

Texte pseudonymisé

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

REPERTOIRE NR.: / 2025
L-TRAV-275/24

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU 8 DECEMBRE 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
Erwann SEVELLEC	assesseur-salarié
Joey THIES	assesseur-employeur
Lynn DIEDERICH	greffière assumée

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

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

partie demanderesse, comparant par Maître Michaël MIGNON, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Denis CANTELE, 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 sous le numéro NUMERO1.),

partie défenderesse, comparant par Maître Thomas ALBERTI, avocat à la Cour, en remplacement de Maître François CAUTAERTS, 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 10 avril 2024.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 6 mai 2024. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires à la demande des parties et fut utilement retenue à l'audience du 10 novembre 2025. Lors de cette audience, Maître Michaël MIGNON exposa les moyens de la partie demanderesse tandis que Maître Thomas ALBERTI 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 10 avril 2024, PERSONNE1.) a fait convoquer la société anonyme SOCIETE1.) SA (ci-après, « **SOCIETE2.)** ») devant le Tribunal du travail de Luxembourg pour voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont il a fait l'objet et pour voir condamner la société défenderesse aux montants suivants :

* Préjudice matériel : 24.890,48 EUR,

* Préjudice moral : 12.445,24 EUR,

avec à chaque fois les intérêts légaux à partir du 29 juin 2023, date du licenciement, sinon à partir du 18 août 2023, date de la contestation, sinon à partir de la demande en justice jusqu'à solde.

Il demande que le taux légal soit majorée de trois points à l'expiration d'un délai de trois mois à partir de la notification du jugement à intervenir.

Il sollicite, en outre, l'allocation d'une indemnité d'un montant de 2.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, l'exécution provisoire du jugement à intervenir ainsi que la condamnation d'SOCIETE2.) aux frais et dépens de l'instance.

A l'audience publique du 10 novembre 2025, il augmente suivant décompte actualisé ses demandes à titre de préjudices matériel et moral pour réclamer désormais le montant de 26.597,60 EUR et le montant de 12.546,04 EUR respectivement.

Faits

PERSONNE1.) a été engagé par SOCIETE2.) en qualité d' « *analyste-développeur* », suivant contrat à durée indéterminée du 27 mai 2020, avec effet au 2 juin 2020.

Par courrier recommandé du 29 juin 2023, PERSONNE1.) a été licencié par SOCIETE2.) moyennant un préavis de 2 mois ayant débuté le 1^{er} juillet 2023 et ayant pris fin le 31 août 2023.

Le requérant ayant sollicité la communication des motifs de son congédiement, la société défenderesse lui a répondu par un courrier du 27 juillet 2023 libellé dans les termes suivants :

« COURRIER »

Par courrier recommandé du 17 août 2023, le syndicat SOCIETE3.) a protesté pour compte de la partie requérante contre les motifs du licenciement.

Prétentions et moyens

PERSONNE1.) soutient que la lettre de motifs ne satisfait pas à l'exigence de précision du Code du travail et de la jurisprudence.

Il conteste également le caractère réel et sérieux des motifs.

Il nie avoir refusé d'exécuter la tâche, à savoir la préparation du rapport de sous-traitance décrivant les prestations effectuées par SOCIETE2.) pour le compte d'SOCIETE4.), qui lui avait été attribuée par PERSONNE2.) dans l'email du 29 mars 2023.

Il n'aurait que remis en question le fait que cette tâche lui incombe. Il n'aurait par ailleurs jamais confirmé par écrit qu'il considérait cette tâche comme relevant d'une personne ayant une responsabilité supérieure à celle d'un développeur. PERSONNE3.), SOCIETE5.) d'SOCIETE2.), n'aurait pas non plus confirmé que cette tâche lui revenait, mais a indiqué qu'elle relevait de l'ensemble des membres de l'équipe SOCIETE6.). PERSONNE1.) conteste avoir mis la tâche « *en stand-by* » ou avoir clôturé la discussion. Il affirme avoir uniquement soulevé un problème de responsabilité.

Il conteste qu'un délai impératif lui ait été imposé pour la préparation du rapport de sous-traitance. Il considère qu'un délai d'un mois pour établir ce rapport ne serait pas excessif. Il souligne également que les rappels adressés par PERSONNE2.) ne lui étaient pas destinés.

Concernant le reproche relatif au manque de respect dans l'email du 21 avril 2023 et la mise en copie de « *l'ensemble des interlocuteurs* », le requérant soutient qu'il n'est pas à l'origine de l'ajout de tous les destinataires et qu'il n'a pas initié la discussion. Il souligne également qu'il n'est pas établi qu'il avait connaissance de la décision de l'employeur de geler les salaires. Il estime enfin que son email était rédigé dans un ton courtois et que le fait de solliciter une revalorisation salariale ne saurait être considéré comme irrespectueux.

Il reconnaît être arrivé avec une heure de retard à son poste le 29 juin 2023, mais estime que ce retard ne saurait justifier un licenciement.

Il conteste avoir été absent de manière injustifiée le 26 juin 2023, faisant valoir qu'il avait informé l'employeur de son absence par email le jour même.

Il soutient que l'employeur ne rapporte pas la preuve du reproche relatif au non-remplissage systématique des *timesheets*, les tableaux produits en cause par SOCIETE2.) ne pouvant avoir de valeur probante dès lors qu'ils ne mentionnent pas son nom.

SOCIETE2.) conclut à voir constater que le licenciement est justifié et à voir débouter la partie requérante de ses demandes indemnitaires.

Elle soutient que la lettre de motivation est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en la matière.

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

Elle expose que PERSONNE1.) a régulièrement sollicité des augmentations de salaire depuis la fin de l'année 2022. Elle soutient que l'ensemble des faits reprochés au requérant démontre que ce dernier est difficilement gérable. Il remettrait constamment en question les demandes de ses supérieurs hiérarchiques. Il aurait refusé d'exécuter une tâche relevant de ses compétences et contesterait de manière récurrente les décisions de ses supérieurs hiérarchiques.

Elle conteste les préjudices matériel et moral invoqués par PERSONNE1.) tant en leur principe qu'en leur quantum. Elle estime que les recherches d'emploi effectuées par PERSONNE1.) sont insuffisantes.

Elle demande encore l'allocation d'une indemnité d'un montant de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile.

Motifs de la décision

La requête a été introduite dans les formes et le délai prescrits par la loi, il y a partant lieu de la déclarer recevable en la forme.

Le licenciement

La précision de la lettre de 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.

SOCIETE2.) commence par rappeler les tâches attribuées à PERSONNE1.). Elle énonce ensuite, en quatre points, les faits qu'elle lui reproche, en précisant pour chacun les circonstances temporelles ainsi qu'une description détaillée et chronologique des événements.

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 des relations de travail.

Il suit des considérations qui précèdent que la lettre de motifs répond aux critères de précision dégagés par la jurisprudence en la matière de sorte que le moyen tiré d'un manque de précision de la lettre de motivation est à rejeter.

Examen du caractère réel et sérieux des motifs du licenciement

Aux termes de l'article L. 124-5 (2) du Code du travail, l'employeur est tenu d'énoncer avec précision le ou les motifs du licenciement liés à l'aptitude ou à la conduite du travailleur ou fondés sur les nécessités du fonctionnement de l'entreprise. Ces motifs doivent être réels — c'est-à-dire objectifs excluant toutes convenances personnelles, manifestés extérieurement et susceptibles de vérifications — et sérieux, c'est-à-dire revêtir un certain degré de gravité.

L'article L. 124-11 (3) du Code du travail dispose qu'en cas de contestation, la charge de la preuve de la matérialité et du caractère réel et sérieux des motifs incombe à l'employeur.

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).

SOCIETE2.) reproche à PERSONNE1.) d'avoir refusé d'exécuter une tâche qui lui incombait, ce qui constituerait un fait d'insubordination.

Par email du 29 mars 2023, PERSONNE2.), SOCIETE7.), a demandé à PERSONNE1.) de préparer « *le rapport de sous-traitance décrivant les travaux réalisés par SOCIETE8.) pour SOCIETE4.) en 2022* ».

Il ressort de l'attestation testimoniale établie par PERSONNE2.) que la préparation du rapport de sous-traitance relevait des attributions de PERSONNE1.). PERSONNE2.) affirme notamment que « *la composante informatique de la demande devait être gérée par M. PERSONNE1.), tandis que la composante bio-informatique incombait à M. PERSONNE4.). À cette période, M. PERSONNE1.) occupait un poste de développeur senior placé sous l'autorité de M. PERSONNE5.) et participait directement aux développements réalisés dans le cadre de l'activité de sous-traitance.* »

Il y a encore lieu de constater que PERSONNE1.) avait déjà effectué cette tâche l'année précédente.

Dans un email du 29 mars 2023, PERSONNE1.) remet en question si la préparation du rapport de sous-traitance lui incombait. Il précise encore qu'il attend un entretien avec la direction pour déterminer ses fonctions au sein de l'entreprise et conclut qu'« *il m'est donc malheureusement impossible pour le moment de répondre à ta demande tant que cela n'a pas eu lieu* ».

Suite à l'email de PERSONNE1.), PERSONNE3.), PERSONNE6.) d'SOCIETE2.), a dû intervenir et l'inciter à accomplir la tâche lui demandée en écrivant dans un email du même jour qu'« *il est rationnel et normal de compléter et rendre des rapports de nos développements* ». PERSONNE1.) a finalement accepté d'effectuer la tâche.

Il résulte des développements qui précèdent que PERSONNE1.) a, dans un premier temps, refusé d'exécuter une tâche qui lui avait été confiée par son supérieur hiérarchique et qui relevait de ses attributions. L'intervention de PERSONNE3.) a été nécessaire afin que PERSONNE1.) procède finalement à l'exécution de cette tâche.

La réalité de ces faits est partant établie.

Il ne ressort cependant d'aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal que le comportement de PERSONNE1.) soit lié à une demande d'augmentation de salaire.

Il y a lieu de constater que les rappels de la part de PERSONNE2.) des 12 avril et 24 avril 2023 ne sont pas directement adressés à PERSONNE1.). Il n'en résulte dès lors pas que PERSONNE1.) a pris du retard dans l'exécution de sa tâche. Il ne résulte pas ailleurs d'aucun élément du dossier qu'un délai fut imposé à PERSONNE1.) pour l'accomplissement de la tâche. La réalité de ces faits est dès lors pas établie.

Sous le deuxième grief, l'employeur reproche à PERSONNE1.) un manque de respect dans son l'email du 21 avril 2023, en raison d'une remarque jugée déplacée et du fait d'avoir mis l'ensemble des interlocuteurs en copie de ce message, par lequel il

sollicitait une revalorisation salariale alors même qu'il avait connaissance de la décision de l'entreprise de geler les salaires en 2023.

Dans l'email précité, PERSONNE1.) évoque une revalorisation salariale en indiquant: « *je dois vous avouer que je ne pensais pas que ce serait le parcours du combattant* ».

Si ce courriel peut être interprété comme une tentative d'obtenir une augmentation de salaire, il ne présente aucun ton irrespectueux. Par ailleurs, il ne résulte d'aucun élément soumis à l'appréciation du tribunal que PERSONNE1.) avait connaissance de la décision d'SOCIETE2.) de geler les salaires pour l'année 2023.

Un manque de respect dans le chef de PERSONNE1.) n'est dès lors pas établi.

Concernant le reproche d'un manque de respect à l'égard de PERSONNE5.), supérieur hiérarchique de PERSONNE1.), il y a lieu de constater que ni l'email du 10 mars 2022 de PERSONNE5.) ni la note interne à laquelle ce dernier se réfère dans son attestation testimoniale ne sont versés en cause.

Le motif, lié à l'évaluation du personnel, est à écarter dans la mesure où aucun fait précis n'est relevé. L'évaluation annuelle de la performance du salarié faite par l'employeur, fût-elle défavorable, n'est qu'une appréciation globale de la qualité du travail du salarié dont les éventuels manquements professionnels ne sont pas précisés, de sorte qu'elle n'est pas susceptible de constituer une cause de licenciement. (voir en ce sens : Cour d'appel, 6 décembre 2007, numéroNUMERO2.) du rôle).

SOCIETE2.) reproche également à PERSONNE1.) de ne pas avoir respecté les horaires de travail, notamment en arrivant en retard à son poste, en se fondant sur les données de pointage enregistrées par la pointeuse. SOCIETE2.) ne fait état que d'un seul retard dans la lettre de motifs en date du 29 juin 2023.

L'analyse des données de pointage révèle que le requérant s'est présenté à son poste le 29 juin 2023 à 11h13, alors même qu'il aurait dû arriver au plus tard à 10h00.

S'agissant de l'absence du 26 juin 2023, il convient de constater que PERSONNE1.) ne la conteste pas. Bien qu'il résulte des éléments soumis à l'appréciation du tribunal que le requérant a informé son employeur par courriel le même jour, il demeure que cette absence n'a pas été autorisée par l'employeur ni imputée sur le congé annuel.

La réalité de ces faits est dès lors établie à suffisance de droit.

SOCIETE2.) reproche enfin au requérant de ne pas avoir complété les *timesheets* de façon régulière. Le pourcentage de remplissage des *timesheets* indiqué par SOCIETE2.) ne résulte d'aucun élément du dossier. Il n'est pas possible de constater que les *timesheets* versés en cause en pièce 12 par SOCIETE2.) sont ceux de PERSONNE1.), faute de personnalisation.

Bien que PERSONNE5.) ait rappelé à PERSONNE1.), par courriel du 30 novembre 2021, de faire un effort concernant le remplissage des *timesheets*, il convient de relever que les autres rappels émis par PERSONNE5.) étaient adressés à l'ensemble de l'équipe. Dès lors, il n'est pas possible d'établir que PERSONNE1.) ait, par la suite, manqué à cette obligation.

Ni l'attestation testimoniale de PERSONNE5.), ni celle de PERSONNE7.) ne permettent d'établir un manquement imputable à PERSONNE1.) concernant le remplissage des *timesheets*, tant les affirmations de PERSONNE5.) que celles de PERSONNE7.) étant imprécises.

Il est dès lors uniquement établi que PERSONNE1.) a fait l'objet d'un rappel de PERSONNE5.) et non pas qu'il aurait systématiquement manqué à remplir les *timesheets*, de sorte que ce reproche n'est pas établi.

L'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.

Si PERSONNE1.) n'a pas immédiatement donné suite à la demande de PERSONNE2.), ce comportement ne saurait être qualifié de refus catégorique ou caractérisé. Il n'est par ailleurs pas établi que le requérant ait discuté de manière répétée de l'attribution de tâches.

Il y a encore lieu de constater qu'SOCIETE2.) ne fait état que d'un seul retard et d'une seule absence dans le chef de PERSONNE1.), absence dont l'employeur fut informé.

Ces faits, bien qu'ayant un caractère réel, ne présentant pas de caractère répété, et ne sont pas de nature à conduire à une perte de confiance de son employeur, justifiant un licenciement avec préavis.

Le licenciement de PERSONNE1.) est dès lors à déclarer abusif.

Les demandes indemnitaires

Le préjudice matériel

PERSONNE1.) demande à voir condamner SOCIETE2.) à lui payer le montant de 26.597,60 EUR, à titre de dommages et intérêts pour préjudice matériel subi du chef du licenciement abusif. Ce montant se rapporte à une période de référence se situant de septembre 2023 au 8 janvier 2024.

À l'appui de sa demande, la partie requérante renvoie aux recherches d'emploi effectuées, versées aux débats.

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.

En l'espèce, le requérant établit avoir effectué de multiples recherches d'emploi pour la période allant de juillet à décembre 2023.

Il y a dès lors lieu de retenir que PERSONNE1.) a démontré les efforts nécessaires à rapidement retrouver un emploi.

Au vu de cet élément et en considération de l'âge du requérant, il y a lieu de retenir une période de référence allant du 1^{er} septembre 2023 jusqu'au 31 décembre 2023, soit de 4 mois.

Il y a lieu de constater que les chèques repas sont prévus dans le contrat de travail de sorte qu'il y a lieu de retenir qu'ils constituent un élément du salaire et il y a lieu d'en tenir compte dans le cadre de l'évaluation de la perte de rémunération pendant la période de référence.

Il s'ensuit que PERSONNE1.) a subi une perte de rémunération pour la période de référence retenue d'un montant 25.092,08 EUR (4*6.273,02).

Suivant un document intitulé « *historique des paiements* », versé en cours de délibéré, PERSONNE1.) a perçu des indemnités de chômage d'un montant de 1.979,38 EUR pour le mois de décembre 2023 et d'un montant 228,39 EUR pour le mois de janvier 2024.

Par cession de créance du 23 novembre 2023, PERSONNE1.) s'est engagé à céder les allocations de chômage provisoires reçues dès l'obtention de l'indemnité ou des dommages et intérêts dus suite à la rupture du contrat de travail avec SOCIETE2.). Il n'y a dès lors pas lieu de déduire les montants perçus à titre de chômage par PERSONNE1.).

Il y a lieu de faire droit à la demande en paiement de dommages et intérêts du chef de préjudice matériel à concurrence du montant de 25.092,08 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 10 avril 2024, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

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 de l'âge du requérant au moment de son licenciement, de son ancienneté de service et des circonstances du licenciement, la demande de PERSONNE1.) 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 3.500,- EUR.

Il y a partant lieu à condamnation de la partie défenderesse au paiement du montant de 3.500,- EUR, avec les intérêts légaux à partir du 10 avril 2024, date du dépôt de la requête introductive d'instance, jusqu'à solde.

Par application des articles 15 et 15-1 de la loi modifiée du 18 avril 2004 relative aux délais de paiement et aux intérêts de retard, il y a encore lieu d'ordonner l'augmentation du taux de l'intérêt légal de trois points à partir de l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la notification du présent jugement.

Les demandes accessoires

La demande de la partie requérante en allocation d'une indemnité sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile est à déclarer fondée en son principe étant donné qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge l'entièreté des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour assurer sa défense. Le tribunal dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour fixer ex æquo et bono le montant de cette indemnité à 1.000,- EUR.

En vertu de l'article 148 alinéa 3 du Nouveau Code de procédure civile qui prévoit que le jugement est exécutoire par provision s'il s'agit de salaires échus, il n'y a pas lieu d'ordonner l'exécution provisoire du présent jugement.

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de laisser les frais et dépens de l'instance à la charge de la partie défenderesse, conformément à l'article 238 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 ;

déclare abusif le licenciement avec préavis prononcé par la société anonyme SOCIETE1.) SA à l'encontre de PERSONNE1.) en date du 29 juin 2023 ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice matériel pour le montant de 25.092,08 EUR ;

dit fondée la demande de PERSONNE1.) en indemnisation de son préjudice moral pour le montant de 3.500,- EUR ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) le montant de 28.592,08 EUR, avec les intérêts légaux à partir du 10 avril 2024, jusqu'à solde, avec majoration du taux d'intérêt légal de trois points à partir du troisième mois qui suit la notification du présent jugement ;

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 1.000,- EUR,

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA à payer à PERSONNE1.) une indemnité de procédure de 1.000,- EUR sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile ;

dit non 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 ;

dit non fondée la demande de PERSONNE1.) en exécution provisoire du présent jugement ;

condamne la société anonyme SOCIETE1.) SA 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 assumée Lynn DIEDERICH, 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

Lynn DIEDERICH,
greffière assumée