoniale, ce qui suit : *« Ce jour-là, le 11 octobre 2023, comme chaque matin, je monte le rayon fruit et légume, j'aperçois PERSONNE1.) et PERSONNE2.) échanger quelques mots quand soudain PERSONNE1.) a voulu en finir la discussion et a pris PERSONNE2.) par les coudes. C'est là que je suis intervenu pour séparer PERSONNE1.). »*

PERSONNE5.), une collègue de travail de PERSONNE1.), affirme dans son attestation testimoniale que *« le 11 octobre au matin, Mr PERSONNE1.) s'est dirigé vers Monsieur PERSONNE2.) et l'a saisi par le bras »*. Elle poursuit que *« j'ai dit à Monsieur PERSONNE1.) de le lâcher et de retourner à l'atelier »*.

PERSONNE7.), directeur du magasin, relate dans son attestation testimoniale ce qui suit : *« Le mercredi 11/10/2023 à 08 :00 lors de mon arrivée sur le magasin, lorsque j'ai ouvert la porte d'accès à l'open space n°2, en provenance de l'entrée du centre commercial, je me suis retrouvé face à Mr PERSONNE1.), qui était très énervé. Je lui ai demandé ce qu'il lui arrivait et il m'a répondu : « J'ai failli me battre avec un syndicaliste » puis il est parti dans le centre commercial. »*

Il y a dès lors lieu de constater que les affirmations de PERSONNE2.) sont corroborées par celles de PERSONNE4.), d'PERSONNE5.) et de PERSONNE7.).

PERSONNE3.) affirme dans son attestation testimoniale ce qui suit : *« Le mercredi 11 octobre vers 7h30, j'ai rencontré PERSONNE1.) dans l'open space 2, il venait d'avoir une altercation avec PERSONNE2.) du syndicat. Cette altercation a eu lieu en magasin au rayon boulangerie, d'après PERSONNE1.), PERSONNE2.) est resté trop longtemps avec une collaboratrice de son rayon alors qu'il y avait beaucoup de travail avant l'ouverture du magasin. Afin qu'il puisse se calmer, je l'ai accompagné à l'extérieur du magasin. Pendant cette conversation, PERSONNE1.) d'après ses mots m'a dit « vouloir le cramer » ».*

Le tribunal constate qu'eu égard aux attestations testimoniales, régulières en la forme, que les faits invoqués par SOCIETE1.) sont établis. PERSONNE1.) n'apporte aucun élément de preuve prouvant le contraire. L'offre de preuve formulée par PERSONNE1.) ne contient aucun élément contredisant les affirmations des auteurs des attestations testimoniales versées en cause par SOCIETE1.).

Il ressort ainsi des attestations testimoniales que PERSONNE1.) a verbalement et physiquement agressé PERSONNE2.) et qu'il a proféré des menaces contre ce dernier.

Un tel comportement ne saurait se justifier par un épuisement physique et mental dû à une surcharge de travail. Les attestations testimoniales versées en cause par PERSONNE1.), afin d'établir qu'il avait une surcharge de travail, ne sont dès lors pertinentes. Il en va de même de l'offre de preuve, qui est partant à rejeter pour défaut de pertinence.

PERSONNE1.) reste encore en défaut de rapporter la preuve d'un manquement d'SOCIETE1.) a son obligation de sécurité.

L'agression verbale et physique et la profération de menaces à l'encontre d'un collègue de travail constituant une faute grave justifiant le licenciement, le caractère réel et sérieux du motif est établi.

Il y a dès lors lieu de déclarer le licenciement intervenu régulier et justifié.

Les demandes indemnitaires

Au regard du fait que le licenciement a été déclaré justifié et régulier, PERSONNE1.) est à débouter de ses demandes indemnitaires à titre de réparation du prétendu préjudice subi.

La demande reconventionnelle

SOCIETE1.) réclame une indemnité d'un montant de 2.500,- EUR pour procédure abusive et vexatoire.

L'exercice d'une action ne dégénère en faute, ne pouvant donner lieu à des dommages et intérêts que s'il constitue un acte de malice ou de mauvaise foi ou, au moins une erreur grossière équipollente au dol ou si le demandeur a agi avec une légèreté blâmable.

Il convient de sanctionner, non pas le fait d'avoir exercé à tort une action en justice ou d'y avoir résisté injustement, puisque l'exercice d'une action en justice est libre mais uniquement le fait d'avoir abusé de son droit en commettant une faute indépendante du seul exercice des voies en justice et de recours (cf. Cour 20 mars 1991, 28, 150 ; Cour 17 mars 1993, n° 14 446 du rôle ; Cour 22 mars 1993, n° 14 971 du rôle, Lux. 10ème chambre, 9 février 2001, n° 25/2001).

Cette faute intentionnelle engage la responsabilité civile de la partie demanderesse à l'égard de la partie défenderesse si elle prouve avoir subi un préjudice (cf. Cour 16 février 1998, n° 21 687 et 22 631 du rôle).

Force est toutefois de constater en l'espèce que si la partie requérante a certes été déboutée de ses prétentions, il n'en demeure pas moins que la partie défenderesse reste en défaut d'établir une faute intentionnelle voire une légèreté blâmable dans le chef du requérant, de sorte que la demande est à dire non fondée.

Les demandes accessoires

Les parties sollicitent chacune l'allocation d'une indemnité 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 (Cour de cassation 2 juillet 2015, Arrêt N° 60/15, JTL 2015, N° 42, page 166).

Eu égard à l'issue du litige, la demande de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

SOCIETE1.) ayant été contrainte de faire assurer la défense de ses intérêts en justice, il serait inéquitable de laisser à sa charge l'intégralité des sommes non comprises dans les dépens qu'elle a dû exposer. Il convient de lui allouer le montant de 500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme ;

dit qu'il n'y a pas lieu de rejeter la farde de pièces numéro IV versée en cause par PERSONNE1.) ;

dit que le licenciement avec préavis du 19 octobre 2023 prononcé à l'encontre de PERSONNE1.) est régulier et justifié ;

dit non fondées les demandes indemnitaires de PERSONNE1.) ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

condamne PERSONNE1.) à payer à la société anonyme SOCIETE1.) SA une indemnité de 500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile,

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

Ainsi fait et jugé par Jackie MORES, juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Daisy PEREIRA, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Jackie MORES,
juge de paix

Daisy PEREIRA,
greffière