

Texte pseudonymisé

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

**REPERTOIRE NR.: 3588/2025  
L-TRAV-281/23**

**TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG**

**AUDIENCE PUBLIQUE DU 11 NOVEMBRE 2025**

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

Patricia HEMMEN

juge de paix, siégeant comme présidente  
du Tribunal du Travail de et à Luxembourg

Angela DA COSTA  
Pierre SCHREINER  
Jill LEJEUNE

assesseur-employeur  
assesseur-salarié  
greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

***entre***

**PERSONNE1.)**, demeurant à D-ADRESSE1.),

partie demanderesse, comparant par Maître Catherine GOEBEL, avocat, en remplacement de Maître Romain ADAM, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

***et***

**la société anonyme SOCIETE1.) s.a.**, 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, comparant par Maître Tom BEREND, avocat à la Cour, 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 3 mai 2023.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 23 mai 2023. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 22 octobre 2025.

Lors de cette audience Maître Catherine GOEBEL comparu pour la partie demanderesse, tandis que Maître Tom BEREND comparu pour la partie défenderesse.

Sur ce, le tribunal prit l'affaire en délibéré et rendit à l'audience publique de ce jour, à laquelle le prononcé avait été fixé, le

## *Jugement qui suit :*

### PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg le 3 mai 2023, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA devant le Tribunal du Travail pour la voir condamner à lui payer, suite à son licenciement qu'il qualifie d'abusif, les montants suivants, le tout avec les intérêts légaux à compter du jour du dépôt de la requête introductive d'instance :

Préjudice matériel	60.000,00 euros
Préjudice moral	10.000,00 euros
Arriérés de salaires	4.583,79 euros
13 <sup>e</sup> mois pour 2022	6.853,22 euros
13 <sup>e</sup> mois pour 2023	883,71 euros
Heures supplémentaires prestées en 2021	748,89 euros
Jours de congé non pris en 2023	2.012,11 euros
Remboursement frais de parking	70,64 euros

PERSONNE1.) sollicite en outre la condamnation de la société SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance et au paiement d'une indemnité de procédure de 5.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande est recevable pour avoir été introduite dans les forme et délai de la loi.

A l'audience du 22 octobre 2025, le requérant réduit sa demande en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel à 22.679,26 euros.

Acte lui en est donné.

## La société SOCIETE1.)

À l'audience du 22 octobre 2025, la société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice concernant le bien-fondé du licenciement prononcé.

Elle conclut au rejet des demandes d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel et moral.

Concernant les autres demandes indemnitaires formulées par PERSONNE1.), la société SOCIETE1.) admet qu'PERSONNE1.) est fondé à demander le remboursement de deux mensualités de frais de parking.

Elle conteste les demandes formulées pour le surplus quant au principe.

Subsidiairement, il y aurait lieu de condamner PERSONNE1.) au remboursement de trop-perçus à hauteur de 10.620,98 euros, correspondant à la différence entre les montants payés et calculés sur base d'un taux d'occupation de 75 % et les montants dus pour une occupation au taux de 50 %.

Encore plus subsidiairement, les montant réclamés sont contestés en leur quantum.

La société SOCIETE1.) demande en outre reconventionnellement la condamnation d'PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros.

### **Faits**

Au vu des éléments du débat et des pièces soumises à l'appréciation du tribunal, les faits pertinents se présentent comme suit :

PERSONNE1.) a été engagé en qualité de kinésithérapeute suivant contrat de travail à durée indéterminée du 7 octobre 2015, avec effet au 15 octobre 2015.

Par courrier daté du 3 octobre 2022, la société SOCIETE1.) a convoqué PERSONNE1.) à un entretien préalable fixé au 10 octobre 2022.

Par courrier recommandé daté du 11 octobre 2022, l'employeur a licencié PERSONNE1.) avec un préavis de quatre mois, ayant couru du 15 octobre 2022 au 14 février 2023.

Au moment dudit licenciement, PERSONNE1.) était âgé de 38 ans et avait une ancienneté de service de sept ans.

Le 16 novembre 2022, la société SOCIETE1.) a adressé la lettre de motivation suivante à PERSONNE1.) :

Cf. courrier

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par courrier recommandé de son mandataire du 23 décembre 2022.

## Quant au licenciement

### *Bien-fondé du licenciement*

PERSONNE1.) conteste que les motifs invoqués par l'employeur suffisent au degré de précision légalement exigé. Par ailleurs, les prétendus motifs ne correspondraient pas à la réalité et ne revêtiraient pas le caractère sérieux pour être valables en tant que motifs du licenciement.

La société SOCIETE1.) se rapporte à prudence de justice, admettant qu'elle n'est pas mesure d'établir la réalité des motifs ni par des témoignages directs ni par d'autres éléments.

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.*

*(3) Sans préjudice des dispositions de l'article L. 124-11, paragraphe (2), le salarié qui n'a pas exercé dans le délai prévu la faculté lui réservée par le paragraphe (1) conserve le droit d'établir par tous moyens que son licenciement est abusif.*

L'article L. 124-5 (2) du Code du travail impose que les motifs liés à l'aptitude ou à la conduite du salarié ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise doivent être énoncés avec précision, réels et sérieux.

En conséquence, il faut analyser si l'indication des motifs est fournie avec précision et si les motifs invoqués dans la lettre de motivation sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

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 que le motif énoncé par l'employeur doit être exact et fournir la cause déterminante qui a provoqué la rupture.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la société SOCIETE1.) reste en défaut d'établir la réalité des motifs invoqués dans la lettre de motivation liés à la conduite et à l'aptitude d'PERSONNE1.), de sorte que le licenciement avec préavis prononcé en date du 11 octobre 2022 à l'encontre d'PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

## *Dommmages et intérêts*

Conformément à l'article L.124-12 (1) du Code du travail, le salarié abusivement licencié peut prétendre à la réparation des préjudices matériel et moral qu'il a subis du fait de son congédiement.

PERSONNE1.) réclame ainsi, au titre de son préjudice matériel, le paiement d'un montant correspondant à sa perte de revenus, c'est-à-dire la différence entre son salaire antérieur et les revenus effectivement touchés, sur une période de référence de quatre mois et demi, soit entre le 15 février et le 30 juin 2025.

Il explique qu'il a fait des efforts importants pour s'établir en tant qu'indépendant mais que cette activité ne lui a permis de dégager un salaire (3.120,85 euros) qu'à partir du mois de juin 2023. Pendant la période d'avril à juin 2023, il aurait en outre accompli des prestations au cabinet de Kinésithérapie PERSONNE2.) lui procurant des revenus à hauteur d'un montant total de (568,28 + 3.869,83 + 4.542,24 =) 8.980,35 euros.

Sur base d'un salaire mensuel brut de 7.728,99 euros pour une occupation à temps plein, sa perte de revenus serait de 22.679,26 euros sur la période de référence susmentionnée.

A titre subsidiaire, si le tribunal devait considérer que le taux contractuel de travail d'PERSONNE1.) n'était que de 75%, la perte de revenus à retenir serait de 14.071,38 euros.

La société défenderesse s'oppose à la demande, aucune recherche n'ayant été effectuée et la décision du salarié de se consacrer au développement de son activité indépendante ne lui étant pas imputable. Elle souligne qu'PERSONNE1.) a été dispensé de toute prestation de travail à partir du licenciement et pendant toute la durée du préavis.

Il y a lieu de rappeler que si l'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible, seuls les dommages qui se trouvent en relation causale directe avec le congédiement doivent être indemnisés. 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, le salarié étant obligé de faire tous les efforts pour trouver un emploi de remplacement (Cour d'appel, 17 juin 1993, n°2994 du rôle).

En l'espèce, le salarié n'a versé aucune recherche d'emploi.

Le tribunal admet dès lors qu'il n'était pas dans son intention de remplacer le poste perdu par un nouvel emploi salarié.

Dans la mesure où le requérant ne justifie d'aucune recherche d'un nouvel emploi pendant la période de préavis de quatre mois, laquelle était assortie d'une dispense de travail, et qu'il ne fournit pas la moindre indication quant à d'éventuelles diligences effectuées afin de minimiser son préjudice et ce dès le moment où le congédiement est intervenu, ni quant à d'éventuelles indemnités de chômage touchées, sa demande

en indemnisation du préjudice matériel est à rejeter dès lors qu'il n'a pas établi l'existence d'un dommage matériel en lien causal avec son licenciement.

PERSONNE1.) ayant décidé d'exercer une activité professionnelle indépendante à plein temps, sa perte de salaire est, du fait de cette décision, sans relation causale avec son licenciement (en ce sens : Cour d'appel, 12 mars 2015, n°40325 du rôle).

Sa demande relative au préjudice matériel est partant à rejeter.

En ce qui concerne les dommages et intérêts à allouer pour le préjudice moral, ceux-ci sont destinés à réparer l'atteinte à l'honneur du salarié injustement licencié, les soucis et tracas causés par la perte de son travail et la recherche d'un nouvel emploi tout en tenant compte d'autres éléments objectifs, tels que l'ancienneté et les circonstances du licenciement.

Au vu des éléments soumis à l'appréciation du tribunal et en tenant compte de l'ancienneté du requérant au sein de l'entreprise, il y a lieu d'évaluer *ex aequo et bono* à 2.500 euros le montant qu'il y a lieu d'accorder à PERSONNE1.) du chef de son préjudice moral.

#### **Quant au taux d'occupation pendant la période de préavis**

PERSONNE1.) soutient que l'avenant 5 au contrat de travail a été conclu le 22 septembre 2021 pour réduire son taux d'occupation à 75% pendant une période à durée déterminée à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2021 et jusqu'au 30 octobre 2022.

Il y aurait dès lors lieu de constater que si la société SOCIETE1.) n'avait pas mis fin à son contrat de travail en le dispensant de l'exécution du travail pendant la période de préavis, il aurait été à nouveau occupé à 100% auprès de SOCIETE1.) à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2022.

Or, les calculs sur les fiches de salaire se rapportant à la période de novembre 2022 à février 2023, période pendant laquelle il été dispensé de l'exécution du travail, auraient été établies sur base d'un taux horaire de 75%.

PERSONNE1.) demande partant de condamner la société SOCIETE1.) à lui payer la différence entre les montants payés à titre de salaires et d'indemnités dites de 13<sup>ème</sup> mois pour une occupation au taux de 75%, et les montants auxquels il aurait pu prétendre en travaillant à plein temps, soit, au dernier état de ses conclusions et conformément au tableau comparatif versé par son ancien employeur, un montant total de 7.868,88 euros.

A titre subsidiaire, il y aurait lieu de nommer un expert avec la mission de déterminer les arriérés redus.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande.

A titre subsidiaire, si le tribunal devait estimer que l'avenant temporaire prévoyant un taux d'occupation de 75% n'a plus été applicable à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2022, il y aurait lieu de retenir qu'à partir de cette date, le taux d'occupation d'PERSONNE1.)

était de 50% et de condamner ce dernier au remboursement de trop-perçus à hauteur de 10.620,98 euros.

Elle souligne que par courrier daté du 31 août 2022, reçu le 1<sup>er</sup> septembre 2022, PERSONNE1.) avait demandé la prolongation de son contrat de travail à partir du 1<sup>er</sup> novembre 2022 en tant que relation de travail à durée indéterminée avec un taux d'occupation de 75 %.

Un accord oral serait intervenu à cet égard.

Subsidiairement, le proverbe « *qui dit mot consent* » devrait s'appliquer.

La société SOCIETE1.) rappelle encore qu'PERSONNE1.) avait initialement été engagé à temps partiel, avec un taux d'occupation de 50 %.

En l'absence de preuve d'un accord portant la durée de travail à 100 %, et en suivant l'argument du salarié selon lequel, à défaut d'accord exprès, le temps de travail applicable après l'échéance de l'avenant temporaire devait être celui en vigueur avant sa prise d'effet, il conviendrait de considérer qu'à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022, le taux d'occupation serait revenu à 50 %.

Dans cette hypothèse, l'employeur aurait indûment versé en trop la somme de 10.620,98 euros.

### Appréciation

Aux termes de l'article L.124-9 (1) du Code du travail :

*« En cas de résiliation du contrat à l'initiative de l'employeur ou du salarié, l'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du travail pendant le délai de préavis. La dispense doit être mentionnée dans la lettre recommandée de licenciement ou dans un autre écrit remis au salarié. »*

*Jusqu'à l'expiration du délai de préavis, la dispense visée à l'alinéa qui précède ne doit entraîner pour le salarié aucune diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail. Le salarié ne peut pas prétendre aux avantages que représente le remboursement de frais occasionnés par le travail, notamment des indemnités de repas, des indemnités de déplacement ou des indemnités de trajet [...] »*

Au moment du licenciement, PERSONNE1.) travaillait à temps partiel, au taux de 75 %, conformément à un avenant temporaire conclu le 22 septembre 2021, applicable du 1<sup>er</sup> novembre 2021 au 30 octobre 2022.

Par courrier daté du 31 août 2022 et reçu le 1<sup>er</sup> septembre 2022, PERSONNE1.) a sollicité la prolongation, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022, de son contrat de travail sous la forme d'une relation de travail à durée indéterminée avec un taux d'occupation de 75 %.

Il convient de relever qu'PERSONNE1.) ne rapporte pas la preuve qu'avant le 1<sup>er</sup> novembre 2021, il était occupé à temps plein, au taux de 100 %.

Même en admettant que l'avenant litigieux, intitulé « Avenant 5 », ait été précédé par d'autres avenants non produits dans le cadre de la procédure, le contenu de ces documents demeure parfaitement inconnu.

Face aux contestations formulées par la société SOCIETE1.) et en l'absence de pièces, le tribunal ne saurait retenir qu'après la conclusion du contrat initial prévoyant une occupation à temps partiel, au taux de 50 %, le temps de travail habituel d'PERSONNE1.) ait été porté à 40 heures hebdomadaires et ce pour une durée indéterminée.

Il convient partant de rejeter, comme purement hypothétiques, les calculs sur base des salaires et indemnités de 13<sup>ème</sup> mois que le salarié aurait touché s'il avait été licencié après avoir réintégré un poste à temps plein.

Lors de l'audience du 22 octobre 2025, la société SOCIETE1.) reconnaît avoir donné son accord oral à la demande formulée par PERSONNE1.) dans son courrier daté du 31 août 2022, reçu le 1<sup>er</sup> septembre 2022.

Dans ces circonstances, sa demande reconventionnelle présentée à titre subsidiaire ne saurait, en tout état de cause, aboutir.

Il y a donc lieu de considérer qu'à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2022, la relation de travail s'est poursuivie à durée indéterminée en raison d'une occupation à temps partiel, au taux de 75 %.

En l'absence d'autres contestations quant aux montants payés par l'employeur, il ne résulte pas des éléments de la cause que la dispense de l'exécution du travail pendant la période de préavis a entraîné pour le salarié une diminution des salaires, indemnités et autres avantages auxquels il aurait pu prétendre s'il avait accompli son travail.

Les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaires et d'indemnités de 13<sup>ème</sup> mois sont à déclarer non fondées.

### **Quant aux heures supplémentaires**

PERSONNE1.) soutient encore qu'il a droit à se voir indemniser pour les heures supplémentaires prestées au cours de l'année 2021, à savoir 31,4 heures, lesquelles ont pu être compensées par du temps de repos rémunéré, mais sans pour autant avoir fait l'objet de la majoration légalement requise.

Il réclame le paiement d'un montant de  $[(31,4 \times 0,5) \times (6.201,06 / 130) =]$  748,89 euros pour les heures supplémentaires prestées en 2021.

La société SOCIETE1.) conclut au rejet de la demande. Elle explique que conformément à la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT SAS), les heures supplémentaires, y compris les majorations, sont compensées par du temps libre suivant un modèle de crédits

d'heures. PERSONNE1.) ne pourrait dès lors réclamer paiement d'heures supplémentaires prestées en 2021, ces heures ayant dès lors été transformées en crédit d'heures. A la fin de la relation de travail, l'état des crédits d'heures d'PERSONNE1.) aurait révélé un crédit d'heures en sa faveur de 18,07 heures. Elle aurait payé de ce chef à PERSONNE1.) un montant total de 1.279,67 euros suivant fiche de salaire établie le 23 février 2023. PERSONNE1.) resterait en défaut de prouver la prestation effective d'heures supplémentaires, de l'accord de l'employeur, dépassant les 18,07 heures payées par l'employeur.

### Appréciation

A l'appui de sa demande en paiement d'heures supplémentaires prestées en 2021, PERSONNE1.) verse une fiche mensuelle des heures de travail relative à la période du 1<sup>er</sup> décembre 2021 au 31 décembre 2021, non signée, qui indique « *Report à nouveau HN : 31,40.* »

Dans les cases relatives aux heures supplémentaires et majorations pour heures supplémentaires, la fiche indique 0.

Il incombe au salarié, qui réclame le paiement d'heures supplémentaires prestées d'établir non seulement la prestation effective desdites heures supplémentaires, mais encore l'accord de l'employeur quant à la prestation de ses heures de travail supplémentaires.

Le tribunal ne saurait retenir, sur base des indications sur la fiche versée et sans d'autres éléments, qu'PERSONNE1.) a presté 31,40 heures supplémentaires en décembre 2021.

Suivant fiche de salaire établie le 23 février 2023, l'employeur a payé 18,07 heures supplémentaires (885,20 euros) et les majorations y relatives (442,60 euros).

PERSONNE1.) n'ayant ni produit ni demandé à l'employeur de produire le relevé prévu au point B.9. de la convention collective de travail pour les salariés du secteur d'aide et de soins et du secteur social (CCT SAS), lequel informe notamment le salarié du crédit d'heures, se rapportant au mois de fin de contrat de travail, le tribunal ne dispose pas des éléments nécessaires pour conclure à l'existence d'heures supplémentaires ou de majorations au-delà des 18,07 heures déjà rémunérées par la société SOCIETE1.).

La demande d'PERSONNE1.) est à déclarer non fondée.

### **Quant aux congés non pris**

PERSONNE1.) réclame encore le paiement des jours de congés auxquels il aurait eu droit pendant la période de préavis au cours de l'année 2023, soit six jours (34 jours au prorata de deux mois), correspondant au montant de 2.012,11 euros.

La société SOCIETE1.) s'oppose à la demande, estimant que le solde des congés non pris payé suivant fiche de salaire établie le 24 février 2023 comprend le congé jusqu'à la fin du préavis de licenciement en date du 14 février 2023.

Aux termes de l'article L. 233-12. du Code du travail : « Lorsque le contrat de travail prend fin dans le courant de l'année, le salarié a droit à un douzième de son congé annuel par mois de travail entier sans préjudice des dispositions légales ou conventionnelles relatives au préavis de licenciement.

*Les fractions de mois de travail dépassant quinze jours de calendrier sont comptées comme mois de travail entier.*

*Si après la résiliation du contrat de travail de la part soit de l'employeur soit du salarié, ce dernier quitte son emploi avant d'avoir joui de la totalité du congé qui lui est dû, l'indemnité correspondant au congé non encore pris lui est versée au moment de son départ, sans préjudice de ses droits au préavis de licenciement. »*

Il convient à cet égard de relever que le mois de février 2023 n'est pas générateur d'un droit au congé dans la mesure où les fractions de mois de travail ne dépassant pas quinze jours de calendrier ne sont pas comptabilisées dans le cadre du calcul du droit au congé.

Le contrat de travail ayant pris fin le 14 février 2023, le requérant a encore droit à 1/12ième de son congé annuel pour le mois de janvier 2023.

Au vu des développements qui précèdent concernant le taux d'occupation d'PERSONNE1.), c'est encore à tort qu'PERSONNE1.) base ses calculs sur un droit à 34 jours de congé par an.

En tenant compte d'un taux d'occupation de 75 %, le requérant peut dès lors prétendre à  $((25,5 / 12 =) 2,125 \times 8 =) 17$  heures de congé pour le mois de janvier 2023.

D'après l'article L.233-17 du Code du travail, l'employeur est obligé de tenir livre sur le congé légal des salariés qui sont à son service. Cette obligation légale a comme conséquence logique qu'en cas de contestation sur le congé réduit au salarié, la charge de la preuve incombe à l'employeur, cette preuve étant à administrer par la production du livre de congé qu'il est obligé de tenir, sinon par d'autres moyens.

L'employeur se base sur la seule fiche de salaire établie le 24 février 2023 ainsi qu'une copie d'un virement effectué le 24 février 2023.

Force est encore de constater que la société SOCIETE1.) n'établit pas le solde de congés non pris reportés de l'année 2022, de sorte que le tribunal n'est pas en mesure d'apprécier si les 17 heures de congé pour janvier 2023 sont inclus dans le solde indemnisé par l'employeur.

Le salaire horaire de 45,2187 euros résultant de la fiche de salaire établie le 24 février 2023 n'étant pas contestée, il y a lieu de déclarer fondée la demande d'PERSONNE1.) pour le montant de  $(17 \times 45,2187 =) 768,72$  euros et de condamner la société SOCIETE1.) au paiement de ce montant.

### **Quant aux frais de parking**

La demande concernant le remboursement du montant de 70,64 euros indûment déduits par l'employeur à titre de frais de parking pendant la dispense de travail n'étant pas contestée, il y a lieu de la déclarer fondée.

### **Quant aux indemnités de procédure**

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

Au vu des éléments de la cause, le tribunal évalue le montant devant revenir de ce chef au requérant à 800 euros.

Compte tenu de l'issue du litige, la demande de la société SOCIETE1.) en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer non fondée.

## **PAR CES MOTIFS :**

le Tribunal du Travail de Luxembourg, statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit la demande en la pure forme ;

déclare abusif le licenciement avec préavis d'PERSONNE1.) intervenu le 11 octobre 2022 ;

déclare non fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant évalué *ex aequo et bono* à 2.500 euros ;

déclare non fondée les demandes d'PERSONNE1.) en paiement d'arriérés de salaire, d'indemnités dites de 13<sup>e</sup> mois et d'heures supplémentaires ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en paiement d'une indemnité pour jours de congés non pris pour le montant de 768,72 euros ;

déclare fondée la demande d'PERSONNE1.) en remboursement de frais de parking ;

en conséquence:

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) la somme de 3.339,36 euros avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure évaluée à 800 euros ;

déclare non fondée la demande de la société anonyme SOCIETE1.) SA tendant à l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par **Patricia HEMMEN**, 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 **Jill LEJEUNE**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

s. **Patricia HEMMEN**

s. **Jill LEJEUNE**