

Texte pseudonymisé

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

Assistance judiciaire accordée à PERSONNE1.) par décision du 31 janvier 2025 du délégué de M. le Bâtonnier désignant Maître Marisa ROBERTO comme mandataire

Rép.no. 3455 /25
L-TRAV-397/24

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

TRIBUNAL DU TRAVAIL

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
JEUDI 30 OCTOBRE 2025**

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION:

Simone PELLES, juge de paix
Rosa DE TOMMASO
Fernand GALES
Nathalie SALZIG

Présidente
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffière assumée

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

ENTRE:

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE,

comparant par Maître Nathalie BORON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Marisa ROBERTO, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg,

E T:

la société à responsabilité limitée SOCIETE1.),

établie et ayant son siège social à L-ADRESSE2.), représentée par son gérant actuellement en fonctions, inscrite au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro NUMERO1.),

PARTIE DEFENDERESSE,

comparant par la société en commandite simple KLEYR GRASSO, établie 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 Maristella SADDI, avocat, en remplacement de Maître Christian JUNGERS, avocat à la Cour, tous les deux demeurant à Strasse,

en présence de

I'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG,

représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, dont les bureaux sont établis à L-1341 Luxembourg, 2, Place de Clairefontaine,

comparant par Maître François KAUFFMAN, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg, qui a conclu par son courrier du 28 novembre 2024.

F A I T S:

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 mai 2024.

Sur convocations émanant du greffe les parties furent convoquées à l'audience publique du jeudi, 20 juin 2024 à 9 heures, salle JP.0.02.

Après trois remises contradictoires l'affaire fut utilement retenue à l'audience publique du jeudi, 9 octobre 2025 à 9 heures, salle JP.0.02.

Maître Nathalie BORON se présenta pour la partie demanderesse et Maître Maristella SADDI se présenta pour la partie défenderesse. Maître François KAUFFMAN représentant de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG, Fonds pour l'Emploi a conclu par son courrier du 28 novembre 2024.

Les mandataires des parties furent entendus en leurs moyens et conclusions.

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

JUGEMENT QUI SUIT:

PROCEDURE

Par requête déposée au greffe de la Justice de Paix de Luxembourg en date du 21 mai 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) devant le tribunal du travail de Luxembourg pour s'y entendre déclarer abusif le licenciement et pour s'y entendre condamner à lui payer le montant de 9.802,87 euros.

Il sollicite également l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

Finalement, PERSONNE1.) requiert encore l'allocation d'une indemnité de procédure de 2.000 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

La demande, régulière en la forme, est recevable à cet égard.

A l'audience du 9 octobre 2025, la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) a sollicité reconventionnellement la condamnation de PERSONNE1.) au paiement d'une indemnité de procédure de 1.500 euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Par un courrier du 28 novembre 2024, l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a actuellement pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Lors de l'appel des affaires à l'audience du 9 octobre 2025, Maître Olivier GOERES, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François KAUFFMAN, a informé le tribunal que l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, a informé le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre de la présente affaire.

Il convient de lui en donner acte et de le mettre hors cause.

FAITS ET MOYENS DES PARTIES

PERSONNE1.) a été engagé par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) avec effet au 29 septembre 2022 en qualité d'agent de sécurité avec reprise de son ancienneté au 29 mars 2022.

Par un courrier recommandé du 6 avril 2023, PERSONNE1.) a été licencié avec un délai de préavis de deux mois commençant à courir le 15 avril 2023 et expirant le 14 juin 2023.

Suite à sa demande de motifs formulée par courrier daté du 14 avril 2023, l'employeur, par lettre recommandée datée du 17 mai 2023, lui a fait parvenir les motifs du licenciement.

Cette lettre de motivation est reproduite dans la requête introductive d'instance à laquelle le tribunal du travail renvoie et qui est annexée au présent jugement.

PERSONNE1.) a contesté son licenciement par un courrier recommandé de l'organisation syndicale SOCIETE2.) du 8 juin 2023.

PERSONNE1.) conteste énergiquement les motifs invoqués par son ancien employeur dans la lettre de motivation du licenciement pour ne pas être réels et sérieux et pour être fallacieux.

Concluant au caractère abusif du licencient intervenu, PERSONNE1.) requiert la condamnation de la partie défenderesse à lui payer, sur base d'un décompte actualisé, les montants suivants :

- dommage matériel 3.764,78 €
 - dommage moral 5.000,00 €

La société à responsabilité limitée SOCIETE1.) conclut au débouté des demandes de PERSONNE1.).

Elle soutient que la lettre de motivation remplirait le critère de précision requis et fait remarquer que le requérant n'a pas contesté le caractère précis des motifs.

La société employeuse considère encore que les motifs du licenciement seraient réels et sérieux.

Elle est d'avis que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) serait donc justifié et, en ce qui concerne ses revendications financières, la société employeuse les conteste tant en principe que quant au quantum.

MOTIVATION DU JUGEMENT

Quant au licenciement avec préavis

Caractère précis de la lettre de motivation du licenciement

L'article L.124-5 (2) du Code du travail impose à l'employeur d'énoncer avec précision par lettre recommandée, au plus tard un mois après la notification de la lettre recommandée, les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise, de l'établissement ou du service qui doivent être réels et sérieux.

L'obligation pour l'employeur de préciser les motifs à la base du licenciement a pour but essentiel de permettre tant au salarié qu'à la juridiction du travail de connaître les raisons exactes ayant amené l'employeur à prononcer la résiliation du contrat de travail.

PERSONNE1.) n'a pas contesté la précision des motifs gisant à la base de son licenciement avec préavis.

Même si le requérant n'a pas contesté le caractère précis des motifs dans la requête introductory d'instance ni lors des plaidoiries, le tribunal du travail sera obligé d'analyser en premier lieu 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 étant donné que cette prescription est d'ordre public.

C'est en effet la lettre de licenciement qui fixe les termes du débat devant les juridictions et est le seul support valant énonciation des motifs.

Dans le courrier des motifs du 17 mai 2023, l'employeur reproche d'abord à PERSONNE1.) une « *fraude volontaire aux pointages sur poste* » commise en date du 8 mars 2023.

Le deuxième motif consiste à lui reprocher une « *volonté de défier et remettre en question l'autorité de votre supérieur hiérarchique* ».

Ces deux groupes de reproches sont exposés de façon suffisamment exhaustive et de manière détaillée dans la lettre de licenciement.

Force est de constater, à lecture de la lettre des motifs du licenciement du 17 mai 2023, qu'elle suffit aux exigences de précision alors qu'elle est de nature à permettre au salarié de connaître exactement les fautes qui lui sont reprochées et d'en vérifier le bien-fondé et le cas échéant d'en démontrer la fausseté, et de juger ainsi, en pleine connaissance de cause, de l'opportunité d'une action en justice.

Elle est encore suffisamment précise pour permettre au tribunal du travail d'exercer un contrôle et d'apprécier la gravité des fautes reprochées au salarié et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient avec les motifs notifiés.

La lettre de motivation du 17 mai 2023 émanant de la société SOCIETE1.) revêt donc le caractère de précision requis par la loi.

Caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

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.

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 réels et sérieux.

En conséquence, il faut analyser si les reproches invoqués dans la lettre de motivation sont établis et suffisent pour justifier le licenciement prononcé.

PERSONNE1.) conteste l'ensemble des faits qui lui sont reprochés.

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

En premier lieu, l'employeur reproche au requérant d'avoir, en date du 8 mars 2023 vers 5.45 heures, demandé à un collègue de travail de pointer un autre collègue de travail, à savoir PERSONNE2.), non encore présent sur son poste de travail.

PERSONNE1.) aurait été surpris « *en flagrant délit de fraude au pointage* » par deux collègues de travail. Il est indiqué un peu plus loin dans la lettre de motivation qu'il y aurait deux témoins « *qui désirent garder l'anonymat* » mais qui auraient attesté par écrit la scène.

PERSONNE1.) a à juste titre fait observer que l'employeur aurait facilement pu verser en cause les relevés de pointage pour le 8 mars 2023. Or, l'employeur s'est limité à verser les plannings des salariés concernés qui sont sans pertinence puisque le requérant ne conteste pas avoir commencé son poste à cette heure.

Afin d'établir la réalité de ce fait, l'employeur a produit en cause deux mails du 9 mars 2023 provenant de PERSONNE3.) et PERSONNE4.). Il s'agirait des deux témoins ayant dans un premier temps souhaité rester anonymes ce qui, à défaut d'autres éléments et face aux contestations de la partie requérante, n'est cependant pas possible de vérifier.

Dans le mail rédigé par PERSONNE4.), celui-ci signale à PERSONNE5.) de la société employeuse qu'il aurait surpris PERSONNE6.) le 8 mars 2023, vers 5.50 heures en train de pointer PERSONNE2.). Il en aurait prévenu directement son chef PERSONNE3.). Il ne mentionne pas PERSONNE1.) dans son mail.

PERSONNE3.) signale cet incident également à PERSONNE5.) dans un mail et il indique que PERSONNE1.) aurait pointé sa prise de poste et aurait ensuite tenté de se reloger à l'aide d'un identifiant et d'un mot de passe. A ce moment, PERSONNE6.) aurait demandé à PERSONNE6.) de « *pouvoir pointer sa prise de poste* ». PERSONNE1.) aurait demandé à PERSONNE1.) le téléphone pour pouvoir pointer sa prise de poste. Il lui aurait donné les deux téléphones personnel et professionnel en disant « *pointe-le avec toi* ».

PERSONNE3.) écrit également que PERSONNE4.) lui aurait signalé avoir aperçu PERSONNE6.) en train de pointer PERSONNE2.) à l'aide d'un identifiant et mot de passe affichés sur un autre téléphone. Il ne mentionne pas PERSONNE2.).

Force est de constater que ces deux mails, qui ne présentent pas, comme l'a à juste titre soulevé le requérant, les garanties d'attestations testimoniales établies conformément aux prescriptions de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, ne sont pas très précis, contrairement à ce que l'employeur affirme dans le courrier des motifs, à supposer que ces mails constituent les écrits des salariés restés anonymes, ce qui laisse d'être établi.

De son côté, PERSONNE1.) a versé en cause deux attestations testimoniales, établies valablement au regard des exigences de l'article 402 du Nouveau Code de procédure civile, qui émanent de PERSONNE6.) et de PERSONNE2.).

Ceux-ci contestent tous les deux les faits tels que décrits par la société SOCIETE1.).

PERSONNE2.) déclare que: « *Je conteste avoir demandé à quiconque de pointer à ma place en utilisant mes login.* »

PERSONNE6.) déclaré ce qui suit : « *Je (...) certifie sur l'honneur que monsieur PERSONNE1.), référent de l'équipe, ne ma jamais demandé de pointer qui que ce soit. Il est quelqu'un d'intègre qui a toujours suivi les procédures et qui n'a jamais enfreint les règles.* »

La société SOCIETE1.) a demandé à écarter ces deux attestations testimoniales au motif qu'il s'agirait de salariés de la société qui ne vont pas s'incriminer eux-mêmes.

Aux termes de l'article 405 du Nouveau Code de procédure civile chacun peut être entendu comme témoin, à l'exception des personnes qui sont frappées d'une incapacité de témoignage en justice.

Or, le fait que ces deux témoins sont donc des salariés de la société défenderesse ne les rend pas incapables de témoigner dans le présent litige, dès lors qu'ils ne sont pas personnellement parties en cause et n'ont pas un intérêt à l'issue du litige. Décider le contraire reviendrait à réintroduire par voie jurisprudentielle le reproche des témoins intéressés pourtant explicitement abrogé.

Par ailleurs, il est de jurisprudence constante qu'il appartient au juge saisi de contrôler la pertinence des déclarations faites par les personnes entendues en qualité de témoins en vérifiant notamment si celles-ci sont susceptibles de refléter la vérité et sont exemptes de partialité. Le tribunal, en appréciant les déclarations, tient également compte de la fonction des témoins et de la possibilité qu'ils ont pu avoir pour constater des faits précis. Ces mêmes développements valent pour les auteurs d'attestations testimoniales.

Aussi faut-il encore ajouter que l'attestation testimoniale doit comporter obligatoirement la mention que les auteurs ont connaissance qu'ils risquent de s'exposer à des sanctions pénales en cas de l'établissement d'une fausse attestation.

Les attestations testimoniales produites en cause répondent quant à la forme aux critères énoncés à l'article 402 du Nouveau Code de Procédure civile.

Elles sont donc examinées quant à leur caractère pertinent et concluant ainsi quant à leur objectivité.

En l'occurrence, le tribunal estime même que l'existence d'un lien de subordination entre les témoins et l'employeur, en l'absence d'autres circonstances, est de nature à leur donner encore plus de crédibilité puisqu'ils risqueraient des sanctions du côté de leur employeur s'ils ne relatent pas la vérité.

Au vu de ce qui précède, il y a lieu de conclure que la réalité du premier motif laisse d'être établi.

En ce qui concerne le deuxième motif, l'employeur, en citant des extraits de courriers électroniques sortis de tout contexte, reproche à PERSONNE1.) de s'être permis à plusieurs reprises et de manière écrite, des « *agissements intolérables* »

Les échanges de courriels sont versés en cause.

Il s'agit en premier lieu d'un message électronique du 25 janvier 2023 envoyé à PERSONNE5.), coordinateur opérationnel des Sites Réfugiés, qui ne relèverait pas, selon l'employeur, des prérogatives d'un agent de sécurité.

Dans l'extrait cité par l'employeur, PERSONNE1.) a notamment écrit : « *j'exige de renouveler l'équipe* ». L'employeur lui reproche que, dans un message adressé à son supérieur, « *on n'exige pas, on propose* ».

La pièce 6) versée par l'employeur qui reprend le message du requérant est copiée de façon presque l'illisible. Ce dernier a toutefois pris soin de le faire figurer dans la requête introductory d'instance.

Comme il a été critiqué à juste titre par le requérant, les deux lignes citées dans le courrier des motifs sont sorties de tout contexte. Le message en question est en effet pour le surplus rédigé dans un ton professionnel et courtois, de sorte que le terme « *j'exige* » se trouve relativisé.

PERSONNE1.) a terminé la phrase « *j'exige de renouveler l'équipe* » par les mots suivants : « *pour pouvoir offrir à nouveau un service de qualité sur le long-terme* ».

La SOCIETE1.), à qui incombe la charge de la preuve des motifs, n'a versé ni la réponse de PERSONNE5.) ni une attestation testimoniale rédigé par celui-ci.

Le tribunal considère qu'il n'est ainsi pas établi que PERSONNE1.) ait manqué de respect envers son supérieur hiérarchique ni dépassé « *les prérogatives d'un agent de sécurité* », mais qu'au contraire, il s'est fait des soucis pour améliorer le bon fonctionnement des équipes travaillant sur le site sur lequel il était affecté.

Le même constat s'impose pour le message électrique du 8 mars 2023, à nouveau sorti de tout contexte.

Quant au retard d'envoi d'un rapport en date du 8 mars 2023 où PERSONNE1.) a écrit qu'il ne s'agit pas d'un oubli, l'employeur en a déduit qu'il s'agit d'une « *manière délibérée et intentionnelle* » de sa part.

Au vu du seul passage cité dans le courrier des motifs et l'absence de toute pièce pertinente à ce sujet, le tribunal ne saurait partager la conclusion en tirée par l'employeur.

L'échange de messages est versé non pas par l'employeur mais par le requérant.

Ensuite, le tribunal ne peut pas déceler un ton irrespectueux dans les messages du 8 mars 2023 et du 9 mars 2023 versés en pièce 7) par la partie défenderesse ni encore une remise en question de l'autorité du supérieur hiérarchique comme l'a affirmé l'employeur.

Il est d'ailleurs significatif qu'aucun témoignage de PERSONNE5.) n'a été produit par l'employeur.

Dans ces conditions, il y a lieu de constater que le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) ne repose sur aucun motif réel et sérieux.

En conséquence, le licenciement avec préavis intervenu par courrier du 6 avril 2023 est à déclarer abusif.

Quant à l'indemnisation

Conformément à l'article L.124-12 du Code de travail, le salarié licencié de manière abusive a, en principe, droit à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de ce chef.

Dans la fixation des dommages-intérêts, il y a lieu de tenir compte notamment de la nature de l'emploi et de l'ancienneté de service du salarié ainsi que des intérêts légitimes tant du salarié que de ceux de l'employeur.

PERSONNE1.) réclame actuellement à titre d'indemnisation de son préjudice matériel le montant total de 3.764,78 euros.

Il s'agit en l'occurrence de la perte de revenus subie pendant une période de référence de trois mois et demi, à savoir de la différence entre ses anciens revenus et les revenus perçus auprès d'un nouvel employeur.

La demande est contestée en son principe et son quantum.

Il appartient au salarié d'établir qu'il a subi un dommage par suite du congédiement abusif.

L'indemnisation du dommage matériel d'un salarié abusivement licencié doit être aussi complète que possible. Néanmoins, le salarié licencié doit prouver qu'il a entrepris les démarches nécessaires pour retrouver un nouvel emploi, afin de pouvoir invoquer la relation causale entre l'éventuel préjudice matériel et le licenciement dont il a fait l'objet.

Si l'indemnisation du salarié, victime d'un licenciement abusif, doit être aussi complète que possible, seul le dommage qui se trouve en relation causale directe avec le licenciement doit normalement être pris en considération pour fixer le préjudice matériel.

A cet égard, les pertes subies ne sont à prendre en considération que pour autant qu'elles se rapportent à une époque qui aurait raisonnablement dû suffire pour permettre au salarié de trouver un nouvel emploi, le salarié étant obligé de faire des efforts nécessaires pour trouver un emploi en remplacement.

En l'espèce, le contrat de travail de PERSONNE1.) a pris fin au 14 juin 2023. Il n'a pas bénéficié d'une dispense de travail pendant le délai de préavis.

Il s'est inscrit au Pôle Emploi en France en date du 14 juin 2023.

Il a retrouvé un nouvel emploi à durée déterminée avec effet au 29 juin 2023 avec une durée de travail hebdomadaire de 35 heures et donc avec un salaire inférieur.

En raison des éléments du dossier relevés ci-avant, de la situation sur le marché de l'emploi à l'époque du licenciement, de l'âge du requérant (né en 1993), de la nature de l'emploi occupé par lui, le tribunal du travail fixe la période de référence au cours de laquelle la perte de revenus est à mettre en relation causale avec le licenciement abusif à la période à compter du 15 juin 2023 au 30 septembre 2023. Dans la mesure où il a retrouvé un nouvel emploi rapidement, il y a lieu d'admettre qu'il a accompli des diligences suffisantes pour minimiser son préjudice et il ne saurait lui être reproché, comme plaidé par la partie défenderesse, d'avoir accepté un contrat à durée déterminée moins bien rémunéré.

La perte de revenus subie correspond à la différence des salaires qu'il aurait touchés pendant cette période auprès de son ancien employeur, s'il n'avait pas été licencié et la nouvelle rémunération perçue par lui au cours de la même période de 3,5 mois que le tribunal considère ne pas être surfaite.

La demande concernant le préjudice matériel est par conséquent à déclarer fondée pour le montant réclamé de 3.764,78 euros.

Ensuite, PERSONNE1.) demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer le montant de 5.000 euros à titre de dommage moral.

Le montant pour préjudice moral subi par lui du fait de l'atteinte portée à sa dignité de travailleur est à évaluer, compte tenu des circonstances dans lesquelles son licenciement s'est opéré et eu égard également à la courte durée des fonctions assumées auprès de la société employeuse, ex aequo et bono à la somme de 800 euros.

Quant aux demandes accessoires

Exécution provisoire

En application de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau code de procédure civile, qui dispose que « *le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus* », cette demande est à déclarer fondée pour le montant de 2.909,14 euros à titre d'indemnité compensatoire pour congés non pris et non fondée pour la condamnation relative à la condamnation au paiement de l'indemnité de congés et de dommages-intérêts qui ne constituent pas des créances salariales.

Il n'y a donc pas lieu de prononcer l'exécution provisoire à l'égard de ces condamnations.

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.

Cette demande n'est cependant pas fondée étant donné qu'il n'a pas établi l'iniquité requise et ce notamment du fait qu'il résulte du dossier qu'il est affilié à un syndicat et qu'il bénéficie en plus de l'assistance judiciaire.

PAR CES MOTIFS:

le tribunal du travail de Luxembourg

statuant contradictoirement entre parties et en premier ressort;

reçoit les demandes en la pure forme;

se déclare compétent pour en connaître;

donne acte à l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, qu'il n'a pas de revendications à formuler dans le cadre du présent litige;

met hors cause l'ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG, agissant en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi;

déclare abusif le licenciement avec préavis de PERSONNE1.) intervenu le 6 avril 2023;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel subi pour le montant pour le montant de 3.764,78 euros;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral subi pour le montant évalué ex aequo et bono à 800 euros;

en conséquence:

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) à payer à PERSONNE1.) la somme de 4.564,78 euros (quatre mille cinq cent soixante-quatre euros et soixante-dix-huit cents) avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande en justice jusqu'à solde;

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par PERSONNE1.);

déclare non fondée la demande en allocation d'une indemnité de procédure formulée par la société à responsabilité limitée SOCIETE1.);

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) aux frais et dépens de l'instance.

Ainsi fait et jugé par Simone PELLES, juge de paix directeur adjoint à Luxembourg, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédis, et prononcé, par la présidente à ce déléguée, assistée de la greffière assumée Nathalie SALZIG, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à LUXEMBOURG, et qui ont signé le présent jugement.

s. Simone PELLES

s. Nathalie SALZIG