

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 2566 / 2025  
L-TRAV-579/23**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 14 JUILLET 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
Joey THIES	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, comparant par Maître Delia LAURIA, avocat, en remplacement de Maître David GIABBANI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

***et***

**la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL** établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son ou ses gérants actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie et ayant son siège social 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.à r.l., établie à la même adresse,

inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 220 442, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Alessia BORDON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, les deux demeurant à Strassen.

---

### 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 29 septembre 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 23 octobre 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 28 avril 2025. Lors de cette audience, l'affaire fut utilement retenue été prorogée à l'audience du 26 mai 2025. A cette dernière, Maître Delia LAURIA exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Alessia BORDON 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 du tribunal de paix de et à Luxembourg le 29 septembre 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci-après « **SOCIETE1.)** ») devant le tribunal du travail pour la voir condamner au paiement, suite à son licenciement avec préavis du 19 septembre 2022 qu'elle qualifie d'abusif, des montants suivants, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice jusqu'à solde :

* Préjudice matériel :	21.955,68 EUR
* Préjudice moral :	7.318,56 EUR
* Dommages et intérêts (frais et honoraires d'avocat) :	5.000,- EUR

La partie requérante sollicite en outre la condamnation de SOCIETE1.) au paiement d'une indemnité de 2.500.- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience du 26 mai 2025, PERSONNE1.) a réactualisé sa demande en dommages et intérêts pour préjudice matériel pour la porter au montant de 9.219,23 EUR et sa demande à titre de préjudice moral pour la porter au montant de 9.148,20 EUR.

#### Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'agent de nettoyage, par la société anonyme SOCIETE2.) SA (ci-après « **SOCIETE2.)** ») suivant contrat de travail à temps partiel et à durée indéterminée du 22 mars 2012, avec effet au 26 mars 2012.

Suivant avenant du 22 mars 2012, la durée de travail hebdomadaire de PERSONNE1.) a été portée à 27,5 heures.

Suivant avenant du 29 août 2014, PERSONNE1.) a occupé la fonction de « *responsable d'équipe sur l'exploitation d'Union Investment – House Keeping* ».

PERSONNE1.) et SOCIETE1.) ont signé un contrat de travail à durée indéterminée en date du 4 décembre 2020 pour le même poste, à savoir agent de nettoyage et responsable d'équipe, avec reprise de l'ancienneté de PERSONNE1.), en anticipation du transfert d'entreprise entre SOCIETE2.) et SOCIETE1.) étant intervenu le 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Le 4 août 2022, le médecin traitant de PERSONNE1.), à savoir le docteur PERSONNE2.), a adressé à l'Association d'assurance accident (ci-après, l'« **AAA** ») une déclaration médicale d'une maladie professionnelle suivant laquelle PERSONNE1.) a contracté cette maladie professionnelle pendant son service auprès de SOCIETE1.).

Par courrier du 13 septembre 2022, SOCIETE1.) a convoqué la requérante à un entretien préalable.

Par courrier du 19 septembre 2022, SOCIETE1.) a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de six mois, ayant couru à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2022 et jusqu'au 31 mars 2023.

Suite à une demande de motifs formulée par la requérante suivant courrier du 21 septembre 2022, SOCIETE1.) a adressé le 20 octobre 2022 la lettre de motifs suivante à PERSONNE1.) :

## **CF IMAGE**

Par courrier recommandé du 26 octobre 2022, l'OGBL a, pour le compte de PERSONNE1.), contesté le licenciement et les motifs invoqués.

Par décision présidentielle du 19 septembre 2022, l'AAA a refusé la prise en charge de la maladie déclarée, à savoir « *rupture transfixante supra-épineux droit* ».

Le 29 mars 2023, PERSONNE1.) a fait l'objet d'un reclassement externe.

Par décision du 25 mai 2023, le conseil d'administration de l'AAA a confirmé la décision présidentielle du 19 septembre 2022.

Par requête du 27 juin 2023, PERSONNE1.) a formé recours contre la décision du conseil d'administration de l'AAA du 25 mai 2023.

Par décision du 17 mai 2024, le Conseil arbitral de la Sécurité Sociale a déclaré le recours formé par PERSONNE1.) fondé et a dit que la maladie déclarée est à considérer comme maladie professionnelle.

Par décision présidentielle de l'AAA du 2 juillet 2024, la maladie professionnelle « *rupture sus-épineux droit* » de PERSONNE1.) est prise en charge à partir du 24 février 2022.

### Prétentions et moyens

**PERSONNE1.)** conclut à voir déclarer abusif le licenciement dont elle a fait l'objet en soutenant en premier lieu que les motifs énoncés dans la lettre de licenciement ne sont pas libellés avec la précision requise par le Code du travail et la jurisprudence en la matière.

PERSONNE1.) conteste également le caractère réel et sérieux des motifs invoqués.

Si elle ne conteste pas les absences lui reprochées, elle insiste cependant sur le fait que toute la période d'incapacité de travail est liée à sa maladie, à savoir une « *rupture sus-épineux droit* », qui fut reconnue comme maladie professionnelle par une décision rendue le 2 juillet 2024 par le Conseil arbitral de la Sécurité Sociale. SOCIETE1.) ne saurait dès lors se fonder sur les absences à partir du 24 février 2022 à l'appui du licenciement.

Elle fait valoir que SOCIETE1.) avait connaissance de la déclaration de maladie professionnelle au moment de la convocation à l'entretien préalable.

Elle souligne que le médecin du travail avait déjà proposé lors d'un examen périodique le 16 septembre 2020 des aménagements et restrictions du poste qu'elle occupait suite à une intervention chirurgicale à son épaule. Elle estime que SOCIETE1.) aurait dû en avoir eu connaissance même si elle était encore lors de cet examen aux services de SOCIETE2.).

Pour autant qu'il ne devrait pas être retenue que la maladie a comme origine l'activité professionnelle, PERSONNE1.) estime que l'employeur ne rapporte pas la preuve que ses absences auraient causé une gêne du service.

PERSONNE1.) soutient que les reproches relatifs à un manque de professionnalisme dans son chef net sont pas établis et ont en tout état de cause été pardonnés. Elle conclut au rejet des attestations testimoniales de PERSONNE3.) pour être imprécises.

Elle verse en cause des attestations testimoniales d'anciens collègues de travail pour établir qu'elle a effectué un travail de bonne qualité sur le site du client SOCIETE3.).

PERSONNE1.) base sa demande tendant à la condamnation de SOCIETE1.) à des dommages et intérêts à titre de frais et honoraires d'avocat sur les articles 1382 et 1383 du Code civil.

**SOCIETE1.)** conclut au bien-fondé du licenciement prononcé et au rejet des demandes de la partie requérante.

Les motifs du licenciement auraient été indiqués avec la précision nécessaire et indiqueraient de manière claire que le licenciement serait fondé sur l'absentéisme chronique de PERSONNE1.) et le manque de professionnalisme dans le chef de cette dernière.

Les motifs invoqués seraient également à considérer comme réels et sérieux.

SOCIETE1.) souligne que par décision rendue le 19 septembre 2022, l'AAA a refusé de reconnaître la maladie de PERSONNE1.) comme maladie professionnelle et que la décision de la reconnaissance de la maladie professionnelle de PERSONNE1.) est postérieure au licenciement. Elle en conclut que les absences de PERSONNE1.) pour la période du 24 février au 19 septembre 2022 ne sont pas liées à une maladie professionnelle, de sorte que ces absences sauraient justifier le licenciement avec préavis de PERSONNE1.).

Elle conteste par ailleurs avoir eu connaissance des démarches de PERSONNE1.) auprès de l'AAA. Elle n'aurait pas connu la raison des absences de PERSONNE1.) au moment du licenciement.

Elle précise que pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier au 19 septembre 2022, l'absentéisme de la requérante a atteint un taux de 80% pour cause de maladie. La désorganisation serait dès lors présumée et il appartiendrait à la partie requérante de prouver l'absence de désorganisation. Elle relève que les absences ont par ailleurs été imprévisibles dans la mesure où elle en était informée qu'en dernières minutes.

SOCIETE1.) soutient que l'absence de PERSONNE1.) a causé une gêne dans l'organisation du service dans la mesure où elle aurait dû prolonger le CDD d'une salariée pour pallier l'absence PERSONNE1.). L'absence de PERSONNE1.) aurait encore entraîné une surcharge de travail des autres salariés du poste auquel cette dernière était affectée.

SOCIETE1.) reproche encore à PERSONNE1.) d'avoir refusé de se soumettre aux directives de ses supérieurs hiérarchiques. PERSONNE1.) aurait été avertie du mécontentement du client SOCIETE3.) au site duquel elle était affectée lors d'un entretien le 28 octobre 2021. Le travail de PERSONNE1.) ne se serait pas amélioré par la suite de sorte que SOCIETE3.) aurait demandé en date du 22 février 2022 de

ne plus affecter PERSONNE1.) sur son site. Un refus d'ordre constituerait un motif sérieux justifiant un licenciement.

SOCIETE1.) soutient que les attestations testimoniales de PERSONNE4.) et PERSONNE5.) versées en cause par PERSONNE1.) pour établir la bonne qualité de son travail, sont à écarter des débats pour être non pertinentes et imprécises. L'attestation de PERSONNE6.) serait également à écarter des débats dans la mesure où ce dernier, en tant que réceptionniste auprès d'SOCIETE3.), ne saurait évaluer le travail de PERSONNE1.). L'attestation testimoniale de PERSONNE7.) devrait être écartée au motif que cette dernière ne peut pas témoigner en étant la sœur de PERSONNE1.).

SOCIETE1.) conteste les préjudices matériel et moral invoqués par PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum. PERSONNE1.) n'aurait effectué aucune recherche d'emploi jusqu'au 4 avril 2024.

Elle conteste la demande de PERSONNE1.) à titre de frais et honoraires d'avocat au motif que le recours aux services d'un avocat serait facultatif. PERSONNE1.) ne rapporterait par ailleurs pas la preuve d'une faute dans le chef de SOCIETE1.) en relation causal avec le préjudice invoqué. Aucune intention de nuire ne saurait être retenue dans son chef.

SOCIETE1.) sollicite enfin l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.500,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

### Motifs de décision

La demande, introduite dans les formes et délai de la loi, est à déclarer recevable.

### La précision des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L.124-5 du Code de travail, l'employeur auquel le salarié a demandé les motifs du licenciement avec préavis, est tenu d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée de demande des motifs, le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur la nécessité du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

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 résulte de la lettre de motivation que SOCIETE1.) fonde le licenciement sur des absences chroniques de la partie requérante sur une période allant du 24 février 2022 au 22 septembre 2022 et sur la désorganisation engendrée de ce chef ainsi que sur un manque de professionnalisme dans le chef de PERSONNE1.).

Quant au motif d'absentéisme chronique, SOCIETE1.) précise dans la lettre de motivation en détail la date des absences et le nombre de jours d'absence, la cause desdites absences, tout en chiffrant le taux d'absentéisme pour cause de maladie à 80 %.

Il y a dès lors lieu de retenir que ce motif est énoncé avec précision dans la lettre de motivation.

Quant au motif relatif au manque de professionnalisme dans le chef de PERSONNE1.), il y a lieu de constater que SOCIETE1.) indique dans la lettre de motivation les différents reproches de façon vague et imprécise. Elle s'y réfère à un rapport du 12 octobre 2021, non annexé. Elle précise encore avoir tenu des entretiens avec PERSONNE1.) sans pour autant indiquer en détail ce qui y a été abordé.

Ce motif n'est dès lors pas énoncé avec suffisamment de précision dans la lettre de motivation de sorte qu'il est à écarter.

### Le caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

#### Examen du caractère réel des motifs

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

SOCIETE1.) retient, pour l'année 2022, 144 jours d'absence pour 180 jours ouvrables.

Au regard du fait que PERSONNE1.) ne conteste pas la réalité des absences invoquées, les motifs indiqués par la défenderesse dans sa lettre du 20 octobre 2022 sont dès lors à considérer comme réels.

#### Examen du caractère sérieux des motifs

Il y a lieu d'apprécier si les faits établis constituent des motifs suffisamment graves pour justifier le licenciement prononcé.

Afin de pouvoir justifier le licenciement intervenu, les motifs doivent être sérieux et constituer dès lors une cause sérieuse rendant impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation de la relation de travail et rendant ainsi nécessaire le licenciement. En cas d'absences fréquentes d'une importance telle qu'elles ne sont plus à considérer comme un risque normal à supporter par toute entreprise, la perturbation au sein de l'entreprise est présumée et ne doit pas être prouvée par l'employeur. Le salarié a la possibilité de renverser par toutes voies de droit cette présomption de désorganisation de l'entreprise.

La perturbation de l'entreprise est présumée et ne doit plus être prouvée par l'employeur, si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié, notamment lorsque l'employeur se trouve du fait de ces absences anormales, dans une situation où il ne peut raisonnablement plus organiser le fonctionnement du service auquel le salarié est affecté à moyen ou à long terme, sauf à constamment charger les autres collaborateurs de ces travaux. Une absence habituelle pour raison de santé d'un salarié constitue un motif de licenciement lorsqu'elle apporte une gêne indiscutable au bon fonctionnement de l'entreprise et du service auquel le salarié était affecté et que la désorganisation est présumée si la fréquence des absences est telle qu'elle ne permet plus à l'employeur de compter sur une collaboration régulière et efficace de son salarié. En effet, dans le cadre des relations de travail, la présence du salarié au travail est le principe tandis que les absences sont l'exception. Le salarié a l'obligation de travailler en contrepartie du salaire qu'il perçoit. L'exécution régulière par le salarié des tâches lui incombant et sa présence au travail constitue une obligation de résultat. Il s'en suit que des absences pour cause de maladie qui ne rangent plus parmi les risques normaux de toute entreprise, du fait de leur fréquence excessive ou de leur durée inhabituelle, constituent une cause sérieuse de rupture du contrat de travail

La jurisprudence admet désormais que dans le cadre de l'appréciation du bien-fondé d'un licenciement motivé par l'absentéisme habituel pour raison de santé, il convient de faire une différence entre les absences dues à l'état de santé déficient inhérent au salarié et les absences dues à une maladie qui a pour origine l'activité professionnelle du salarié ou qui trouve sa source dans un accident du travail étant donné que l'employeur supporte les risques engendrés par l'activité de l'entreprise (voir Cour, 12 mars 2015, numéro 40838 du rôle; Cour, arrêt numéro 100/17 du 13 juillet 2017, numéro 43021 du rôle; Cour, arrêt numéro 68/18 du 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

La preuve que l'absence pour maladie invoquée est directement liée à l'activité professionnelle du salarié incombe à ce dernier (voir Cour 21 juin 2007, numéro 31728 du rôle; Cour 6 janvier 2011, numéro 34840 du rôle; Cour, arrêt numéro 152/18 du 20 décembre 2018, numéro 44281 du rôle; Cour, arrêt numéro 68/18 du 29 mars 2018, numéro 43515 du rôle).

Dans la mesure où la maladie déclarée par PERSONNE1.) est à considérer comme maladie professionnelle et a été prise en charge à partir du 24 février 2022, il y a lieu de retenir que les absences de PERSONNE1.) invoquées par SOCIETE1.) ne saurait constituer un motif de licenciement.

Il s'ensuit que le licenciement du 19 septembre 2022 prononcé à l'égard de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

### Les demandes indemnitaires

#### Le préjudice matériel

En application de l'article L.124-12 (1) du Code du travail, lorsqu'elle juge qu'il y a usage abusif du droit de résilier le contrat de travail à durée indéterminée, la juridiction du travail condamne l'employeur à verser au salarié des dommages et intérêts compte tenu du dommage subi par lui du fait de son licenciement.

Si l'indemnisation du dommage matériel du salarié doit être aussi complète que possible, les juridictions du travail, en statuant sur l'allocation des dommages et intérêts pour sanctionner l'usage abusif du droit de résilier le contrat de travail, ne prennent en considération que le préjudice se trouvant en relation causale directe avec le congédiement. À cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une période qui aurait dû raisonnablement suffire pour permettre au salarié licencié de trouver un nouvel emploi à peu près équivalent, le salarié était obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement. Comme il lui appartient d'établir qu'il a subi un dommage, il lui appartient également de prouver avoir fait les efforts nécessaires pour réduire, dans la mesure du possible, son préjudice et trouver rapidement un nouvel emploi. C'est sur cette période, pendant laquelle se trouve établi un lien de causalité entre la faute de l'ancien employeur et le dommage subi, que porte l'indemnisation.

Il est constant en cause que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un reclassement externe le 29 mars 2023, à savoir avant la fin du préavis se terminant au 31 mars 2023.

En application de l'article L.125-4 du Code du travail, le contrat de travail de PERSONNE1.) a cessé de plein droit le jour de la notification de la décision de la commission mixte retenant un reclassement professionnel externe.

L'obligation de l'employeur de payer un salaire a dès lors pris fin au moment où le contrat de travail a cessé de plein droit.

Il ne saurait dès lors exister un lien causal entre le préjudice matériel invoqué par PERSONNE1.) au-delà de cette date et le licenciement.

Au vu de ce qui précède la demande de ce chef de PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

Il y a partant lieu de débouter PERSONNE1.) de sa demande en dommages et intérêts du chef du préjudice matériel.

#### Le préjudice moral

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

Compte tenu des circonstances de la cause, la demande de la partie requérante en paiement de dommages et intérêts à titre d'indemnisation du préjudice moral subi à la suite du licenciement intervenu est à déclarer fondée pour un montant que le Tribunal fixe ex æquo et bono à 6.000,- EUR.

Il y a dès lors lieu de condamner SOCIETE1.) au paiement du montant de 6.000.- EUR, avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, à savoir le 29 septembre 2023, jusqu'à solde.

#### Frais et honoraires d'avocat

PERSONNE1.) réclame le paiement de ses frais d'avocat d'un montant de 5.000,- EUR

Par arrêt du 9 février 2012, la Cour de cassation (rôle n°5/12) a condamné la solution de droit français suivant laquelle les frais et honoraires d'avocat ne constituent pas un préjudice réparable au titre de la responsabilité civile. Suivant cette décision, les frais et honoraires d'avocat peuvent donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure. La Cour a, en effet, retenu que les frais non compris dans les dépens, donc également les honoraires d'avocat, constituent un préjudice réparable et peuvent être remboursés sur base de la responsabilité pour faute des articles 1382 et 1383 du Code civil (Cour 20 novembre 2014, n° 39462 du rôle).

S'il est vrai que le paiement des honoraires d'avocat trouve son origine première dans le contrat qui lie le client à son avocat, il est non moins vrai que si le dommage dont se plaint la victime trouve sa cause dans la faute du responsable, le recours à l'avocat pour obtenir indemnisation de ce dommage, bien que distinct du dommage initial, est une suite nécessaire de cette faute et partant en lien causal avec elle (Cour 21 janvier 2014, arrêt correctionnel n°44/14, Not. 21340/02/CD).

Il y a lieu de relever que si la requérante établit avoir payé une provision, elle ne verse pas en cause des notes d'honoraires comportant le détail des prestations effectuées. Aucun lien de causalité entre le dommage invoqué et la faute reprochée à SOCIETE1.) n'est dès lors établi.

La demande de ce chef est dès lors 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.

La demande PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est, eu égard à l'envergure du litige, à son degré de difficulté et aux soins y requis, à déclarer fondée et justifiée pour le montant fixé ex aequo et bono à 750.- EUR, étant donné qu'il serait inéquitable de laisser une partie des frais exposés, mais non compris dans les dépens, à sa charge.

SOCIETE1.) n'ayant pas établi la condition de l'iniquité requise par la loi, sa demande en allocation d'une indemnité de procédure est à rejeter.

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

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

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

**reçoit** la demande en la forme ;

**déclare** abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 19 septembre 2022 ;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 6.000,- EUR ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant de 6.000,- EUR avec les intérêts au taux légal à partir du 29 septembre 2023, jusqu'à solde ;

**dit** non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement des frais et honoraires d'avocat ;

**dit** non fondée la demande de la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**dit** fondée la demande de PERSONNE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile pour le montant de 750,- EUR ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) une indemnité d'un montant de 750,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

**condamne** la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL 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