

Texte pseudonymisé

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

Rép.no. 557/26
L-TRAV-325/25

JUSTICE DE PAIX DE LUXEMBOURG

AUDIENCE PUBLIQUE DU LUNDI, 9 FEVRIER 2026

LE TRIBUNAL DU TRAVAIL DE ET A LUXEMBOURG

DANS LA COMPOSITION :

Fakrul PATWARY
Michèle MERLE
François SCORNET
Joé KERSCHEN

Juge de paix, Président
Assesseur - employeur
Assesseur - salarié
Greffier assumé

A RENDU LE JUGEMENT QUI SUIT DANS LA CAUSE ENTRE :

PERSONNE1.),

demeurant à F-ADRESSE1.),

PARTIE DEMANDERESSE

comparant par la société à responsabilité limitée JURISLUX SARL, inscrite sur la liste V du Tableau de l'Ordre des Avocats de Luxembourg, établie et ayant son siège social à L-2320 Luxembourg, 94A boulevard de la Pétrusse, immatriculée au Registre de Commerce et des Sociétés de Luxembourg sous le numéro B249621, représentée aux fins de la présente procédure par Maître Quentin GAVILLET, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL, avocat à la Cour, les deux demeurant professionnellement à la même adresse,

ET :

SOCIETE1.) SARL,

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

PARTIE DEFENDERESSE

comparant par Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, avocat à la Cour, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, avocat à la Cour, les deux demeurant à Luxembourg.

PROCEDURE :

L'affaire a été introduite par requête - annexée à la présente minute - déposée au greffe de la Justice de paix de Luxembourg en date du 28 mai 2025, sous le numéro 325/25.

Sur convocations émanant du greffe, les parties ont été convoquées à l'audience publique du 7 juillet 2025. L'affaire a ensuite subi trois remises et a été utilement retenue à l'audience publique du 5 janvier 2026 à laquelle les parties ont été entendues en leurs moyens et conclusions.

A l'appel de la cause à l'audience publique du 5 janvier 2026, Maître Quentin GAVILLET, en remplacement de Maître Pascal PEUVREL s'est présenté pour PERSONNE1.), tandis que Maître Matthieu BOUDRIGA DE CIANCIO, en remplacement de Maître Frédéric FRABETTI, s'est présenté pour la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL (ci- après « la société SOCIETE1.) »).

Le Tribunal a ensuite pris l'affaire en délibéré et, à l'audience publique de ce jour, il a rendu le

JUGEMENT QUI SUIT :

1. Faits

PERSONNE1.) a été engagée en qualité d'« *auxiliaire de vie* » auprès de la société SOCIETE1.) par contrat de travail à durée indéterminée du 19 août 2019 avec effet au même jour.

Par courrier recommandé du 18 mars 2024, la défenderesse a notifié à la requérante son licenciement avec préavis de 2 mois, sans dispense de travail, qui a débuté le 1^{er} avril 2024 et terminé le 31 mai 2024.

En date du 24 mars 2024, la requérante a demandé la communication des motifs gisant à la base de son licenciement.

Par courrier non datée, son employeur a communiqué les motifs du licenciement dans les termes suivants :

SCAN DE LA LETTRE DES MOTIFS

Par courrier recommandé du 30 mai 2024, PERSONNE1.) a contesté son licenciement.

Lors du licenciement, la requérante était âgée de 34 ans et avait une ancienneté de 4 ans.

2. Prétentions et moyens des parties

2.1. PERSONNE1.)

Par requête déposée au greffe du Tribunal du travail de et à Luxembourg en date du 28 mai 2025, PERSONNE1.) a fait convoquer la société SOCIETE1.) devant le Tribunal du travail de céans aux fins de voir déclarer abusif le licenciement avec préavis dont elle a fait l'objet et pour y entendre condamner son ancien employeur à lui payer le montant de 65.000.- euros à titre de réparation du licenciement abusif survenu en date du 18 mars 2024 avec les intérêts légaux à compter du jour de la demande jusqu'à solde.

Ce montant est ventilé de la manière suivante :

- préjudice matériel	40.000.- euros
- préjudice moral	25.000.- euros

Elle demande encore la condamnation de son ancien employeur à lui payer une indemnité de procédure de 3.500.- euros sur base de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile et sa condamnation aux frais et dépens de l'instance.

Elle réclame également le remboursement des frais et honoraires d'avocats de 3.500.- euros sur base des articles 1382 et 1383 du Code civil avec les intérêts légaux à partir du jour de la demande jusqu'à solde.

A l'audience du 5 janvier 2026, PERSONNE1.) a modifié ses demandes indemnitaires, elle a :

- diminué sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 15.326,91.- euros ;
- et diminué sa demande en indemnisation de son préjudice moral au montant de 15.000.- euros.

PERSONNE1.) conclut à voir déclarer abusif le licenciement en faisant plaider que la lettre de motifs ne satisfait pas aux critères de précision dégagés par la loi et la jurisprudence en matière

de licenciement avec préavis. Elle conteste également dans sa requête le caractère réel et sérieux des griefs invoqués dans la lettre de motifs.

PERSONNE1.) expose que la lettre de motifs serait manifestement imprécise.

L'employeur aurait décrit les motifs par des phrases lapidaires, sans aucun exemple concret. A titre d'exemple, elle cite les passages suivants : « *vosre manque de motivation* », « *attitude désintéressée* », « *manque d'intérêt* ». Or, la lettre de motifs serait si imprécise, qu'elle pourrait être utilisée pour n'importe quel autre salarié dans la même ou une autre société.

Quant aux prétendus commentaires de la requérante, il ne serait pas question de commentaires dénigrants. D'ailleurs les commentaires ne seraient pas situés et aucun contexte ne serait donné.

Quant aux directives internes, par rapport au sac, il n'y aurait aucune indication de quelle directive il serait question. A nouveau, la requérante rappelle qu'aucun exemple concret ne serait donné.

Quant à la manipulation physique, que la requérante aurait tiré le pull de tous les enfants, aucun exemple daté, concret ou contextualisé ne serait donné.

Elle soutient encore qu'elle aurait eu des pathologies physiques, ainsi que psychiques. Elle aurait une maladie auto-immune dénommée le syndrome Hashimoto, ce qui l'affaiblirait. S'agissant d'une maladie auto-immune, un jour elle se sentirait bien, et un autre jour mal. Elle pourrait avoir de multiples rechutes durant une même journée. Elle aurait eu un traitement psychiatrique de près de 6 mois. La maladie serait en relation avec le travail au sein de la crèche, alors qu'elle aurait également eu des maux de dos. En raison de ses pathologies, la requérante aurait recherché un emploi dans plusieurs domaines.

Au vu des plaidoiries adverses, PERSONNE1.) réplique qu'il ne serait pas possible de combler la précision des motifs par des explications fournies à l'audience.

Les attestations testimoniales invoqueraient des motifs qui ne se trouveraient pas dans la lettre, tel que le téléphone au travail, le trafic des heures de travail, des propos tenus à l'égard des enfants et l'attitude désagréable par rapport aux collègues. La déclaration qu'elle ne prêterait que le minimum syndical ne se trouverait pas non plus dans la lettre de licenciement.

PERSONNE1.) se réfère encore à ses pièces pour démontrer qu'elle aurait été une salariée modèle, alors que l'employeur aurait fait ses éloges dans le courrier de départ aux parents des enfants.

2.2. La société SOCIETE1.)

La société SOCIETE1.) est d'avis que la lettre de motifs est suffisamment précise pour satisfaire aux exigences de la loi et de la jurisprudence en matière de licenciement avec préavis.

Elle aurait versé plusieurs attestations, détaillées, mais qui n'ont pas été reproduites dans la lettre. Sur 7 éducatrices, 6 auraient établi une attestation testimoniale ce qui démontrerait l'appréciation

de la requérante au sein de l'entreprise. Il est encore précisé que la 7^{ème} éducatrice était la requérante, afin d'illustrer le mépris de toute la structure envers la requérante.

Lorsqu'une fillette aurait déclaré qu'un garçon lui aurait touché les fesses, la requérante aurait déclaré « *au moins, il y a un garçon qui te touche les fesses* ».

La matérialité des reproches serait par ailleurs établie par les attestations testimoniales versées en cause. La société SOCIETE1.) prend ponctuellement position et expose chacune de ses attestations testimoniales, en expliquant les fonctions des témoins respectifs, en mettant en évidence sa version des faits et la réalité des motifs invoqués à la base du licenciement.

Quant aux demandes indemnitaires, la défenderesse constate qu'une masse importante de recherches d'emploi serait versée. Or, les recherches seraient très étalées, de sorte que la défenderesse ne pourrait même pas constater dans quelle domaine la requérante aurait recherché un emploi. D'ailleurs, certaines recherches concerneraient un poste de puéricultrice, malgré le fait que la requérante soutiendrait être incapable d'occuper un tel poste en raison de ses pathologies.

Quant aux prétendues pathologies invoquées par la requérante, la société SOCIETE1.) expose que la requérante n'aurait jamais été malade durant son occupation auprès de la défenderesse, alors qu'une maladie auto-immune serait une maladie génétique et n'apparaîtrait pas soudainement. En ce sens, pour prétendre au chômage, il faudrait être valide, la requérante aurait dû faire une demande pour invalidité et non encaisser des indemnités de chômage.

Même à admettre que la requérante serait malade, elle ne pourrait pas rechercher des emplois pour lesquelles elle ne serait pas valide. Il y aurait donc lieu de rejeter la demande adverse, sinon de réduire la période de référence à 3 mois en raison du jeune âge de la requérante et de sa faible ancienneté.

Quant au préjudice moral, le montant réclamé serait surfait, 800.- euros serait plus adéquat.

La demande en remboursement serait à rejeter, alors que l'employeur n'aurait commis aucune faute, d'ailleurs, un avocat ne serait pas obligatoire dans la présente procédure, de sorte que cette demande serait de toute manière à rejeter. En tout état de cause, aucun justificatif ne serait remis.

La défenderesse demande encore le rejet des autres demandes adverses.

La société SOCIETE1.) duplique qu'elle n'aurait pas eu d'autres choix que de faire ses éloges auprès des parents des enfants de la crèche au vu des multiples faits graves dans le présent dossier, au risque de voir les parents abandonner la crèche et s'exposer à des plaintes et procédures.

La défenderesse expose encore qu'elle n'aurait pas eu à se plaindre de la requérante durant les années 2019 à 2023, alors qu'aucun incident ne se serait produit durant cette période.

Quant aux recherches d'emplois, si la requérante postule à un poste auprès d'une crèche, alors elle serait apte à occuper ce poste. Les développements quant aux pathologies causées par le travail seraient partant à rejeter.

3. Motifs de la décision

3.1. Quant au licenciement

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. »

Les motifs du congédiement doivent être fournis avec une précision telle que leur énoncé même en révèle la nature et la portée exactes et permette d'une part au salarié d'apprécier s'ils ne sont pas illégitimes ou si le congédiement n'a pas le caractère d'un acte économiquement ou socialement anormal et, d'autre part, de faire la preuve de la fausseté ou de l'inanité des griefs invoqués.

L'article L.124-5 (2) du Code précité permet 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 congédiement abusif.

Cette disposition empêche en outre l'auteur de la résiliation d'invoquer a posteriori des motifs différents de ceux qui ont réellement provoqué la rupture.

Cette prescription est d'ordre public et il appartient au tribunal d'examiner 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.

Elle permet finalement au juge d'apprécier la gravité des fautes commises et d'examiner si les griefs invoqués devant lui s'identifient à ceux notifiés par l'employeur à son salarié dans la lettre énonçant les motifs du congédiement.

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

L'employeur relate un manque de motivation, un manque d'implication et un désintéret de la part de PERSONNE1.), qui aurait été rapporté par plusieurs collègues. La défenderesse fait état d'une

réunion avec l'équipe, lors de laquelle, la requérante aurait déclaré quant aux points à améliorer dans l'accompagnement des enfants « *je m'en fous* », ou encore « *je fais le minimum syndical* ».

Aucune date n'est indiquée. A part les deux prédites déclarations, aucun exemple concret contextualisé n'est donné. Aucun nom des collègues de la requérante ne figure au sein de la lettre de motifs.

Il lui est encore reproché un manque de professionnalisme dans la prise en charge des enfants et le fait d'avoir tenu des propos inappropriés et dévalorisants devant les enfants.

Aucune date des faits n'est renseignée, ni qui aurait assisté aux prédits faits et quels enfants seraient visés (initiales).

L'employeur reproche encore à la requérante d'avoir démontré un manque de respect des directives internes en ce qui concerne les affaires personnelles, en gardant son sac dans l'espace de travail commun.

Aucune date n'est renseignée ou encore qui aurait assisté à ce fait.

La défenderesse reproche à la requérante une collaboration entravée par des comportements inadaptés face aux collègues, tels que dicter des tâches de manière autoritaire, déléguer des responsabilités inappropriées et faire des suggestions inappropriées concernant la répartition des enfants dans les différents groupes.

Aucune date d'un fait ayant lieu est indiquée. Aucun événement concret ou action n'est renseignée. L'employeur se contente de décrire de manière générale les principes à respecter sans préciser quelles actions seraient contraires aux prescriptions professionnelles.

La société SOCIETE1.) continue en faisant état de la manipulation physique, comme le fait de tirer le pull des enfants, des choix autoritaires concernant les activités pédagogiques contraire au respect de l'éducation non-formelle et le manque d'interaction et de jeu avec les enfants.

A nouveau, aucune date, aucun événement concret avec des intervenants identifiés n'est précisé. L'employeur se contente d'exposer vaguement les principes qu'il estime importants, sans indiquer comment la requérante aurait enfreint ces règles.

La défenderesse expose de manière très générale et imprécise des principes vagues qui devraient régner dans une crèche.

Conformément aux plaidoiries de PERSONNE1.), les motifs sont d'une telle généralité que toute crèche pourrait en faire usage pour se séparer de n'importe lequel de ses salariés. En effet, la lettre de motifs ne contient aucun passage personnalisé à part le nom et l'adresse du destinataire. La lettre ne fait référence à aucun fait concret ayant eu lieu un jour défini. Aucun collègue n'a été nommé, ni un enfant identifié.

Le tribunal retient contrairement aux plaidoiries de la société SOCIETE1.), qui entend prouver la précision des motifs par des attestations testimoniales, que d'une part il ne suffit pas que les motifs soient compréhensibles uniquement pour le salarié, mais qu'elles doivent être compréhensibles pour le tribunal afin que soit respecté le critère de précision et que d'autre part il n'est pas possible de pallier l'imprécision de la lettre de motifs par des explications ultérieures fournies à l'audience ou par des attestations testimoniales.

Un tel libellé imprécis des motifs, rend en effet impossible leur contrôle par la juridiction saisie aussi bien que la contre-preuve à rapporter par la partie requérante.

L'imprécision des motifs équivalant à une absence de motifs, l'employeur ne peut être admis à pallier les lacunes et carences de sa lettre de motivation.

Les explications contenues dans les attestations testimoniales et développés à l'audience n'ayant pas été énoncés dans la lettre de motifs, ils ne peuvent être admis.

Dans ces conditions, le licenciement du 24 mars 2024 de PERSONNE1.) est à déclarer abusif.

3.2. Quant à l'indemnisation

3.2.1. Préjudice matériel

La requérante réclame le montant de 15.326,91.- euros, correspondant à la perte de rémunération subie.

La défenderesse demande de débouter la requérante, alors que les recherches seraient très variées, de sorte que la défenderesse ne pourrait même pas constater dans quelle domaine la requérante aurait recherché un emploi. Il résulterait en effet des candidatures présentées par la requérante qu'elle a tenté de se réorienter professionnellement.

Conformément à l'article L.124-12 du Code du travail, le salarié a droit, en principe, à des dommages-intérêts tenant compte du préjudice subi par lui du fait de son licenciement abusif.

Dans la fixation des dommages et 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 du salarié et de l'employeur.

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 nouveau travail, le salarié étant obligé de faire les efforts nécessaires pour trouver un nouvel emploi.

En effet, 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.

Le salarié est obligé de minimiser son préjudice. Il doit dès lors faire tous les efforts nécessaires pour trouver le plus tôt possible un nouvel emploi qui, dans la mesure du possible, lui procure un salaire équivalent.

Ainsi, la perte de revenus subie par un salarié du fait qu'il touche un salaire moins élevé auprès du nouvel employeur n'est en relation causale avec le licenciement intervenu qu'à condition pour le salarié de justifier qu'en dépit des efforts sérieux déployés, il n'a pas réussi à trouver un emploi lui procurant un salaire équivalent. En effet, la perte de revenus subie par le salarié ne doit être supportée par l'ancien employeur, pour être en relation causale avec le licenciement, que pour autant qu'elle ne résulte pas de la négligence du salarié ou d'un choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Le tribunal constate que PERSONNE1.) a recherché un emploi, sans être exhaustif, pour les postes suivants :

- polyvalent chauffeur livreur ;
- animateur périscolaire ;
- assistant administratif ;
- secrétaire ;
- secrétaire accueil & administratif ;
- secrétaire médical ;
- assistante administrative en assurances ;
- assistante de direction ;
- éducatrice, auxiliaire de vie ;
- employée administrative ;
- agent de SOCIETE2.) ;
- chauffeur VL produits pharmaceutiques ;
- porteur de journaux ;
- femme de ménage en crèche ;
- agent de restauration ;
- gestionnaire administratif ;
- chauffeur pour foyer de jour personnes âgées ;
- employé de bureau ;
- stérilisation auprès d'un hôpital ;
- chauffeur livreur ;
- alternance auprès de la société SOCIETE3.) ;
- aide-emballage confiserie ;
- secrétaire après-vente auprès d'un garage ;
- préparateur de commandes ;
- recruteur porte à porte ;
- assistant d'éducation secondaire ;

- agent hôtelier hospitalier ;
- gestionnaire syndic ;
- assistant vie scolaire primaire ;
- secrétaire médicale dentaire ;
- gestionnaire de loge ;
- gestionnaire de salaires.

En l'espèce, le Tribunal constate à l'instar de la partie défenderesse que la requérante a certes fourni des efforts pour retrouver un nouvel emploi, mais que seules 2 candidatures sur l'ensemble de celles qui ont été versées aux débats concernent un poste d'éducatrice/auxiliaire de vie, toutes les autres candidatures sont relatives à d'autres domaines.

Quant aux pathologies, le tribunal constate qu'une grande partie des emplois recherchés sont physiques, de sorte qu'il ne peut être soutenu qu'elle n'aurait pas pu travailler dans le même domaine.

Or, l'employeur ne doit pas supporter le choix personnel du salarié qui a opté, pour des raisons strictement subjectives, pour un emploi plutôt que pour un autre, respectivement qui a limité ses recherches en fonction de critères personnels et subjectifs.

Il ressort encore des pièces que la requérante était à la recherche d'une « *nouvelle aventure* », même si elle ne disposait pas de la formation et de l'expérience professionnelles dans les autres domaines. Il s'agit encore d'une grande partie de candidatures spontanée, soit pour des postes non disponibles. Une autre partie des recherches ont toutes été réalisées sur la plateforme MEDIA1.) et ne sont pas versées dans leur intégralité, les réponses des employeurs n'ayant pas toutes été versées.

Force est dès lors de constater que c'est à bon droit que la société SOCIETE1.) fait plaider que cette réorientation professionnelle constitue une rupture du lien de causalité entre le licenciement et la période de chômage.

Il y a donc lieu de rejeter la demande de PERSONNE1.) à titre de préjudice matériel.

3.2.2. Préjudice moral

La requérante réclame par ailleurs la réparation du préjudice moral consécutif à son licenciement abusif.

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, telles les perspectives d'avenir, l'ancienneté, les recherches d'emploi ou encore le caractère vexatoire des motifs du licenciement.

Le tribunal rejoint les conclusions de la défenderesse en ce que les pathologies invoquées n'ont pas de relation avec le travail presté auprès d'elle, alors qu'aucune pièce en ce sens n'est versée. D'ailleurs la recherche d'emploi pour des postes physiques démontrent le contraire d'une pathologie restreignant l'aptitude de la requérante.

En tenant compte de l'ancienneté (près de 4 ans) au moment du licenciement, du jeune âge de la requérante (34 ans), ainsi que des circonstances de celui-ci, le Tribunal retient qu'il y a lieu de faire droit en son principe à la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral et de *fixer ex aequo et bono* le montant devant lui revenir de ce chef à **1.500.- euros** avec les intérêts légaux à partir de la demande jusqu'à solde.

4. Demandes accessoires

4.1. Honoraires d'avocats

La requérante demande la condamnation de son employeur à lui rembourser les frais et honoraires d'avocats.

Il est aujourd'hui de principe que les honoraires que le justiciable doit exposer pour obtenir gain de cause en justice constituent un préjudice réparable qui trouve son origine dans la faute de la partie qui succombe (Cour de cassation, 9 février 2012, arrêt n° 5/12, JTL 2012, n° 20, page 54 ; CA, 9^{ème} chambre, 20 novembre 2014, n° 39.462 du rôle). Les frais et honoraires d'avocat peuvent ainsi donner lieu à indemnisation sur base de la responsabilité civile de droit commun en dehors de l'indemnité de procédure.

Le tribunal constate qu'aucun justificatif n'est fourni, de sorte que cette demande est à rejeter.

4.2. Indemnité de procédure

Les parties sollicitent en outre chacune l'allocation d'une indemnité de procédure sur base de l'article 240 du Nouveau Code de Procédure Civile.

L'application de l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile relève du pouvoir discrétionnaire du juge (cf. Cass., n° 60/15 du 2 juillet 2015, n° 3508 du rôle).

Au vu de l'issue du litige, la société SOCIETE1.) est à débouter de sa demande en allocation d'une indemnité de procédure.

Il serait cependant inéquitable de laisser à la charge de PERSONNE1.) les frais exposés par elle et non compris dans les dépens, de sorte qu'il y a lieu de lui allouer une indemnité de procédure de **250.- euros**.

4.3. Frais et dépens

Eu égard à l'issue du litige, il y a lieu de condamner la société défenderesse aux frais et dépens de l'instance, conformément à l'article 238 du Nouveau code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS :

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

reçoit la demande en la forme ;

donne acte à PERSONNE1.) qu'elle :

- diminue sa demande en indemnisation de son préjudice matériel au montant de 15.326,91.- euros ;
- diminue sa demande en indemnisation de son préjudice moral au montant de 15.000.- euros ;

déclare abusif le licenciement avec préavis intervenu le 18 mars 2024 que la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL a prononcé à l'égard de PERSONNE1.) ;

déclare non fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice matériel consécutif au licenciement, **partant en déboute** ;

déclare fondée la demande de PERSONNE1.) en paiement de dommages et intérêts pour le préjudice moral consécutif au licenciement ;

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant **1.500.- euros** à titre de préjudice moral avec les intérêts légaux à partir de la demande en justice, jusqu'à solde ;

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

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

condamne la société à responsabilité limitée SOCIETE1.) SARL à payer à PERSONNE1.) le montant **250.- euros** à titre d'indemnité de procédure 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 **Fakrul PATWARY**, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Président du Tribunal du travail de et à Luxembourg, et les assesseurs prédits et prononcé par le Président à ce délégué, assisté du Greffier assumé **Joé KERSCHEN**, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Fakrul PATWARY,
Juge de paix

Joé KERSCHEN,
Greffier assumé